

# INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IN SPORTVEREINEN:

GUTE-PRAXIS-LEITFADEN AUS DEM MODELLPROJEKT *SPIEL MIT!*



„SPIEL MIT!“

Soziale Partizipation und interkulturelle Erfahrungen - Lebendiges Miteinander in Thüringen

## Inhalt

Vorwort .....	5
Aufbau & Ziel .....	6
Was bedeutet Interkulturelle Öffnung? .....	7
Was bedeutet interkulturelle Vereinsentwicklung? .....	8
Wieso interkulturelle Vereinsentwicklung? .....	12
Interkulturelle Vereinsentwicklung im Modellprojekt <i>Spiel Mit!</i> .....	14
Hauptergebnisse .....	14
Schwerpunktevereine .....	21
Gute Beispiele .....	26
1. Vereinsstruktur/-entwicklung .....	26
2. Funktionsebene .....	32
3. Mitgliederorientierung .....	34
Fazit und Ausblick .....	40
Literatur .....	41
Impressum .....	43



## Vorwort

Die Thüringer Sportvereine leisten mit ihren ehrenamtlich Engagierten einen entscheidenden Beitrag dazu, dass Menschen mit und ohne Migrationshintergrund durch Sport miteinander in Kontakt treten. Diese Arbeit stellt die in Thüringen zumeist ehrenamtlich organisierten Sportvereine auch vor Herausforderungen. Wie werden Menschen angeleitet, die Deutsch erst lernen, wie Regeln vermittelt, die für Vereine gelten, müssen sich diese Regeln ändern und was muss beachtet werden, um gemeinsam ein Fest zu feiern?

Der Landessportbund Thüringen e. V. als freiwillige Vereinigung der Turn- und Sportvereine sowie sonstiger Sportgemeinschaften des Freistaats Thüringen ist der Ansprechpartner in solchen Fragen. In Kooperation mit der AWO Jena-Weimar e. V., der Hochschule Karlsruhe und der Karlshochschule werden im Projekt *Spiel Mit!* Vereine intensiv bei interkulturellen Fragestellungen betreut. Um auf gesellschaftliche Herausforderungen einzugehen, haben einige Vereine im Rahmen von *Spiel Mit!* eigene Maßnahmen entwickelt. Während der Projektarbeit sind gelungene Beispiele gesammelt worden, um anderen Vereinen zu zeigen, wie interkulturelle Vereinsentwicklung angeschoben werden kann, und um gleichzeitig Mut zu machen, sich an dieses Thema heranzuwagen.

Auf Grundlage der gemachten Erfahrungen im Projekt *Spiel Mit!* entstand dieser Gute-Praxis-Leitfaden. Er bietet interessierten Sportvereinen Ideen und Anregungen für eine erfolgreiche Interkulturelle Öffnung.

*Peter Gösel, Präsident des Landessportbundes Thüringen*

## Aufbau & Ziel

Dieser Gute-Praxis-Leitfaden soll Sportvereinen und Sportverbänden eine Orientierung geben, wie sie geeignete Strategien zur interkulturellen Vereinsentwicklung gestalten können, die die Vielfalt der Gesellschaft berücksichtigen und deren Anerkennung zum Ausdruck bringen.

Der Leitfaden stellt Ergebnisse aus dem Modellprojekt *Spiel Mit!* – Soziale Partizipation und Interkulturelle Erfahrungen – Lebendiges Miteinander in Thüringen zusammen. Das Projekt hat seit November 2016 das Anliegen, die Teilhabechancen in Sportvereinen erfolgreich zu fördern, indem es die interkulturelle Vereinsentwicklung von Sportvereinen in Thüringen begleitet und als strategische Aktivität der Vereine verankert. Im Rahmen von *Spiel Mit!* beraten, begleiten und schulen der Landessportbund Thüringen e. V. und die Fachstelle Interkulturelle Öffnung der AWO Jena-Weimar e. V. Thüringer Sportvereine. Vier sogenannte „Schwerpunktvereine“ (Spint of Football e. V., SV Schott e. V., USV Jena e. V., BC Wacker Gotha e. V.) werden im Rahmen des Projektes intensiv betreut. Das Projekt wird zudem von der Karlsruhochschule International University und der Hochschule Karlsruhe wissenschaftlich begleitet: In einer Status-Quo-Analyse wurden Thüringer Sportvereine zu den Maßnahmen im Bereich interkultureller Vereinsentwicklung befragt und geprüft, wie intensiv sie sich mit dem Thema bereits beschäftigen. In einer vertiefenden Bedarfshebung wurde gezielt die interkulturelle Vereinsentwicklung der Schwerpunktvereine unter die Lupe genommen. Die wichtigsten Erkenntnisse der Studien werden in diesem Leitfaden zusammengefasst (Kapitel *Hauptergebnisse* Seite 14). Aus den gewonnenen Erkenntnissen wurden in Zusammenarbeit der Fachstelle Interkulturelle Öffnung der AWO Jena-Weimar e. V. mit den Schwerpunktvereinen jeweils eine Strategie zur interkulturellen Vereinsentwicklung entworfen, Maßnahmen umgesetzt sowie Vereinsfunktionäre und Ehrenamtliche in interkulturellen Trainings geschult.

In diesem Leitfaden finden Sie Antworten auf die Fragen „Was bedeutet interkulturelle Öffnung?“ und „Wieso interkulturelle Vereinsentwicklung?“. Ihr Verein erhält außerdem Einblicke in die interkulturelle Vereinsentwicklung der am Projekt teilnehmenden Schwerpunktvereine in Form von Interviews und Gute-Praxis-Beispielen, die Empfehlungen für Ihre Vereinsarbeit einschließen. Die im Rahmen des Projekts entwickelte Diversity-Checkliste soll Ihren Sportverein im interkulturellen Öffnungsprozess begleiten ([www.fs-ikoe.de/spiel-mit-thueringen/](http://www.fs-ikoe.de/spiel-mit-thueringen/)).

Dieser Leitfaden hilft Ihnen, Empfehlungen und Anregungen in die tägliche Praxis umzusetzen und Vorbild für andere Vereine zu werden. Dabei sollte Ihnen bewusst sein, dass nicht alle Strategien und Konzepte in jedem Sportverein gleichermaßen umgesetzt werden können, sondern einer individuellen Anpassung bedürfen.

Sollten Sie Fragen haben, berät Sie gerne die **Fachstelle Interkulturelle Öffnung der AWO Jena-**

**Weimar e. V.**, telefonisch (**Tina Czada** und **Nicole Fehrenbacher**: **Tel: 03641-8741-121**) oder schriftlich (**ikoe@awo-jena-weimar.de**) sowie der **Landessportbund Thüringen** (**Jana Conrad**, Mitarbeiterin im Bundesprogramm Integration durch Sport: **Tel: 0361 34054-67** / **Mail: j.conrad@lsb-thueringen.de** und **Jörg Schünke**, Programmleiter im Bundesprogramm Integration durch Sport: **Tel: 0361 34054-64** / **Mail: j.schuenke@lsb-thueringen.de**).



„WENN DER WIND DES WANDELS WEHT,  
BAUEN DIE EINEN MAUERN,  
DIE ANDEREN WINDMÜHLEN“  
CHINESISCHES SPRICHWORT

## Was bedeutet Interkulturelle Öffnung?

Zuwanderung bewirkt einen Wandel in unserer Gesellschaft. Wir sind immer vielfältiger. Dieser Zunahme an Vielfalt gerecht zu werden und sie zu nutzen bedeutet, dass Institutionen ihre Maßnahmen und Angebote konkret auf die Menschen vor Ort ausrichten müssen. Daran setzt das Konzept der Interkulturellen Öffnung an, welches das Ziel verfolgt, Zugangsbarrieren für Minderheiten abzubauen, um ihre Teilhabechancen in der Gesellschaft sowie in ihren Institutionen zu erhöhen. Interkulturelle Öffnung ist ein **Organisationsentwicklungsprozess**, in dem Einrichtungen die eigenen **Strukturen kritisch betrachten, Zugangsbarrieren aufdecken** und **Bedürfnisse von Kund\*innen und Mitarbeitenden berücksichtigen**. Dies führt schließlich auch zu einer Stärkung der Organisation und sichert ihren Fortbestand. Zentral ist eine anerkennende Haltung gegenüber Vielfalt.

### ZUM NACH- UND WETTERLESEN:

- Fachstelle Interkulturelle Öffnung (2014): „Interkulturelle Öffnung“, [online] [www.fs-ikoe.de/interkulturelle-offnung](http://www.fs-ikoe.de/interkulturelle-offnung)
- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2018): Erklärvideo „Interkulturelle Öffnung“, YouTube-Kanal des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, [online] [www.youtube.com/watch?v=3pKw5RXWHY&e=63s](https://www.youtube.com/watch?v=3pKw5RXWHY&e=63s)
- Schröter, Hubertus (2007): *Interkulturelle Öffnung und Diversity Management: Konturen einer neuen Diversitätspolitik in der Sozialen Arbeit*. Wiesbaden, Springer.

## Was bedeutet interkulturelle Vereinsentwicklung?

Im Rahmen des Projektes *Spiel/Mit* wurde das Konzept der interkulturellen Öffnung an Sportvereine angepasst und in „interkulturelle Vereinsentwicklung“ umbenannt. Bei der interkulturellen Vereinsentwicklung geht es darum, gesellschaftliche Vielfalt als Verein aktiv mitzugestalten, was Funktionsträger\*innen und Ehrenamtliche ebenso wie die Sportler\*innen betrifft. Beispiele einer solchen interkulturellen Vereinsentwicklung sind die Fortbildung von Trainer\*innen, Ehrenamtlichen und Sportler\*innen, spezielle auf die Zielgruppe ausgerichtete Angebote oder die bessere Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verein.

### Bereiche der interkulturellen Vereinsentwicklung

Interkulturelle Vereinsentwicklung ist eine Querschnittsaufgabe. Sie betrifft alle Bereiche eines Sportvereins. Zunächst geht es um die **Vereinsstruktur**, welche das Festlegen von Regeln, die Verteilung von Zuständigkeiten und die Interaktionen innerhalb des Vereins beinhaltet. Der Vorstand und alle, die sich über die eigentliche sportliche Aktivität hinaus im Verein engagieren (Trainer\*innen, Übungsleitende, Schiedsrichter\*innen, Thekendienst usw.), bilden den Kern der interkulturellen Vereinsentwicklung. Sie werden in diesem Leitfaden unter der **Funktionsebene** zusammengefasst. Die **Mitgliederorientierung** d. h. der Umgang des Vereins mit den Vereinsmitgliedern sowie das Auftreten des Vereins gegenüber neuen Mitgliedern sind für den Öffnungsprozess im Verein maßgebend.

### Phasen der interkulturellen Vereinsentwicklung

Interkulturelle Vereinsentwicklung ist ein längerfristiger Prozess, der verschiedene, sich wiederholende Phasen (siehe Grafik auf Seite 11) beinhaltet.

#### Phase 1:

Grundlage für einen interkulturellen Öffnungsprozess ist, die Bedeutung von interkultureller Öffnung zu kennen und sich als Sportverein die Verantwortung und Vorbildfunktion in der Gesellschaft zu vergegenwärtigen (siehe Kapitel *Interkulturelle Öffnung* Seite 7).

#### Phase 2:

Die zweite Phase besteht in der Analyse des Ist-Zustands des Vereins. Diese hat das Ziel, herauszufinden, inwieweit ein Verein bereits interkulturell offen ist. Eine geeignete Methode dafür ist das Arbeiten mit einer Diversity-Checkliste, wie Sie beispielsweise online unter [www.fs-koae.de/spiel-mit-tueringen/](http://www.fs-koae.de/spiel-mit-tueringen/) oder im Einleger finden. Aus dieser Analyse des Ist-Zustands können Ziele abgeleitet werden, welche die Grundlage für die weitere interkulturelle Vereinsentwicklung darstellen.

### Ziele festlegen – SMART-Ziele

SMART steht für spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert. Im Projektmanagement hat es sich bewährt, die sogenannten SMART-Kriterien bei der Festlegung von Zielen einzuhalten. SMART-Ziele sind klar und nicht vage, eindeutig und nicht missverständlich formuliert. Jeder\* weiß genau, worum es geht, was die Umsetzung sowie die Motivation bei allen Beteiligten stärkt.

#### Beispiel SMART-Ziel:

##### Vages (nicht SMARTES) Ziel:

„Unser Verein möchte mehr Migrant\*innen als neue Mitglieder gewinnen.“



**Phase 3**  
 Diese Phase beinhaltet das Konzipieren und Durchführen von Maßnahmen, um die erarbeiteten Ziele zu erreichen. Dabei sollen die bereits genannten Herausforderungen für Sportvereine bedacht werden. Sowohl die zeitlichen und personellen Kapazitäten der ehrenamtlich Engagierten als auch das vorhandene Vereinsbudget spielt bei der Maßnahmenkonzeption eine entscheidende Rolle. Im Kapitel *Gute Beispiele* (Seite 26) werden Beispiele für das Konzipieren und Durchführen von Maßnahmen gegeben.

**HINWEIS ZU FÖRDERMÖGLICHKEITEN VON PROJEKTEN UND BUDGETPLANUNG:**

- Landessportbund Thüringen e. V.: „Fördermöglichkeiten für Integration durch Sport“, [online] [www.thueringensport.de/unsere-themen/integration-durch-sport/foerdermoeglichkeiten/](http://www.thueringensport.de/unsere-themen/integration-durch-sport/foerdermoeglichkeiten/)

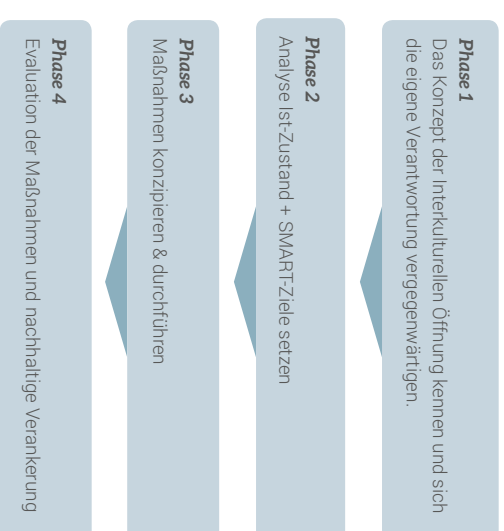
**Ansprechpersonen:**

- Jana Conrad, Mitarbeiterin im Bundesprogramm Integration durch Sport:  
 Tel: 0361 3405467 / Mail: [j.conrad@sb-thueringen.de](mailto:j.conrad@sb-thueringen.de)
- Jörg Schünke, Programmleiter im Bundesprogramm Integration durch Sport:  
 Tel: 0361 3405464 / Mail: [j.schuenke@sb-thueringen.de](mailto:j.schuenke@sb-thueringen.de)

**Phase 4**

Zur letzten Phase zählt die Evaluation und nachhaltige Verankerung des Öffnungsprozesses. Es geht darum, durchgeführte Maßnahmen zu reflektieren und aus den Erfahrungen zu lernen. Besonders positive Erfahrungen können nachhaltig in der Vereinsarbeit verankert werden. Beispielsweise haben Rollen und Funktionen im Verein neue Beschreibungen erhalten (Aufgabenerweiterung für den\*die Integrationsbeauftragte\*n), Kommunikationswege sich verändert oder das Leitbild wurde umgeschrieben. Zur Evaluation von Maßnahmen ist es sinnvoll, sich erneut über die Diversity-Checkliste zu prüfen.

**Hier eine Zusammenfassung der vier Phasen interkultureller Vereinsentwicklung:**



**ZUM NACH- UND WEITERLESEN:**

- Locke, Edwin / Latham, Gary (2013): *New developments in goal setting and task performance*. New York: Routledge.
- Mühlberger, Christina / Büche, Angela / Jones, Eva (2018): „SMART oder MOTTO? Von der Hemmung in die Handlungsfähigkeit durch passende Zielformulierung“, in: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 25 (2), S. 147-160.
- Schönberger, Jörg (2012): „Sportspsychologie – Zielsetzung: Die „Smart-Strategie““, in *Trainingsworld*, [online] [www.trainingsworld.com/sportmedizin/trainingsziele/sportspsychologie-kriterien-zielsetzung-smart-strategie-2388559](http://www.trainingsworld.com/sportmedizin/trainingsziele/sportspsychologie-kriterien-zielsetzung-smart-strategie-2388559)
- Watzka, Klaus (2016): *Ziele formulieren: Erfolgsvoraussetzungen wirksamer Zielvereinbarungen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

## Wieso interkulturelle Vereinsentwicklung?

- 1) Alle Menschen in unserem Ort sollen den gleichen Zugang zu Sportangeboten bekommen.
- 2) Wir steigern die Akzeptanz unseres Sportvereins im Ort.
- 3) Neue Mitglieder sichern den Bestand unseres Vereins.
- 4) Mehr Menschen mit und ohne Migrationshintergrund heißt mehr helfende Hände im Verein (z. B. bei Festen).
- 5) Wir sind ein moderner Verein und wollen zeitgemäße Angebote machen.
- 6) Wir sind neugierig auf unsere Nachbar\*innen und wollen das Zusammenleben aktiv gestalten. Integration funktioniert im Sport besonders gut.
- 7) Als Verein, der sich besonders für die interkulturelle Vereinsentwicklung interessiert, können wir zusätzliche Fördermittel bekommen und attraktiv für Sponsoren sein.

Auch wenn interkulturelle Vereinsentwicklung eine Chance für Ihren Verein ist, wird es Vereinsmitglieder geben, die nicht direkt mit Neuerungen im Verein einverstanden sind und diesen mit Skepsis begegnen (vgl. Thiel/Meier 2004: 108, Seiberth et al. 2013: 190 und Kapitel *Hauptergebnisse*). Die folgenden zwei Boxen geben Ihnen Tipps, wie Sie damit umgehen können.

### Ist „Integration“ überhaupt ein Vereinszweck für Sportvereine?

Selbstverständlich gründen sich Sportvereine, weil eine bestimmte Gruppe von Menschen **gemeinsam Sport treiben** möchte. Der Sportverein ist die Institution, die den Sportler\*innen den Rahmen bietet, ihr Sportinteresse zu verfolgen (z. B. Organisation des Trainings, Ausrüstung, Versicherungen, Sporthalle). Man kann deshalb davon ausgehen, dass der Vereinszweck eines Sportvereins nicht ist „Sport zu treiben“, sondern **„Menschen im Umfeld des Vereins die Möglichkeit bieten, Sport zu treiben.“** Diese Uminterpretation (Re-Framing), die Sportler\*innen und nicht den Sport in den Fokus zu stellen, bezweckt, dass sich der Verein auch mit Barrieren auseinandersetzt, die es möglicherweise einigen Menschen im Umfeld des Vereins erschweren, am Verein teilzunehmen. Barrieren können Sprache, Finanzen, aber auch unausgesprochene Praktiken, Erwartungen (z. B. Kabinen-Bier) und ablehnende Haltungen sein.

### Wie gehen wir mit Widerständen im Verein, z. B. kritischen Äußerungen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund, um?

Zunächst ist bei jeder kritischen Äußerung der Gesamtkontext zu berücksichtigen. Ein vertrautes, klärendes Gespräch mit der Person, die sich kritisch gegenüber Migrant\*innen äußert, hilft sicherlich weiter, um (Beweg-)Gründe festzustellen.

- Setzen Sie ehrlich zu sich und Ihrem Verein und verschließen Sie nicht die Augen, falls es unterschiedliche Feindseligkeit gibt.
- Nehmen Sie die Sorgen der Mitglieder, die skeptisch gegenüber Diversität sind, ernst.
- Verdeutlichen Sie die Vorteile und die Notwendigkeit von (interkultureller) Offenheit für den Fortbestand Ihres Vereins (siehe linke Seite).
- Wenn der Verein dem Thema noch kritisch oder unsicher gegenübersteht, kann es ratsam sein, zunächst mit kleinen Maßnahmen zu beginnen.
- Nutzen Sie Beispiele gelungener Integration (in Ihrem Verein oder in anderen), um Stereotypen und Vorurteile abzubauen.
- Nehmen Sie Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ernst und gehen Sie konsequent mit ethischen und demokratischen Argumenten dagegen vor, damit sich keine allgemeine negative Grundhaltung einstellt.
- Holen Sie sich ggf. zusätzliche Beratung, z. B. vom Projekt des LSB Thüringen „Sport zeigt Gesicht! Gemeinsam couragiert handeln!“ (mehr Infos online unter [www.thueringen-sport.de/unsere-themen/sport-zeigt-gesicht/](http://www.thueringen-sport.de/unsere-themen/sport-zeigt-gesicht/))

## Interkulturelle Vereinsentwicklung im Modellprojekt

### Spiel Mit!

#### Hauptergebnisse

Im Projekt *Spiel Mit!* wurde der aktuelle Stand der interkulturellen Vereinsentwicklung in Thüringen untersucht. Im Folgenden werden die Hauptergebnisse grafisch dargestellt. Diese Informationen können nützlich für Sie sein, um Prioritäten für die interkulturelle Vereinsentwicklung in Ihrem Verein zu definieren.

### # 1. Viele Thüringer Vereine sind offen für Integration. Etwa die Hälfte der Vereine setzen Maßnahmen um.

„Vereinsmitglieder mit Migrationshintergrund sind eine Belastung für unseren Verein.“



276 befragte Thüringer Sportler\*innen aus vier Schwerpunktvereinen

„Unser Verein sollte aktiv auf neue Vereinsmitglieder zugehen.“



276 befragte Thüringer Sportler\*innen aus vier Schwerpunktvereinen

„Unser Verein befasst sich mit dem Thema Integration.“



307 befragte Thüringer Sportvereine

„Mein Verein hat in den letzten fünf Jahren mindestens eine integrative Maßnahme durchgeführt.“



307 befragte Thüringer Sportvereine

Vereine, die **folgende Maßnahmen** umgesetzt haben, waren besonders erfolgreich (und haben meistens auch noch weitere integrative Maßnahmen umgesetzt):

- Benennung eines\*r Integrationsbeauftragten (Seite 28f)
- Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Ausführungsebene (siehe Seite 32f)
- Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Vorstandsebene (siehe Seite 32f)

*Welche integrativen Maßnahmen Sie im Verein noch durchführen können, sehen Sie im Kapitel Gute Beispiele.*





## #2: Die Gewinnung von Personen mit Migrationshintergrund wird von Sportvereinen mitunter vernachlässigt.

„Unser Verein setzt sich das Ziel, gezielt Menschen mit Migrationshintergrund als neue Mitglieder zu gewinnen.“

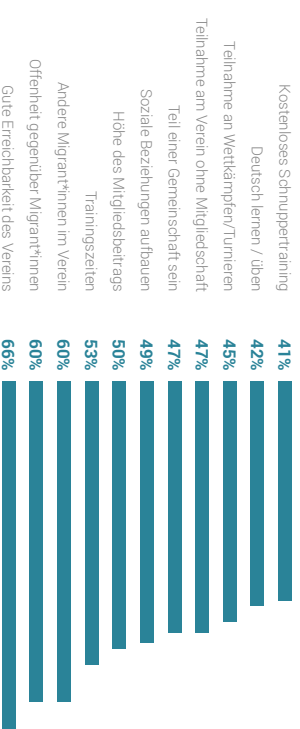


307 befragte Thüringer Sportvereine

Angesichts dessen, dass 40 % der Vereine in Deutschland über zu wenige Mitglieder klagen (Premier et al. 2017: 17) und andere Studien ergeben, dass die Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund geringer ist als die von Personen ohne Migrationshintergrund (Daumann et al. 2015: 4), bleibt die Gewinnung von Personen mit Migrationshintergrund ein wichtiges Thema.

### Was macht Sportvereine attraktiv für Migrant\*innen?

126 Menschen mit Migrationshintergrund (v. a. Geflüchtete) wurden gefragt, welche Aspekte einen Sportverein für sie attraktiv machen. Hier sind die Antworten zusammengefasst:



Es fällt auf, dass jeder der genannten Aspekte von einer nennenswerten Zahl – auch von Migrant\*innen, die bisher keinen Sport treiben – als bedeutsam eingestuft wird. Selbst der vergleichsweise selten genannte Aspekt „Deutsch lernen / üben“ ist für 42 % der Migrant\*innen wichtig, obwohl es dabei nicht um die primäre Funktion Sport auszuüben geht.

## #3: Personen mit Migrationshintergrund sind auf Ausführungsebene und Vorstandsebene relativ schlecht vertreten.

Personen mit Migrationshintergrund auf Vorstands- und Ausführungsebene



307 befragte Thüringer Sportvereine\*

\* Da Sportvereine den kulturellen Hintergrund ihrer Mitglieder nicht erfassen, lässt sich die Anzahl der Vereinsmitglieder mit Migrationshintergrund nur anhand von Stichproben hochrechnen. Das im Projekt verwendete Hochrechnungsverfahren weist Maximalwerte aus. Die tatsächliche Anzahl liegt wahrscheinlich niedriger.

Es zeigt sich, dass Personen mit Migrationshintergrund auf der Ausführungsebene (Trainer\*innen, Abteilungsleiter\*innen, Schiedsrichter\*innen) und vor allem auf der Vorstandsebene deutlich unterrepräsentiert sind. Hier sollten Vereine auch ihre eigene Struktur hinterfragen und eine größere Durchlässigkeit unterstützen.

#### #4: Nicht alle Mitglieder stehen Vielfalt und Veränderung positiv gegenüber.

Auch wenn die Mehrheit der Thüringer Sportler\*innen grundsätzlich offen für Vielfalt und Veränderung ist, gibt es eine nennenswerte Anzahl an Personen, die diese Entwicklung kritisch und ablehnend sehen und teilweise neuen Mitgliedern sogar gleiche Teilhaberechte absprechen.

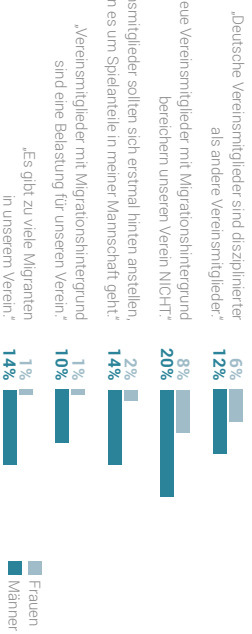
##### Zustimmung in Prozent



##### 276 befragte Thüringer Sportler\*innen aus vier Schwerpunktkvereinen

Zudem tendieren Männer stärker als Frauen dazu, sich traditionalistisch und fremdenfeindlich zu äußern und sie nutzen häufiger stereotype Sichtweisen auf Migrant\*innen.

##### Zustimmung zu ausgewählten Aussagen:



##### 276 befragte Thüringer Sportler\*innen aus vier Schwerpunktkvereinen

#### #5: Die Unterbringung von Migrant\*innen und Flüchtlingen in Migranten- bzw. Flüchtlingsmannschaften wird weitestgehend abgelehnt.

„Migrant\*innen und Flüchtlinge sollen regulär in allgemeinen Sportvereinen integriert werden und nicht in spezifischen Migranten- / Flüchtlingsmannschaften spielen.“



##### 276 befragte Thüringer Sportler\*innen aus vier Schwerpunktkvereinen

Vgl. auch Baur / Braun 2003: 11, März / Burmann 2015: 264ff.

#### #6: Die Öffentlichkeitsarbeit der Vereine ist eine gute Möglichkeit, um für Vielfalt Wertschätzung zu zeigen und diese sichtbar zu machen.

In der Öffentlichkeitsarbeit von Sportvereinen dominieren oftmals Menschen, die einem Mehrheitsbild entsprechen: Vor allem werden Menschen mit heller Haut und mit deutschsprachigen Namen abgebildet. Durch eine bewusste kultursensible Öffentlichkeitsarbeit kann der Verein Vielfalt zum Ausdruck bringen und damit auch die Aufmerksamkeit und das Interesse von Menschen erreichen, die nicht dem Mehrheitsbild entsprechen (z. B. Personen mit dunkler Hautfarbe, mit nicht-christlicher Religion, mit fremdsprachigem Namen). Dieses betrifft insbesondere die Internet-Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Webseiten oder soziale Medien wie Facebook, Twitter, Instagram). Wenn Sie wissen möchten, wie Sie Ihre Öffentlichkeitsarbeit kultursensibel gestalten können, hilft Ihnen Seite 34f.

##### ZUGEHÖRIGE PUBLIKATIONEN:

- Status-Quo-Analyse: [www.hs-karlsruhe.de/fileadmin/hska/W/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL\\_MIT\\_Status\\_Quo\\_Analyse\\_2017.pdf](http://www.hs-karlsruhe.de/fileadmin/hska/W/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL_MIT_Status_Quo_Analyse_2017.pdf) (Abruf: 28.06.2018)
- Webseitenanalyse: [www.hs-karlsruhe.de/fileadmin/hska/W/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL\\_MIT\\_Webseitenanalyse.pdf](http://www.hs-karlsruhe.de/fileadmin/hska/W/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL_MIT_Webseitenanalyse.pdf)
- Leitfaden für Kultursensible Öffentlichkeitsarbeit: [www.hs-karlsruhe.de/fileadmin/hska/W/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL\\_MIT\\_kultursensible\\_oefentlichkeitsarbeit.pdf](http://www.hs-karlsruhe.de/fileadmin/hska/W/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL_MIT_kultursensible_oefentlichkeitsarbeit.pdf)

## ZUM NACH- UND WEITERLESEN:

- Baur, Jürgen / Braun, Sebastian (2003): „Integrationsleistung von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen“. *Sportentwicklungen in Deutschland*, Band 17. Aachen: Meyer.
- Daumann, Frank / Esipovich, Lev / Römmelt, Benedikt / Heinze, Robin (2015): „Wie sportlich aktiv sind Migranten in Deutschland“, in: *Jenaer Sportmanagement Survey*, No. 5.
- Mutz, Michael / Burmann, Ulrike (2015): „Integration“, in: Schmidt, Werner / Neuber, Nils / Rauschenbach, Thomas / Brandl-Bredenbeck, Hans-Peter / Süßenbach, Jessica / Breuer, Christoph (Hrsg.): *Dritter Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht: Kinder- und Jugendsport im Umbruch*. Schorndorf: Hofmann, S. 255–271.
- Nagel, Michael (2003a): „Die soziale Zusammensetzung der Sportvereinsmitglieder“, in: Baur, Jürgen / Braun, Sebastian (Hrsg.): *Integrationsleistung von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Sportentwicklungen in Deutschland* Band 17. Aachen: Meyer, S. 409–448.
- Nagel, Michael (2003b): „Sportvereine im Spannungsfeld zwischen sozialer Offenheit und sozialer Geschlossenheit“, in: Baur, Jürgen / Braun, Sebastian (Hrsg.): *Integrationsleistung von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Sportentwicklungen in Deutschland*, Band 17. Aachen: Meyer, S. 449–463.
- Priemer, Jana / Krimmer, Holger / Labigne, Anaël (2017): „Vielfalt Verstehen. Zusammenhalt Stärken“, in: *ZmZ-Survey 2017*. Essen: Edition Stifterverband.
- Seiberth, Klaus / Weigelt-Schlesinger, Yvonne / Schlesinger, Torsten (2013): „Wie Integrationsfähig sind Sportvereine? Eine Analyse organisationaler Integrationsbarrieren am Beispiel von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund“, in: *Sport und Gesellschaft*. Jg. 10, Heft 2. S. 174–198.
- Thiel, Ansgar / Meier, Heiko (2004): „Überleben durch Abwehr – Zur Lernfähigkeit des Sportvereins“, in: *Sport und Gesellschaft*, Jg. 1, Heft 2. S. 103–24.

## Schwerpunktvereine

Im Folgenden werden die vier am Modellprojekt mitwirkenden Schwerpunktvereine anhand eines kurzen Interviews mit deren Integrationsbotschafter\*innen porträtiert. Im Mittelpunkt des Interviews stehen ihre Erfahrungen mit Aktivitäten der interkulturellen Vereinsentwicklung.

### Verein: Spirit of Football e. V.

Homepage: [www.spirit-of-football.de](http://www.spirit-of-football.de)  
Integrationsbotschafter Robert Meyer

#### Rolle des Botschafters im Verein:

Ich bin bei Spirit of Football e.V. aktuell vor allem für das Personal und die Qualitätssicherung verantwortlich. Außerdem bin ich Teamer und führe Bildungsveranstaltungen an Schulen rund um das Thema Fair-Play durch.



#### Bitte stelle deinen Verein kurz vor:

Unser Verein hat 40 Mitglieder. Neben Sport bieten wir auch kulturelle Aktivitäten und Bildungsveranstaltungen an. Wir machen Workshops an Schulen, bieten Quartiersfußball und Futsal sowie einmal in der Woche einen Kulturabend an. Unser Fokus liegt dabei immer auf dem Fair-Play, Begegnung und Respekt. Bei uns geht es darum, dass jeder mitspielen kann und alle Spaß dabei haben.

#### Was war eure Motivation, an Spiel Miti teilzunehmen?

Wir wollten unsere seit 2005 laufenden Aktivitäten rund um das Thema Interkulturalität mit Hilfe einer externen Begleitung reflektieren, vielleicht den einen oder anderen „blinden Fleck“ entdecken und an diesem weiterarbeiten.

#### Welche Herausforderungen gab es denn im Verein?

Wir sehen uns unter anderem vor die Aufgabe gestellt, unsere Zielgruppe so vielfältig wie möglich zu halten, um unserem Credo der Offenheit und des Fairplay gerecht zu werden. Eine weitere Herausforderung für uns ist es, geflüchtete Frauen zu erreichen. Sie kommen bisher nur selten zu den Kulturabenden oder zu unseren Sportanboten.

### **Welche Lösungsansätze habt ihr ausprobiert?**

Um mehr geflüchtete Frauen zu erreichen, haben wir betreute Café-Runden eröffnet, bei denen die Frauen zunächst unter sich in Kontakt kommen und sich austauschen können. Außerdem wurde ein Fahrradkurs für Frauen angeboten. Nächstes Jahr wollen wir auch mit von uns ausgebildeten weiblichen Fußball-Coaches zur Frauenfußball-WM nach Frankreich fahren. Um die Kulturabende wieder mehr zu öffnen, hat sich ein Team intensiv um mehr Werbung und ein attraktiveres Angebot bemüht. Außerdem haben wir uns mit Gästen und Mitwirkenden des Kulturabends darüber ausgetauscht, was für Gründe es geben könnte, dass die Gruppen bei den Kulturabenden immer homogener wurden bzw. was die Gäste von uns als Verein vom Kulturabend erwarten.

### **Welche Lernerfahrung war für dich besonders wichtig?**

Wir haben gelernt, dass eine positive Einstellung und Vertrauen sowie Flexibilität extrem wichtig sind. Beim Quartiersfußball gab es Streitereien zwischen Spielern verschiedenen Alters und Geschlechts sowie unterschiedlichen sozialen Hintergrunds und unterschiedlicher Herkunft. Dann sind wir dazu übergegangen die Mannschaften noch konsequenter zu mischen bzw. die Ursprünge dieser Streitereien zu besprechen. Das hat gut geklappt. Und wir haben festgestellt, dass mit außergewöhnlichen Formaten und Ideen, wie Musikveranstaltungen, oft neue Menschen erreicht werden können.

## **Verein: SV SCHOTT Jena e. V.**

**Homepage:** [www.svschottjena.de](http://www.svschottjena.de)

**Integrationsbotschafter** Markus Ringleb

### **Rolle des Botschafters im Verein:**

Ich bin hauptamtlicher Mitarbeiter in Vollzeit und vor allem für die Kindersportschule verantwortlich. Nebenher arbeite ich in der Geschäftsstelle. In diesem Rahmen wurde ich auch zum Integrationsbotschafter ernannt.



### **Bitte stelle deinen Verein kurz vor:**

Der SV Schott hat 14 Abteilungen und ca. 1.550 Mitglieder. Unsere größten Abteilungen sind die Kindersportschule, Fußball und Tischtennis. Hauptamtlich ist der Verein sehr gut aufgestellt. In Jena kennt man uns als „soliden, leisen Verein, der in Ruhe seine Arbeit erledigt“.

### **Was war eure Motivation, an Spiel MitI teilzunehmen?**

Damals hatten wir große Unsicherheiten, was rechtliche und sprachliche Themen im Bereich Flucht betrifft. Zudem haben wir uns überlegt, dass wir uns als Verein für das Thema Integration vielleicht neu aufstellen müssen. Spiel MitI hieß für uns, einen Ansprechpartner für potentielle Herausforderungen zu haben.

### **Welche Herausforderungen gab es denn im Verein?**

Unser FSJler Hassan kam zum Beispiel mit der Frage auf uns zu, wie er es bewerkstelligen kann, dass sein Vater ihn in Deutschland besuchen kann. Sein Vater ist aus Syrien geflüchtet und lebt derzeit in der Türkei. Die Kolleg\*innen von Spiel MitI halfen uns alle fehlenden Infos einzuholen. Eine weitere Herausforderung liegt in sprachlichen Barrieren in der Kindersportschule. Da braucht man ganz einfach Hilfe. Im Arabischen haben wir hierfür jetzt unseren FSJler, der dolmetschen kann. Er kennt den Verein gut und kennt auch die kulturellen Unterschiede, auf die neue Mitglieder eventuell stoßen.

### **Welche Lernerfahrung war für dich besonders wichtig?**

Meine Lernerfahrung war, dass man wirklich offensiv mit interkultureller Vereinsentwicklung umgehen muss und schon tief graben muss, um Interesse zu wecken. Dass man sich nicht zufrieden gibt mit Stimmen im Verein, die sagen „ja, das läuft doch nebenbei“. Ich denke, interkulturelle Vereinsentwicklung ist besonders vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Tendenzen relevant – Rassismus wird immer gesellschaftsfähiger. Da müssen wir als Sportverein als Teil des kulturellen Lebens offensiv dagegen steuern.

## Verein: USV Jena e. V.

Homepage: [www.usvjena.de](http://www.usvjena.de)  
Integrationsbotschafterin Andrea Altmann

### Rolle der Botschafterin im Verein:

Ich bin Vorstandsmitglied, habe dort die Funktion als Schatzmeisterin und bin zudem verantwortlich für das Integrationsprojekt *Welcome Unisport*.

### Bitte stelle deinen Verein kurz vor:

Der Universitätsportverein ist mit ca. 3300 Mitgliedern und 29 Abteilungen einer der größten Vereine in Thüringen. Die Besonderheit ist, dass wir mit der Universität sehr eng kooperieren, was wiederum die Vereinskultur und -organisation stark prägt. Durch die Kooperation bieten wir neben den Vereinsmitgliedern auch den ca. 20.000 Universitätsangehörigen eine sportliche Heimat.

### Was war eure Motivation, an Spiel Miti teilzunehmen?

Der USV engagiert sich erst seit 2015 aktiv in der Integrationsarbeit. Weil das Thema damals für uns noch neu war, war es reizvoll, uns der interkulturellen Öffnung des Vereins mit fachlicher Kompetenz zu nähern und Unterstützung zu bekommen.

### Welche Herausforderungen gab es denn im Verein?

2015 war das Thema überall präsent und es gab viel Hilfsbereitschaft. Das Thema aber dauerhaft zu implementieren, ist eine andere Herausforderung. Engagierte zu gewinnen, die über längere Zeit am Thema arbeiten und ein Bewusstsein im Verein zu schaffen, sich dem Thema kontinuierlich zu widmen. Integration funktioniert nicht von selbst. Wir haben dann das Thema interkulturelle Öffnung weiter in den Verein getragen, indem wir einen Bundesfreiwilligen mit Fluchthintergrund eingestellt haben. Über unseren Burfi bekommen auch viele Vereinsmitglieder ganz nebenbei direkten Kontakt mit dem Thema.

### Welche Lernerfahrung war für dich besonders wichtig?

Das Erste ist, dass interkulturelle Vereinsentwicklung eine dauerhafte Aufgabe ist. Das Zweite ist, dass Integration am besten über einen intensiven persönlichen Kontakt funktioniert. Die dritte Erkenntnis ist: Integration muss ein aktiver, beidseitiger Prozess sein. In der Theorie ist das klar, in der Praxis sieht das nochmal anders aus. Hier gilt es, sich immer wieder in die Perspektive des Gegenübers hineinzuversetzen und Geduld zu haben. Und was mir noch aufgefallen ist: Natürlich sind auch nicht alle Migranten und Migrantinnen gleich. Sie sind genauso unterschiedlich in ihrem Charakter und ihrer Persönlichkeit wie wir Deutschen. Hier muss man sehr vorsichtig sein, dass man nicht vor schnell in Stereotypen verfällt. Gleiches gilt übrigens auch andersherum, d. h. auch den Migrant\*innen fällt es nicht immer leicht, die Persönlichkeitsunterschiede der Deutschen ausschließlich auf die Person und nicht auf die Herkunft zu beziehen.



## Verein: BC Wacker Gotha e. V.

Homepage: [www.boxclubgotha.de](http://www.boxclubgotha.de)  
Integrationsbotschafterinnen: Franziska Hanf & Patricia Rieger

### Rolle der Botschafterinnen im Verein:

Schatzmeisterin sowie Vorstandsmitglied (Franziska Hanf), Referentin für Öffentlichkeitsarbeit (Patricia Rieger)

### Bitte stellt euren Verein kurz vor:

Unser Verein hat 30-40 Mitglieder, darunter sind viele Nationalitäten (Afghanen, Syrer, Iraker, Deutsche) vertreten. Wir bieten Boxen an und sind ein Stützpunktverein beim Bundesprogramm Integration durch Sport. Bei uns wird Mitgliedern auch in sozialen Aspekten geholfen. Wir sind ein sehr familiärer Verein.

### Was war eure Motivation, an Spiel Miti teilzunehmen?

Wir sind schon lange in der integrativen Arbeit tätig, wollten auf diesem Gebiet aber gerne weiter dazulernen und hatten Lust auf neue Inputs.

### Warum ist die Interkulturelle Öffnung in eurem Verein wichtig?

Wir haben schon lange viele Mitglieder mit Migrationshintergrund. Es ist wichtig, für alle eine Willkommenskultur zu schaffen, damit sich jeder\*, unabhängig von der Nationalität oder Herkunft, bei uns wohl und willkommen fühlt.

### Welche Herausforderungen gab es denn im Verein?

Eine Herausforderung ist sicherlich, wie wir mit sprachlichen Barrieren umgehen. Manchmal kommen kulturelle Missverständnisse und Streitereien zwischen den Mitgliedern auf. Hier braucht es Lösungsansätze, um zu vermitteln und Konflikte vorzubeugen.

### Welche Lösungsansätze habt ihr ausprobiert?

Zum Thema Sprachbarriere: Im Sport kann man sich oft auch über Mimik und Gestik verständigen. Oder wir haben mit Mitgliedern gearbeitet, die für wichtige Dinge als Dolmetscher fungiert haben. Bei Konflikten erinnern wir daran, dass bei uns dieselben Regeln für alle gelten. Unsere Trainer versuchen dann zwischen den Parteien zu vermitteln und gemeinsam eine Lösung zu finden.

### Welche Lernerfahrung war eurer Meinung nach besonders wichtig für den Verein?

Wir haben gelernt, dass es wichtig ist, allen Sportler\*innen mit Respekt zu begegnen. Unabhängig von der Herkunft werden bei uns alle gleichbehandelt. Beim Boxen zählt am Ende die sportliche Leistung und nicht die Nationalität eines\* Sportler\*s\*in.



## Gute Beispiele

Die alltägliche Arbeit mit Vereinen im Allgemeinen und mit Schwerpunktvereinen hat es den Mitgliedern des Projekts *Spiel/Mit* ermöglicht, zahlreiche Berichte über positive Erfahrungen im Bereich der interkulturellen Vereinsentwicklung zu sammeln. Dank dieser Erfahrung kann im Folgenden eine Liste zentraler Aufgaben, die zur guten Praxis der interkulturellen Vereinsentwicklung gehören, vorgestellt und mit anschaulichen Beispielen beschrieben werden. Konkrete Empfehlungen zur Implementierung sind auch hinzugefügt worden. Die Aufgaben werden in Anlehnung an die bereits dargestellten Bereiche: Vereinsstruktur und -entwicklung, Funktionsbe- und Mitgliederorientierung gegliedert.

### 1. Vereinsstruktur/-entwicklung

Der Bereich Vereinsstruktur und -entwicklung ist entscheidend in der interkulturellen Vereinsentwicklung. Veränderungen in diesem Bereich sind die Grundlage für interkulturelle Öffnung in den beiden anderen Bereichen, Funktionsebene und Mitgliederorientierung. Wie in Phase 1 (Seite 8) beschrieben, gehört die Analyse der eigenen Vereinsstruktur zu der Einleitung interkultureller Öffnungsprozesse.

#### Maßnahme 1.1: Ist-Zustand der interkulturellen Vereinsentwicklung erheben

##### Ziel:

Zugangsbarrieren aufdecken, Ideenfindung für Maßnahmen zur interkulturellen Vereinsentwicklung

##### Beschreibung:

Um interkulturelle Vereinsentwicklung anzustoßen, ist es wichtig, einen Überblick über die aktuelle Situation im Verein zu erhalten. Im Projekt *Spiel Mit* haben alle Schwerpunktvereine zunächst ihre Stärken und Schwächen in verschiedenen Bereichen (Organisation, Mitglieder, Kommunikation, Finanzen, Umfeld, Erfahrungen im Bereich Interkulturalität) gesammelt. Anschließend erhielten die Vereine einen Einblick in mögliche Maßnahmen zur interkulturellen Vereinsentwicklung. Sollten Sie keine externen Berater\*innen zur Seite haben, kann eine Checkliste verwendet werden. Sie ermöglicht einen Blick von außen auf den Verein und bietet Impulse für die Vereinsentwicklung: Ist die Webseite gut verständlich? Könnte eine neue Kooperation den Verein weiterbringen? Gibt es mehrsprachige Übungsleiternde?

##### Empfehlung:

- Zugangsbarrieren sind oft nicht auf den ersten Blick erkennbar. Sprechen Sie mit Ihren Mitgliedern, um herauszufinden, was Ihnen im Verein gut gefällt oder noch fehlt.
- Eine Checkliste wie beispielsweise online unter [www.tfs-ikoe.de/spiel-mit-thuenungend/](http://www.tfs-ikoe.de/spiel-mit-thuenungend/) oder im Einleger kann helfen, einen umfassenden Blick auf den eigenen Verein zu erhalten.

#### Maßnahme 1.2: Vielfaltskonzept – Vom Leitbild zur Umsetzung

##### Ziel:

Eine gemeinsame Handlungsgrundlage zum Thema Interkulturalität im Verein schaffen

##### Beschreibung:

Im USV Jena e. V. ist Vielfalt schon lange fest im Leitbild des Vereins verankert.

##### Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts

*Der Universitätsport ist nicht nur sportlicher, sondern zugleich auch sozialer Treffpunkt der Stadt und der Universität Jena. Er bietet eine Plattform des Kennenlernens und Austauschs. Er versteht sich als Integrationsmotor, denn der Universitätsport bewegt alle – ohne nach dem Alter, der Religion, der sozialen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, der Leistungsfähigkeit zu fragen. Damit überwindet er kulturelle oder gesellschaftliche Grenzen im wahrsten Sinne des Wortes spielerisch. Er bringt die Menschen über den Sport zusammen - nicht virtuell, sondern unmittelbar und direkt.*

- Auszug aus dem Leitbild des USV Jena e. V., [online] [www.usyena.de/verein/philosophie.html](http://www.usyena.de/verein/philosophie.html)

Um dieses Leitbild und damit die Förderung von Vielfalt im gesamten Verein mit seinen 27 Abteilungen und über 3300 Mitgliedern umzusetzen, wurde im Rahmen von *Spiel Mit* ein Vielfaltskonzept entwickelt. Darin steht, welche gesellschaftliche Verantwortung der USV beim Thema Migration und Integration konkret übernehmen möchte und mit welchen Maßnahmen in den Bereichen Personal, Organisation und Mitgliederorientierung er sich für die Förderung und wertschätzende Anerkennung von Vielfalt im Verein einsetzen will. Eine Maßnahme ist beispielsweise die mehrsprachige Beschilderung der Sportstätten, damit sich alle Menschen gut orientieren können und sich auch in ihrer Muttersprache willkommen fühlen.

##### Empfehlung:

- Damit gute Ideen und Vorschläge auch zum Leben erweckt werden, ergänzen Sie am besten Ihr Vielfaltskonzept in der Satzung durch konkrete Maßnahmen und Ideen: Was wollen wir machen? Bis wann? Wer macht was? (siehe Beispiel *SMAARTZiel* Seite 9)

Es ist ratsam, eine feste Ansprechperson für die Querschnittsaufgaben der interkulturellen Vereinsentwicklung zu benennen. Im Rahmen von *Spiel/Mit!* wurden sogenannte Integrationsbotschafter\*innen im Verein benannt. Diese können bei Problemstellungen zu den Themen Migration und Integration helfen und aufklären. Wichtig ist, dass das Amt als solches längerfristig Bestandteil der Vereinsstruktur wird, sodass nicht mit dem Ende des Engagements der\*s Integrationsbotschafter\*in die Integrationsarbeit im Verein aufhört.

### **Maßnahme 1.3: Integrationsbotschafter\*in als Ansprechperson für interkulturelle Themen**

#### **Ziel:**

Bei Fragen, Problemen und Ideen eine Ansprechperson haben

#### **Beschreibung:**

Manchmal gibt es im Verein ohnehin schon eine\*in inoffizielle\*n „Integrationsbotschafter\*in“, eine Person, für die Interkulturalität ein Herzenthema ist und die sich auch im Verein dafür engagiert. Die offizielle Ernennung und Bekanntmachung einer Ansprechperson für das Thema Interkulturalität hilft Vereinsmitgliedern mit Fragen, Problemen oder Ideen zum Thema umzugehen. Deshalb ist es empfehlenswert, wenn diese Ansprechperson über Basiswissen zum Thema Interkulturalität verfügt (siehe Maßnahme 2.2), oder Kontakt zu weiteren Ansprechpersonen herstellen kann. Im Projekt *Spiel/Mit!* haben die Integrationsbotschafter\*innen mit Unterstützer\*innen aus ihrem Verein Ideen für interkulturelle Maßnahmen entwickelt und angestoßen, diese umzusetzen. Sie bringen das Thema Interkulturalität und interkulturelle Öffnung regelmäßig in verschiedenen Vereinsgremien wie der Abteilungsleiter\*innsitzung und den Vorstand ein, damit die Förderung von Vielfalt in den alltäglichen Vereinsprozessen mitgedacht wird.

Gerade in größeren Vereinen oder Verbänden gibt es oft Menschen, die sich für die interkulturelle Vereinsentwicklung interessieren, die aber nicht jeden Tag zusammensitzen oder sich vielleicht noch gar nicht kennen. Der LSB Thüringen hat für seine eigene Verbandsstruktur aus diesem Grund eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die Ideen und Vorschläge für die interkulturelle Verbandsentwicklung sammelt und an die Geschäftsführung weiterleitet. Seitdem trifft sich diese „**Steuerungsgruppe**“, um den Prozess zu begleiten.

#### **Empfehlung:**

- Um als Integrationsbotschafter\*in in Ihrem Verein ernannt zu werden, müssen Sie keine\* Expert\*in zum Thema Migration sein. Viel wichtiger ist, dass Ihnen das Thema am Herzen liegt und dass Sie wissen, an welche relevanten Ansprechpersonen und Expert\*innen Sie sich mit dem Thema wenden können.
- Im Übrigen muss dieses Amt nicht von einer Person alleine ausgefüllt werden. Häufig ist es von Vorteil, wenn sich mehrere Engagierte zusammenschließen und damit anstehende Aufgaben auf mehrere Schultern verteilt werden. Die Existenz einer Steuerungsgruppe zur interkulturellen Vereinsentwicklung verleiht der Aktivität Sichtbarkeit und Anerkennung.

Interkulturelle Vereinsentwicklung sollte von allen Ebenen des Vereins mitgetragen werden. Erhalten Ehrenamtliche und Sportler\*innen keine Unterstützung durch ihren Vorstand, kann die interkulturelle Öffnung nicht ohne Hindernisse umgesetzt werden. Genauso wichtig ist es, die Vereinsmitglieder bei der Umsetzung einzubeziehen.

### **Wieso ist es wichtig, alle Bereiche des Vereins aktiv in den Prozess der interkulturellen Vereinsentwicklung einzubeziehen?**

Vor allem die Unterstützung durch den Vorstand ist bei Veränderungen im Verein, welche die interkulturelle Vereinsentwicklung mit sich bringt, ungenau wichtig. Ist die Unterstützung des Vorstands und einiger Menschen in Schlüsselpositionen auf anderen Ebenen im Verein gesichert, wirken diese als Vorbild auf weitere Vereinsmitglieder und können auch Einfluss in schwierigen Situationen nehmen. Dazu ist es wichtig, das Vorhaben der interkulturellen Vereinsentwicklung auf relevanten Vereinsebenen (Mitgliederversammlung, Abteilungsleiter\*innsitzung, Fester) zu kommunizieren und den Verein über die aktuellen Entwicklungen zu diesem Thema (aktuelle Maßnahmen, woran wird gearbeitet) auf dem Laufenden zu halten. Es gibt viele Argumente, warum eine interkulturelle Vereinsentwicklung Ihrem Verein etwas bringt (Kapitel *Wieso interkulturelle Vereinsentwicklung* Seite 12). Nutzen Sie diese, um Ihre Gesprächspartner im Verein zu überzeugen: Sind Mitglieder aus allen Bereichen des Vereins involviert, wird allmählich interkulturelle Vereinsentwicklung als normale Aktivität der Institution und deren Ergebnis als erstrebenswert angesehen. Um Sportler\*innen, Funktionsträger\*innen und Ehrenamtliche in den Prozess der interkulturellen Öffnung miteinzubeziehen, ist es wichtig, Ihre Wünsche und Sorgen aufzunehmen. Hierzu kann neben einem Workshop auch eine Befragung durchgeführt oder ein Ideenbaum mit Post-its auf einem Vereinsfest aufgestellt werden.

#### **Maßnahme 1.4: Das Thema platzieren und an aktuelle Vereinsthemen anknüpfen**

##### **Ziel:**

Das Thema interkulturelle Vereinsentwicklung auf die Tagesordnung setzen

##### **Beschreibung:**

Oftrmals hat das Thema Integration keine Priorität im Verein, sondern Bereiche wie Finanzen oder das Leitbild bestimmen die Tagesordnung. Gerade deshalb ist es wichtig, im Verein Mitstreiter\*innen zu finden. Im SV SCHOTT Jena e. V. wurde – neben satzungsmäßigen Treffen wie der Vorstandssitzung oder der Delegiertenkonferenz – seit April 2018 ein regelmäßiges Strategietreffen eingeführt. Dieses Treffen bietet Raum, vereinssrelevante Themen zu besprechen. Da das Thema Integration als Leitthema nicht gewählt wurde, griff der Integrationsbotschafter zu einer anderen Strategie: Er knüpfte das Thema interkulturelle Vereinsentwicklung an das gewählte Thema „Leitbild“, um diese Fragen zur Diskussion zu stellen. Wer möchten wir als Verein sein, was verstehen wir unter Offenheit? Kann das Thema Interkulturalität ein Identifikationsmerkmal für uns werden? So konnte das Thema, auch wenn es im Verein noch nicht die höchste Relevanz besaß, diskutiert und mitgedacht werden.

##### **Empfehlung:**

- Den Verein bei den Themen abholen, die gerade relevant sind, und die Beziehung dieser Themen zu einem interkulturellen Öffnungsprozess verdeutlichen und hervorheben.
- Interkulturelle Vereinsentwicklung sollte mit leichten, schnell umsetzbaren Beispielen beschrieben werden. Es ist wichtig, dass der Nutzen für den Verein klar wird.

#### **Maßnahme 1.5: Teilnahme von leitenden Mitarbeiter\*innen des Vereins an relevanten lokalen Vernetzungs- und Fachgremien**

##### **Ziel:**

Relevante Kooperationspartner\*innen aus dem lokalen Umfeld für den Verein gewinnen

##### **Beschreibung:**

Manche Vereine sagen, dass es für sie schwer ist, Menschen mit Migrationshintergrund, v. a. Geflüchtete im Umfeld des Vereins zu finden und diese anzusprechen. Der USV Jena e.V. hat hier eine spezielle Strategie: Im Programm *Welcome Unisport* werden unter anderem Sportkurse für Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund angeboten. Anfangs besuchten die Freiwilligen der Initiative viele Gemeinschaftsunterkünfte, um dort Werbung für ihr Angebot zu machen. Da mittlerweile die meisten Geflüchteten in Jena dezentral untergebracht sind, wurde es mit der Zeit schwieriger, neue Frauen zu erreichen. Deswegen wurde über die AWO Jena-Weimar e. V. eine Vernetzung mit einer Frauengruppe initiiert. Bei einem ihrer Treffen wurde das Sportangebot für die Frauen vorgestellt, um neue Teilnehmerinnen zu gewinnen. Auch Kooperationen mit der Integrationsbeauftragten der Stadt, mit der Bürgerstiftung Jena und dem Internationalen Büro der Universität Jena haben dabei geholfen, neue Teilnehmerinnen zu erreichen.

##### **Empfehlung:**

- In vielen Städten gibt es Netzwerktreffen zur Koordinierung der Aufgaben und Initiativen in Bezug auf Migration und Geflüchtete, bei denen alle relevanten Akteure im lokalen Umfeld vertreten sind. Ein Besuch solcher Treffen kann sich lohnen, um wichtige Kooperationspartner\*innen oder Unterstützer\*innen für Ihren Verein und Ihre Projekte zu gewinnen.
- Akteure der Integrationsarbeit mit Migrant\*innen und Flüchtlingen:
  - Migrant\*innenorganisationen
  - Schulen
  - Sportvereine/-verbände
  - Unternehmen
  - Stadtverwaltung/Kommune
  - Beratungsstellen
  - weitere sozial engagierte Vereine (z. B. Flüchtlingshilfe)



## 2. Funktionsebene

Die Funktionsebene ist Herz und Seele des Vereins. Nur mithilfe der Ehrenamtlichen können Vereinsmitglieder ihren Sport überhaupt ausüben. Weil auf Funktionsebene Menschen mit Migrationshintergrund seltener vertreten sind, ist es hilfreich, genau hier geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Dazu gehört, alle Menschen nach ihren Talenten und Fähigkeiten wertzuschätzen und die Herkunft eines Menschen nicht in den Mittelpunkt bei der Vergabe von Vereinsposten zu stellen, auch nicht unbewusst. Gleichzeitig kann der Verein sein Image verbessern, wenn er sich darum bemüht, Menschen mit Migrationshintergrund in den Verein einzubinden, da somit seine soziale Verantwortung sowie sein Einsatz für eine plurale Gesellschaft zum Vorschein kommen.

### **Maßnahme 2.1: Menschen mit Migrationshintergrund für den Verein ausbilden oder einstellen, Besetzung FSJ-Stelle (Freiwilliges Soziales Jahr)**

#### **Ziel:**

Direkte Kontaktperson zur Zielgruppe im Verein und deren sprachliche Ressourcen nutzen

#### **Beschreibung:**

Die FSJ-Stelle mit Hasan aus Syrien zu besetzen bedeutete für den Verein SV Schott e. V. eine direkte Kontaktperson zu Menschen der arabischen Sprache und Kultur zu haben. Besonders schätzte es die Geschäftsstelle, interkulturelle Erfahrungen zu sammeln. „Weil man die Möglichkeit hat, nachzufragen und sich bestimmte Dinge erklären zu lassen“, sagt der Integrationsbotschafter Markus Ringleb. So erläuterte Hasan ihm beispielsweise die Bedeutung des muslimischen Fastenmonats Ramadan und wie man als Verein darauf Rücksicht nehmen kann. Diese interkulturellen Schnittpunkte wurden als besonders bereichernd beschrieben. Zudem war Hasan Ansprechpartner für Geflüchtete und verantwortlich für Fragen von Menschen mit arabischer Sprache. Er leitete außerdem das Tischtennistraining für Geflüchtete.

Der SV SCHOTT Jena e. V. hat darüber hinaus einen europäischen Freiwilligen mit Migrationshintergrund eingestellt. Auch die Vereine USV Jena e. V. und Spirit of Football e. V. beschäftigen einen Bundesfreiwilligen mit Migrationshintergrund.

#### **Empfehlung:**

- Zur Einarbeitung von Deutschlernenden ist es ratsam, etwas mehr Zeit und spezifische Unterstützung einzuplanen, insbesondere wenn es um Aufgaben zur schriftlichen Kommunikation oder zum schriftlichen Verfassen von Texten geht.
- Bei der Ausschreibung von Stellen können Sätze wie „Wir freuen uns auf Bewerbungen aller Menschen unabhängig von Herkunft, Religion und Geschlecht“ oder der Hinweis auf den Wunsch nach bestimmten Sprachkenntnissen dafür sorgen, dass die Zielgruppe auch wirklich angesprochen wird.

- Bundesweit werden freiwillige soziale Dienste für Geflüchtete angeboten. Seit 2015 gibt es den Bundesfreiwilligendienst (BFD) mit Flüchtlingsbezug. Mehr Informationen finden Sie im Internet unter der URL: [www.bundes-freiwilligendienst.de/news/freiwilliges-soziales-jahr-fsj/652/feuer-fluechtlinge.html](http://www.bundes-freiwilligendienst.de/news/freiwilliges-soziales-jahr-fsj/652/feuer-fluechtlinge.html).

Es ist nicht immer einfach, den Wünschen und Bedürfnissen aller Vereinsmitglieder gerecht zu werden, aber häufig bedarf es nur eines Perspektivwechsels, um Menschen anderer Herkunft gut in den Verein zu integrieren. Dieser Perspektivwechsel erfolgt oft auch durch das Erwerben von Wissen über kulturelle Hintergründe, die unsere Denkweise und unser Verhalten beeinflussen. Dies kann über den direkten Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund im Verein oder auch über die Teilnahme an kulturspezifischen oder interkulturellen Trainings gelingen.

### **Maßnahme 2.2: Interkulturelles Seminar: Wissen, Methoden und Motivation zum Durchstarten mit der interkulturellen Vereinsentwicklung**

#### **Ziel:**

Handlungssicher mit interkulturellen Situationen umgehen können, sich den Fällen der eigenen Wahrnehmung bewusstwerden und Strategien des Umgangs mit Ungewissheit erlernen

#### **Beschreibung:**

Vor ihrer internationalen Ballreise (siehe Maßnahme 3.3; Seite 38) haben sich die Mitglieder von Spirit of Football e. V. mit dem Vereinsvorstand in einem interkulturellen Training auf die internationalen Begegnungen vorbereitet. Im Training haben sie erfahren, wie unsere Kultur unsere Wahrnehmung beeinflusst. Außerdem war ein Thema, wie uns unsere Wahrnehmung manchmal austrickt und was wir gegen Fallen der Wahrnehmung unternehmen können, damit keine Vorurteile entstehen, wir sie erkennen und konstruktiv mit ihnen umgehen können. Auch das Thema Diskriminierung, und wie man sich im Sportverein dagegen einsetzen kann, wurde im dem Workshop behandelt. Ziel war es, dass einem offenen und vorurteilsbewussten internationalen Austausch nichts im Wege steht.

Der USV Jena e. V. hat sich für ein interkulturelles Training zum Thema „Wie können wir Vielfalt bestmöglich im Verein wertschätzen und einbinden?“ entschieden. In diesem Training geht es zunächst darum, mit welchen Methoden die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt (wie z. B. Alter, sexuelle Orientierung, Herkunft) im Verein berücksichtigt und wie sie als Mehrwert für den Verein genutzt werden können.

#### **Empfehlung:**

- In interkulturellen Seminaren gibt es viele Denkanstöße, spannendes Wissen und gute Methoden, mit denen Sie die Welt, Ihr Umfeld sowie Ihren Verein aus einer neuen Perspektive sehen lernen können. So mit können Sie auch die Kommunikation, den Austausch und den Zusammenhalt innerhalb des Vereins sowie die Verbindung mit der Gesellschaft und mit anderen Institutionen beeinflussen.
- Kostenfreie interkulturelle Seminare bietet das Thüringer Landesprogramm „DENK BUNT“, [online] [www.denkunt-tueringen.de/fortbildung/ehren-und-hauptamtliche-in-vereinen/](http://www.denkunt-tueringen.de/fortbildung/ehren-und-hauptamtliche-in-vereinen/) an.
- Die Fachstelle Interkulturelle Öffnung der AWO Jena-Weimar e. V. bietet außerdem Workshops zu den Themen Interkulturalität und Integration an.

### **3. Mitgliederorientierung**

Die Ausrichtung von Vereinsaktivitäten an den Bedürfnissen und Wünschen der Mitglieder ist Grundlage dafür, dass Vereine ihre Ziele erreichen. Wenn es beispielsweise darum geht, Mitglieder für die Teilnahme an Sportanboten oder für ehrenamtliches Engagement zu gewinnen, ist es wichtig, dass die Mitglieder zufrieden sind und sich angesprochen fühlen, denn nur so binden sie sich fester an den Verein. Es gibt einige Möglichkeiten, für die Mitgliederzufriedenheit und -identifikation im Verein zu sorgen, welche Menschen mit Migrationshintergrund einschließen. Dazu gehört eine geeignete Ansprache von allen Vereinsmitgliedern, d. h. eine kultursensible Öffentlichkeitsarbeit, die Rücksicht auf kultur- und religionspezifische Lebensgewohnheiten, Selbstbilder und Bedürfnisse aller Vereinsmitglieder sowie die Orientierung der Vereinsangebote an den Bedürfnissen aller potentiellen Vereinsmitglieder. Um diese Bedürfnisse kennenzulernen, bieten sich Umfragen oder längere Gespräche mit Vereinsmitgliedern an. So erfahren Sie nicht nur deren Meinung, sondern drücken diesen auch Ihre Wertschätzung aus.

#### **Wie gestalte ich meine Öffentlichkeitsarbeit kultursensibel?**

Wir möchten Sie einladen, Ihre Öffentlichkeitsarbeit im Verein genauer unter die Lupe zu nehmen. Häufig ist es nämlich so, dass Männer mit heller Hautfarbe und deutschsprachigem Namen besonders oft zu sehen sind oder genannt werden, während Menschen mit anderen wahrnehmbaren Eigenschaften eher unterrepräsentiert sind oder gar nicht zum Vorschein kommen. Eine kultursensible Öffentlichkeitsarbeit verfolgt das Ziel, die Wertschätzung von Vielfalt auch nach außen zu zeigen, um ein Willkommensgefühl bei der Zielgruppe auszulösen. Heutzutage greifen viele Menschen auf soziale Medien zurück, um sich zu informieren oder miteinander zu kommunizieren. Deshalb lohnt es sich, die Öffentlichkeitsarbeit bewusst kultursensibel zu gestalten, insbesondere in Hinblick auf den hohen Wirkungsgrad und die breite Reichweite von Webseiten und Profilen in sozialen Netzwerken.

#### **Empfehlung:**

- Durch die Einbindung von Sprachen der (potentiellen) Mitglieder (z. B. Übersetzung der Anfahrt und Trainingszeiten) erreichen Sie mehr Menschen mit Migrationshintergrund.
- Verwenden Sie eine ausgewogene Mischung von Bildern mit vielfältigen Personen.
- Personen wirken in einem Bild dominanter, wenn sie sich im Vordergrund befinden, zentral positioniert sind oder eine aktive Rolle einnehmen, beispielsweise sprechen oder etwas zeigen.
- Vermeiden Sie Bilder mit Stereotypen und Rollenklischees (z. B. Dunkelhäutige Person im Hiphop-Outfit).
- Zeigen Sie Wertschätzung für Ihre Mitglieder, indem Sie sie beim Namen nennen, durch Verwendung von Bezeichnungen wie „unsere Biathletin“ und durch Kenntlichmachung des Erfolgs (z. B. „Torjäger Zlatan B.“).
- Machen Sie sichtbar, wenn Sie Funktionsträger\*innen (Trainer\*innen, Abteilungsleiter\*innen, Vorstandsmitglieder) mit Migrationshintergrund haben. Diese sind Aushängeschilder Ihres Vereins in der Öffentlichkeitsarbeit.
- Nutzen Sie Ihre Internetseite, um kulturelle Vielfalt als etwas Positives darzustellen.
- Nicht nur christliche, sondern auch andere kulturelle oder religiöse Feiertage können Anlass für Grußbotschaften sein, z. B.
  - 21.3. Internationaler Tag gegen Rassismus
  - 21.5. Welttag der kulturellen Vielfalt
  - 30.7. Internationaler Tag der Freundschaft
  - Ramadanfest (muslimisch), Datum variiert
  - Jom Kippur (jüdisch), Datum variiert
- Natürlich wird es nicht möglich sein, dass Sie mit jedem Bild oder Text kulturelle Vielfalt demonstrieren. Wichtig ist der Gesamteindruck Ihres Internetauftritts. Also: Kulturelle Vielfalt sollte nicht „immer“, sondern „immer wieder“ sichtbar sein.

Wenn Sie mehr wissen wollen, schauen Sie sich gerne unseren „Leitfaden für kultursensible Öffentlichkeitsarbeit“ an, online unter der URL [www.hs-karlsruhe.de/fileadmin/hska/W/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL\\_MIT\\_kultursensible\\_oeffentlichkeitsarbeit.pdf](http://www.hs-karlsruhe.de/fileadmin/hska/W/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL_MIT_kultursensible_oeffentlichkeitsarbeit.pdf) abzurufen, oder sprechen Sie die Fachstelle Interkulturelle Öffnung der AWO Jena-Weimar e. V. telefonisch (Tina Czada und Nicole Fehrenbacher Tel: 036641-8741-121) oder schriftlich ([hko@awo-jena-weimar.de](mailto:hko@awo-jena-weimar.de)) an.

### **Maßnahme 3.1: Kultur- und religionspezifische Lebensgewohnheiten beachten**

#### **Ziel:**

Den Vereinsalltag so gestalten, dass alle Mitglieder daran teilhaben können und wertgeschätzt werden

#### **Beschreibung:**

Unter Kultur- und religionspezifischen Lebensgewohnheiten verstehen wir z. B. Feste und Feierlichkeiten, Essensgewohnheiten oder Hygienegewohnheiten, die sich auf das Vereinsleben auswirken können.

Der Verein BC Wacker Gotha e. V. hat die Erfahrung gemacht, dass seine mehrheitlich muslimischen Mitglieder kein Schweinefleisch essen. Zur Jahresabschlussfeier gab es deshalb für alle Sandwiches mit Hühnchen. Der Vorteil: Die Sportler\*innen fühlten sich wertgeschätzt.

In der Ausbildung für Übungsleiter C Breitensport des Landessportbundes Thüringen e. V., die während des muslimischen Ramadans (der einmonatigen Fastenzeit) stattfand, hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, Essenspakete sowohl für das Abendessen als auch für das Frühstück zu erhalten. So konnten sich die Mitglieder gemäß ihrer Religionsvorschrift vor Sonnenaufgang bzw. nach Sonnenuntergang stärken.

Der USV Jena e.V. stellte fest, dass Frauen – insbesondere Mütter – mit Fluchthintergrund das Sportangebot nur in geringem Maße annehmen. Als Lösung schuf der Verein Angebote für diese Zielgruppe und organisierte eine begleitende Kinderbetreuung.

#### **Empfehlung:**

- Welche Feste in verschiedenen Religionen wann gefeiert werden, erfahren Sie im interkulturellen Kalender, der jedes Jahr u. a. auf der Internetseite des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zum Download zur Verfügung gestellt wird. Sie finden ihn über das Suchfeld mit dem Begriff „interkultureller Kalender“ auf der Seite [www.bamf.de/DE/Startseite/startseite-node.html](http://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite-node.html).
- Suchen Sie das Gespräch mit Ihren Vereinsmitgliedern, um deren Bedürfnisse kennen zu lernen.

### **Wie kann mein Verein kultur- und religionspezifische Gewohnheiten berücksichtigen?**

- Wichtige Termine von z. B. Muslimen kennen und dafür sorgen, dass es (a) keine Terminkollision gibt (gilt für Feiertage und Gebetszeiten), (b) den Mitgliedern gegebenenfalls „Alles Gute“ gewünscht wird.
- Essensgebote anderer Religionen kennen, z. B. Schweinefleischverbot (im Islam und im Judentum), und beim Vereinsfest dafür sorgen, dass Mitglieder nicht hungrig bleiben.
- Gebetsvorschriften kennen und z. B. beim Trainingslager einen geeigneten Platz zum Beten (Prayer Room) bereitstellen.
- Urlaubsbefürfnisse bei der Sommerplanung im Blick haben (z. B. langer Sommerurlaub, um Familienurlaub in der Türkei zu machen).
- Nach spezifischen Trainingsgewohnheiten aus dem Herkunftsland fragen und sie nach Möglichkeiten aufnehmen und integrieren (z. B. Aufwärm-Rituale).

Nicht nur die gezielte Ansprache und das Beachten von kultur- und religionspezifischen Lebensgewohnheiten von Menschen mit Migrationshintergrund ist Bestandteil interkultureller Vereinsentwicklung, sondern besonders die Einbindung in den Verein. Die folgenden Beispiele geben Tipps, wie dies erfolgreich gelingen kann:

### **Maßnahme 3.2: Buddy-Programm mit Tandems zur Integration von Geflüchteten in den Verein**

#### **Ziel:**

Geflüchtete Sportler\*innen an den Verein binden und als Mitglieder gewinnen

#### **Beschreibung:**

Seit April 2016 hat der Hochschulsport der Universität Jena die *Welcome Unisport* Kurse im Angebot. Dabei bilden jeweils eine einheimische und eine geflüchtete Person ein Tandem und treiben gemeinsam Sport. Die Kurse sollen etwaige Ängste und Vorurteile abbauen und soziale und gesellschaftliche Integration vorantreiben. Ebenfalls im Rahmen der Initiative *Welcome Unisport* hat sich eine gemischte Fußballmannschaft "Welcome Unisport Jena" gegründet, die im Rahmen der Uni-Liga aktiv ist.

Im November 2017 wurde dieses Buddy-Programm vom Hochschulsport auch auf den Vereinssport des USV Jena e. V. ausgeweitet. Seitdem gibt es Tandems von Einheimischen und Geflüchteten in den Abteilungen Kickboxen, Taekwondo, Billard, Volleyball und Frisbee.

#### **Empfehlung:**

- Oftmals ist die erste Hemmschwelle, in einen Verein/in ein Team einzutreten, für Menschen (die bisher wenig Erfahrungen mit deutschen Vereinen hatten) geringer, wenn sie dort bereits einen persönlichen Kontakt haben und gemeinsam das Sportangebot wahrnehmen können, sodass sich Soziales und Sportliches verbindet.

### **Maßnahme 3.3: Ballreise – Internationaler sportlicher Austausch**

#### **Ziel:**

Menschen aus verschiedenen Ländern über Sport verbinden

#### **Beschreibung:**

Seit 2002 organisiert Spirit of Football e. V. alle vier Jahre vor einer Fußball-Weltmeisterschaft die internationale „The Ball“-Reise. Startpunkt ist immer der Battersea Park in London, wo 1864 das allererste Fußballspiel nach modernen Regeln stattfand. Reiseziel ist jeweils die Eröffnungszeremonie der Fußball-Weltmeisterschaft. Auf dieser Reise wird ein Fußball mitgetragen, auf dem alle Menschen, die den Ball ins Tor geköpft haben, unterschreiben. Darunter waren 2018 Prominente wie der Fußballtrainer Jürgen Klopp oder der jordanische König Abdullah II. bin al-Hussein, aber auch einfache Sportenthusiast\*innen aus einem jordanischen Flüchtlingslager. „The Ball“ ist ein Symbol für Tradition, Fairplay und Respekt und zelebriert die Möglichkeit, durch den globalen Sport Menschen weltweit einander näher zu bringen. Auf dieser Reise vermitteln sie die Geschichten von Geflüchteten, und spielen an allen Stationen mit den Menschen vor Ort Fußball. Oft werden dabei Themen wie Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit etc. thematisiert.

#### **Empfehlung:**

- Es muss ja nicht gleich eine Weltreise sein: Oftmals gibt es für internationale Begegnungen gute Fördermöglichkeiten. Die Berater\*innen vom LSB Thüringen helfen Ihnen gerne weiter. Mehr Informationen unter der URL: [www.thueringersport.de/unsere-themen/integration-durch-sport/?l=0](http://www.thueringersport.de/unsere-themen/integration-durch-sport/?l=0).
- Internationale Begegnungen eignen sich auch sehr gut für die Öffentlichkeitsarbeit. Wenn Sie von der Erfahrungen auf der Ballreise lesen wollen: [www.spiritoffootball.de](http://www.spiritoffootball.de).

### **Maßnahme 3.4: Kindersportstipendium**

#### **Ziel:**

Allen Interessierten die Mitgliedschaft im Verein ermöglichen

#### **Beschreibung:**

Der Vereinsbeitrag im Bereich Kindersport im SV SCHOTT Jena e. V. ist durch die Beschäftigung zweier Hauptamtlicher höher als in anderen Vereinen. Um trotzdem niemanden vom Sportbetrieb auszuschließen, möchte der SV SCHOTT Jena e. V. ein Kindersportstipendium für Kinder mit und ohne Migrationshintergrund einführen, deren Eltern den Beitrag nicht bezahlen können. Dieses soll durch regionale Unternehmen gesponsert werden. Eine weitere Möglichkeit, um Menschen mit und ohne Migrationshintergrund nicht finanziell von einer Mitgliedschaft auszuschließen, ist das Bildungspaket des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Mithilfe dieses Bildungspaketes konnte der SV SCHOTT Jena e. V. unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (UMF) die Mitgliedschaft im Verein finanzieren.

#### **Empfehlung:**

- Das Bildungspaket ist nicht nur auf die Unterstützung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen beschränkt. Weitere Informationen unter der URL: [www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Grunderwerbungsleistungen-zur-Sicherung-des-Lebensunterhalts/Bildungspaket/Bildungspaket.html](http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Grunderwerbungsleistungen-zur-Sicherung-des-Lebensunterhalts/Bildungspaket/Bildungspaket.html)

### **Weitere Beispiele für Aktivitäten zur Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verein:**

- Gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund zur Mitgliederwerbung
- Angebot von speziellen Trainings für Menschen mit Migrationshintergrund (z. B. Schnuppert Trainings)



Beliebte Sportarten bei Männern mit Migrationshintergrund sind Fußball, Basketball, Schwimmen, Tischtennis, Skaten und Kampfsport und bei den Frauen Tanzen, Schwimmen, Skaten, Basketball, Fußball und Volleyball. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit deutscher und mit ausländischer Herkunft sind dabei gering. (vgl. Mütz / Burmann 2011: 112)

- Förderung von Geflüchteten (z. B. durch reduzierte Mitgliedsbeiträge).
- Durchführung von Projekten im Rahmen des Programms „Integration durch Sport“ (DOSSB).
- Beteiligung an speziellen Aktionen für den interkulturellen Austausch (z. B. Teilnahme an Stadtfesten).

## Fazit und Ausblick

Wir hoffen, dass wir Ihrem Verein mit diesem Leitfaden die Werkzeuge an die Hand geben konnten, um ihn für eine interkulturelle Vereinsentwicklung fit zu machen. Sammeln auch Sie eigene Erfahrungen und tauschen Sie sich mit anderen Sportvereinen aus! Unsere Erfahrungen im Projekt *Spiel/Mit* haben gezeigt, dass in den verschiedenen Sportvereinen ähnliche Fragen und Probleme aufgetreten sind und durch den Austausch mit anderen Sportvereinen der eigene interkulturelle Öffnungsprozess erleichtert wurde. Kein Sportverein muss sich neu erfinden; es geht oftmals um Details und kleine Anstöße, die ausreichen, um sich interkulturell gut aufzustellen. Auf der anderen Seite sollten Sie für Ihre Vereinsentwicklung Geduld mitbringen. Manchmal treten Widerstände auf, mit denen Sie zunächst nicht gerechnet haben, oder Veränderungen wirken erst zu einem späteren Zeitpunkt als erwartet. Lassen Sie sich in Ihrem Entwicklungsprozess nicht entmutigen, wenn etwas weniger Erfolg bringt. Auch aus solchen Erfahrungen kann Ihr Verein wieder etwas lernen und Prozesse ändern bzw. anpassen. Seien Sie auch nicht enttäuscht, wenn Ihre Arbeit keine direkte Würdigung erfährt. Auch in Zukunft wird das Thema interkulturelle Öffnung von Sportvereinen eine wachsende Rolle spielen und nicht zuletzt auch im großen Interesse der Vereine sein. Sie und Ihr Verein bestimmen, in welchem Tempo Sie Ihre eigene interkulturelle Vereinsentwicklung gehen.

Wir wünschen Ihnen dabei viel Erfolg und stehen Ihnen über die Fachstelle Interkulturelle Öffnung der AWO Jena-Weimar e. V. gerne für Fragen, Anregungen und Hilfestellungen telefonisch (**036641-8741-1211**) oder schriftlich (**ikoe@awo-jena-weimarde**) zur Verfügung.

### WEITERE INFORMATIONEN ZUM THEMA INTERKULTURELLE VEREINSENTWICKLUNG:

- Beratung für Sportvereine durch die Fachstelle Interkulturelle Öffnung (*Spiel/Mit*) [www.fs-ikoe.de/spielmit/thuetingen/](http://www.fs-ikoe.de/spielmit/thuetingen/)
- Sport zeigt Gesicht! Gemeinsam couragiert handeln (LSB Thüringen) [www.thuetingen-sport.de/unsere-themen/sport-zeigt-gesicht?Z1=0](http://www.thuetingen-sport.de/unsere-themen/sport-zeigt-gesicht?Z1=0)
- Bundesprogramm „Integration durch Sport“ (DOSB) [www.integration.dosb.de/](http://www.integration.dosb.de/)

## Literatur

- Baur, Jürgen / Braun, Sebastian (2003): *Integrationsleistung von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Sportentwicklungen in Deutschland*. Band 17. Aachen: Meyer.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017): „Interkultureller Kalender 2018“, [online] [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Sonstige/interkultureller-kalender-2018.pdf.html](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Sonstige/interkultureller-kalender-2018.pdf.html). (Abruf: 24.07.2018).
- Daumann, Frank / Espowich, Lev / Römmelt, Benedikt / Heinze, Robin (2015): „Wie sportlich aktiv sind Migranten in Deutschland“, in: *Jenaer Sportmanagement Survey*, No. 5.
- Fachstelle Interkulturelle Öffnung (2014): „Interkulturelle Öffnung“, [online] [www.fs-ikoe.de/interkulturelle-offnung/](http://www.fs-ikoe.de/interkulturelle-offnung/). (Abruf: 17.07.2018).
- Faust, Helena / Cnyrim, Andrea / Lietz, Roman / Montiel Alafort, Francisco Javier (2017): „Interkulturelle Öffnung in Thüringer Sportvereinen – Status Quo-Analyse und Empfehlungen für Beratung und Training“, [online] [www.lhs-karlsruhe.de/fileadmin/hskaw/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL\\_MIT\\_Status\\_Quo\\_Analyse\\_2017.pdf](http://www.lhs-karlsruhe.de/fileadmin/hskaw/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL_MIT_Status_Quo_Analyse_2017.pdf). (Abruf: 28.06.2018).
- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2018): Erklärvideo „Interkulturelle Öffnung“, YouTube-Kanal des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, [online] [www.youtube.com/watch?v=3pkW5XRWvHY&t=63s](http://www.youtube.com/watch?v=3pkW5XRWvHY&t=63s). (Abruf: 17.07.2018).
- Landessportbund Thüringen e. V.: „Fördermöglichkeiten für Integration durch Sport“, [online] [www.thuetingen-sport.de/unsere-themen/integration-durch-sport/foerdermoeglichkeiten](http://www.thuetingen-sport.de/unsere-themen/integration-durch-sport/foerdermoeglichkeiten). (Abruf: 17.07.2018).
- Landessportbund Thüringen e. V.: „Sport zeigt Gesicht! Gemeinsam couragiert handeln“, [online] [www.thuetingen-sport.de/unsere-themen/sport-zeigt-gesicht](http://www.thuetingen-sport.de/unsere-themen/sport-zeigt-gesicht). (Abruf: 17.07.2018).
- Mühlberger, Christina / Büche, Angela / Jones, Eva (2018): „SMART oder MOTTOT? Von der Hemmung in die Handlungsfähigkeit durch passende Zielformulierung“, in: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 25 (2), S. 147-160.
- Mutz, Michael / Burmann, Ulrike (2011): „Sportliches Engagement jugendlicher Migranten in Schule und Verein: Eine Re-Analyse der PISA- und der SPRINT-Studie“, in: Braun, S. / Nobis, T. (Hrsg.) (2011): *Migration, Integration und Sport – Zivilgesellschaft vor Ort*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 99-122.

- Mutz, Michael / Burmann, Ulrike (2015). „Integration“, in: Schmidt, Werner / Neuber, Nils / Rauschenbach, Thomas / Brandt-Bredenbeck, Hans-Peter / Süßenbach, Jessica / Breuer, Christoph (Hrsg.), *Dritter Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht. Kinder- und Jugendsport im Umbruch*. Schöndorf: Hofmann, S. 255–271.
- Nagel, Michael (2003a). „Die soziale Zusammensetzung der Sportvereinsmitglieder“, in: Baur, Jürgen / Braun, Sebastian (Hrsg.), *Integrationsleistung von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Sportentwicklungen in Deutschland*, Band 17. Aachen: Meyer, S. 409–448.
- Nagel, Michael (2003b). „Sportvereine im Spannungsfeld zwischen sozialer Offenheit und sozialer Geschlossenheit“, in: Baur, Jürgen / Braun, Sebastian (Hrsg.), *Integrationsleistung von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Sportentwicklungen in Deutschland*, Band 17. Aachen: Meyer, S. 449–463.
- Priemer, Jana / Krimmer, Holger / Labigne, Anael (2017). „Vielfalt Verstehen. Zusammenhalt Stärken“, in: *ZwZ-Survey 2017*. Essen: Edition Stifterverband.
- Schrüfer, Hubertus (2007). *Interkulturelle Öffnung und Diversity Management: Konturen einer neuen Diversitätspolitik in der Sozialen Arbeit*. Wiesbaden, Springer.
- Selberth, Klaus / Weigelt-Schlesinger, Yvonne / Schlesinger, Torsten (2013). „Wie integrationsfähig sind Sportvereine? Eine Analyse organisationaler Integrationsbarrieren am Beispiel von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund“, in: *Sport und Gesellschaft*. Jg. 10, Heft 2. S. 174–198.
- Thiel, Ansgar / Meier, Heiko (2004). „Überleben durch Abwehr – Zur Lernfähigkeit des Sportvereins“, in: *Sport und Gesellschaft*, Jg. 1, Heft 2. S. 103–124.
- Watzka, Klaus (2016). *Ziele formulieren. Erfolgsvoraussetzungen wirksamer Zielvereinbarungen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.



## Impressum

### Herausgeber:

AWO Kreisverband Jena-Weimar e.V.

Fachstelle Interkulturelle Öffnung

Kastanienstraße 11

07747 Jena

Email: [ikoe@awo-jena-weimar.de](mailto:ikoe@awo-jena-weimar.de)

Telefonnummer: 03641-8741-121

[www.fs-ikoe.de](http://www.fs-ikoe.de)

### Zitervorschlag:

Chyrim, Andrea / Czada, Tina / Faust, Helena / Fehrenbacher, Nicole

/ Lé, Jean-Baptiste / Lietz, Roman / Montiel Alaront, Francisco

Javier (2018). Interkulturelle Öffnung in Sportvereinen: Gute-Praxis-Leitfäden aus dem Modellprojekt Spiel Mit!, AWO KV Jena-Weimar. [online] [www.fs-ikoe.de/spielmit/leitfaeden/](http://www.fs-ikoe.de/spielmit/leitfaeden/).

### Grafische Gestaltung:

Sören Lindner / [www.lindner-design.de](http://www.lindner-design.de)

### Fotos:

Titel/Seite 7 & 15. © *Rampxel - Fotolia*; Seite 4. © *biker3 - Fotolia*;

Seite 21. © *Spirit of Football e.V.*; Seite 23. © *SV Schott e.V.*;

Seite 24. © *USV Jena e.V.*; Seite 25. © *BC Wacker Gotha e.V.*;

Seite 43. © *Robert Krschöke - Fotolia*

2018

Das Projekt *Spiel Mit!* wird vom Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat über das Programm *Zusammenhalt durch Teilhabe* gefördert.



Zusammenhalt  
durch Teilhabe

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

**„SPIEL MIT!“**