



b
**UNIVERSITÄT
BERN**
Philosophisch-
humanwissenschaftliche Fakultät
Institut für Sportwissenschaft

Abschlussbericht SFV-Projekt «Soziale Integration in Schweizer Fussballvereinen»

Titel des Projekts

Soziale Integration in Schweizer Fussballvereinen

Name und Koordinaten Hauptgesuchsteller

Name: Prof. Dr. Siegfried Nagel

Adresse: Universität Bern, Institut für Sportwissenschaft, Bremgartenstrasse 145, 3012 Bern

Telefon: 031 684 51 53

E-Mail: siegfried.nagel@ispw.unibe.ch

Name und Koordinaten Projektmitarbeiter

Name: Matthias Buser

Adresse: Universität Bern, Institut für Sportwissenschaft, Bremgartenstrasse 145, 3012 Bern

Telefon: 031 684 51 13

E-Mail: matthias.buser@ispw.unibe.ch

Laufzeit des Projekts und Zeitspanne des Berichts

Die Dauer des Projekts beträgt 2 Jahre (02.2019 - 01.2021). Der vorliegende Abschlussbericht bezieht sich auf die gesamte Laufzeit des Projekts, inklusive der Verlängerung im Kontext der Covid-19-Pandemie.

Autoren des Abschlussberichts

Matthias Buser & Siegfried Nagel

Management Summary

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund (MMH) durch Sportvereine spielt in integrationspolitischen Debatten und im Selbstverständnis von Sportverbänden eine wichtige Rolle. Insbesondere Fussballvereinen gelingt es, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund als aktive Mitglieder zu gewinnen. Die reine Mitgliedschaft sagt aber noch nichts über die Qualität der Einbindung im Verein aus. Das Projekt «Soziale Integration in Schweizer Fussballvereinen» fragt deshalb (1) nach der sozialen Integration von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund im Verein und damit verbundenen relevanten Faktoren sowie (2) nach integrationsförderlichen Initiativen und dafür relevanten Entstehungsbedingungen in den Vereinen.

Die Studie folgt einem pluralistischen Verständnis von Integration, welches wechselseitige Anpassungen aller Akteure betont. Soziale Integration wird dabei nach Hartmut Esser (2009) als die Einbindung von Mitgliedern in Fussballvereinen konzeptualisiert, wobei die vier interdependenten Integrationsdimensionen Identifikation, Interaktion, Platzierung und Kulturation unterschieden werden. Es wird angenommen, dass für die soziale Integration von Vereinsmitgliedern sowie für die Entstehung von integrationsförderlichen Bemühungen der Vereine sowohl individuelle Merkmale der Mitglieder wie auch die Strukturen der Teams (z.B. Teamklima) und der Vereine (z.B. Vereinsziele) relevant sind.

Die Studie basiert auf qualitativen und quantitativen Daten und berücksichtigt Aussagen von zentralen Funktionär:innen sowie Vereinsmitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund. Die quantitative Teilstudie basiert auf Daten aus 42 Schweizer Fussballvereinen in der Deutsch- und Westschweiz, 145 Teams sowie 1839 Vereinsmitgliedern. Die qualitative Teilstudie basiert auf 11 Fokusgruppeninterviews mit 22 MMH zur sozialen Integration im Verein und in die Gesellschaft sowie auf 18 Fallstudien mit insgesamt 44 Experteninterviews zur Entstehung und Umsetzung von integrativen Bemühungen in den Vereinen. Dabei wurde auch das Projekt «Together – Fussball vereint» beleuchtet.

Die Daten verweisen auf eine hohe Vielfalt in den Fussballvereinen. MMH aller Einwanderungsgenerationen und unterschiedlichster Herkunft finden den Weg in die Vereine. Auch die Vereine zeichnen sich durch eine hohe Vielfalt aus. Angesichts dieser Vielfalt ist festzuhalten, dass Handlungsempfehlungen nicht pauschal für alle Mitglieder und Vereine gelten können. Insgesamt zeigt sich eine hohe soziale Integration aller Vereinsmitglieder, und zwar unabhängig von der Migrationsgeneration. Fussballvereinsmitglieder sind in gelingende Beziehungen eingebunden (Interaktion), wissen über zentrale Normen und Gewohnheiten in den Vereinen Bescheid (Kulturation) und identifizieren sich stark mit dem Verein (Identifikation). Die Einbindung in vereinspolitische Prozesse (Platzierung) fällt hingegen weniger stark aus. Wie bei Mitgliedern im Allgemeinen gelingt auch die soziale Integration von Frauen (mit Migrationshintergrund). Jedoch finden gerade Frauen, die selbst in die Schweiz eingewandert sind, selten den Weg in die Vereine.

Den Sprachfähigkeiten, der individuellen Vereinsbiografie und der Geselligkeit in den Vereinen kommt eine hohe Bedeutung für die soziale Integration zu. Gerade in den Teams werden vielfältige soziale Beziehungen aufgebaut, welche oft als soziales Netzwerk über den Verein hinausreichen. Viele Personen berichten von der Teilnahme an geselligen Anlässen und ausgeprägte gesellige Strukturen wie beispielsweise Teamanlässe, regelmässiges Zusammensitzen nach Trainings oder ein entspanntes Teamklima sind verbunden mit mehr sozialer Integration aller Mitglieder. Sprachbarrieren werden zwar kaum als Hindernisse zur Teilnahme am Training beschrieben, jedoch verhindern sie die Teilnahme an den geselligen Interaktionsgelegenheiten. Viele Personen berichten davon, durch den Verein die Sprachfähigkeiten verbessert zu haben. Mitglieder, welche lange im Verein sind, ein

Ehrenamt ausüben und sich im Verein wohl fühlen, sind stärker im Verein integriert. MMH weisen jedoch kürzere Mitgliedschaftsdauern auf und sind seltener in Ehrenämter eingebunden. MMH sind ausserdem deutlich öfter von Diskriminierung im Verein betroffen. Jedes zehnte immigrierte Mitglied berichtet davon. Solche Erfahrungen gehen mit weniger Integration im Verein einher.

In vielen Teams und Vereinen ist die Integration von MMH nur selten ein Thema. Zahlreiche Funktionär:innen in den Vereinen und Teams sind der Meinung, dass die Mitglieder mit Migrationshintergrund vollständig integriert sind oder wollen keine Ungleichbehandlung von Mitgliedern. Angesichts der hohen sozialen Integration aller Mitglieder in den Vereinen kann es als Vorteil des Fussballs gelten, dass MMH erfolgreich eingebunden werden, ohne dass dies explizit thematisiert wird. Dieser Ansatz läuft jedoch Gefahr, die verschiedenen Herausforderungen von MMH zu übersehen, etwa die bereits erwähnten Sprachbarrieren und Diskriminierungserfahrungen. Ausserdem verhindert dieser Ansatz, dass einseitige Anpassungserwartungen in den Vereinen reflektiert und wahrgenommene funktionale Vorteile der Einbindung von MMH – etwa die Gewinnung talentierter Spieler:innen oder motivierter Trainer:innen – noch stärker genutzt werden.

Vereine, welche durch integrative Bemühungen auffallen, wurden oft im Zusammenhang mit der Fluchtwelle ab 2015 aktiv. Diese Vereine wurden von externen Akteuren – insbesondere sozialen Institutionen – kontaktiert und engagierte Funktionär:innen haben das Thema im Verein behandelt. Dies gilt auch für die Vereine, welche beim Projekt «Together – Fussball vereint» teilgenommen haben. Das Projekt hat dazu geführt, dass das Engagement für geflüchtete Menschen offiziell und vermehrt auf Vereinsebene kommuniziert wurde, während dem Einfluss auf die alltägliche integrative Praxis keine grosse Bedeutung zukam. Die engagierten Personen haben die geflüchteten Personen bei den ersten Schritten im Verein begleitet, haben organisiert, dass die Mitgliederbeiträge gedeckt werden und haben die Bemühungen gegenüber skeptischen Mitgliedern verteidigt. Viele Vereine erhofften sich von den Verbänden und den Behörden – in unterschiedlichen Formen – eine noch ausgeprägtere Anerkennung sowie finanzielle und inhaltliche Unterstützung für ihr soziales Engagement im Breitensport.

Es bietet sich an, die Erkenntnisse der Studie über Ausbildungsangebote in die Vereine und in die Teams zu tragen. Den Trainer:innen kommt angesichts der hohen Bedeutung des Teams für die soziale Integration und ihrer Vorbildrolle im Umgang mit kultureller Vielfalt eine zentrale Rolle zu. Um den sozialen Aufgaben im Breitensport gerecht zu werden, macht es Sinn, soziale und interkulturelle Kompetenzen in der Grundausbildung von Trainer:innen zu fördern.

Um eine Auseinandersetzung mit bestehenden Herausforderungen und die Nachhaltigkeit von integrativen Bemühungen in den Vereinen zu fördern, bietet es sich an, das Thema Integration in einem nationalen Label zu verankern. Finanzielle und personelle Unterstützung für soziale Bemühungen können Anreize bieten, dass Vereine sich zertifizieren lassen. Gleichzeitig könnten Vereine für den Besuch von Weiterbildungen im Bereich von sozialen und interkulturellen Kompetenzen verpflichtet werden. Interessierte und engagierte Funktionär:innen in den Vereinen bieten Anknüpfungspunkte für ein solches Label.

Gleichzeitig können auch der Schweizerische Fussballverband und seine Regionalverbände in die Pflicht genommen werden. Angesichts der hohen Ziele im Bereich der Integration im Fussball sollte der Verband den Aufbau zusätzlicher Ressourcen im Bereich der Integration und Inklusion von MMH in Betracht ziehen. Damit kann der Verband als progressiver Akteur voranschreiten und seine Vereine in ihrem sozialen Engagement durch professionelle Strukturen auf Verbandsebene unterstützen.

Inhalt

1. Einleitung und Forschungsfragen	5
2. Zentrale Konzepte	7
2.1 Migrationshintergrund	7
2.2 Soziale Integration.....	7
2.3 Soziale Integration in Sportvereinen.....	8
2.4 Heuristisches Mehrebenenmodell	9
3. Forschungsüberblick.....	11
3.1 Studien in der Schweiz zur sozialen Integration in Fussballvereinen.....	11
3.2 Internationale Studien zur sozialen Integration in Fussballvereinen.....	12
4. Methodik	14
4.1 Quantitative Teilstudie	14
4.2 Qualitative Teilstudie	16
5. Ergebnisse der quantitativen Teilstudie.....	21
5.1 Integration auf Mitgliederebene	21
5.1.1 Menschen mit Migrationshintergrund in Schweizer Fussballvereinen.....	21
5.1.2 Ehrenamtlichkeit von Menschen mit Migrationshintergrund.....	24
5.1.3 Soziale Integration von Fussballvereinsmitgliedern.....	25
5.1.4 Frauen mit Migrationshintergrund in Schweizer Fussballvereinen	28
5.2 Integration auf Vereinsebene.....	32
5.2.1 Integration: Ein Thema in den Vereinen?.....	32
5.2.2 Die Bedeutung von Vereinsmerkmalen für die soziale Integration	37
5.3 Integration auf Teamebene.....	41
5.3.1 Integration: Ein Thema in den Teams?.....	41
5.3.2 Die Rolle von Teammerkmalen für die soziale Integration	44
6. Ergebnisse der qualitativen Teilstudie	49
6.1 Soziale Integration aus Sicht von Mitgliedern mit Migrationshintergrund.....	49
6.2 Fallstudien zu integrativen Massnahmen und Praktiken in den Fussballvereinen	58
6.2.1 Ansprechperson für Belange von Menschen mit Migrationshintergrund	58
6.2.2 Projekt «Together – Fussball vereint».....	62
6.2.3 Vereine mit eigenen integrativen Massnahmen.....	69
6.2.4 Vereine mit ethnischem Setting.....	73
7. Fazit und Handlungsempfehlungen.....	78
8. Weiterführende Forschungsbereiche.....	88
9. Wissenstransfer	90
Literaturverzeichnis.....	92

1. Einleitung und Forschungsfragen

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund durch den Vereinssport spielt innerhalb von öffentlichen integrationspolitischen Debatten und im Selbstverständnis der Sportverbände eine wichtige Rolle. Dementsprechend verweist beispielsweise das Bundesgesetz über die Förderung von Sport und Bewegung (Sportförderungsgesetz, SpoFöG) prominent auf die Funktion des Sports für den sozialen Zusammenhalt. Insbesondere Sportvereinen wird die Funktion zugeschrieben, Menschen aus unterschiedlichen Gesellschaftsgruppen zusammenzubringen, den Abbau gegenseitiger Stereotypen und sozialer Distanzen zu vereinfachen und so zum Aufbau von sozialem Vertrauen und Zusammenhalt beizutragen (Gerber und Pühse 2017).

Dabei kommt gerade dem Fussball eine besondere Rolle zu. Fussball ist beliebt bei Menschen mit Migrationshintergrund (MMH) und Fussballvereinen gelingt es in besonderem Masse MMH als aktive Mitglieder zu gewinnen und längerfristig zu binden. In knapp drei Viertel der Schweizer Fussballvereine hat mindestens jedes zehnte Mitglied einen Migrationshintergrund. Weil der Fussball gemessen an der Anzahl Vereine und Mitglieder zu den verbreitetsten Schweizer Vereinssportarten gehört, kann deshalb von einer besonderen Rolle des Fussballs gesprochen werden (Lamprecht et al. 2017; Bürgi et al. 2018).

Die reine Mitgliedschaft sagt aber noch nichts über die tatsächliche Einbindung der Mitglieder in verschiedenen Handlungskontexten im Verein aus (Seiberth und Thiel 2010). Zwar bestätigen viele Studien die Leistungen des Vereinssports, etwa den Aufbau von interkulturellen Freundschaften über den Sportverein hinaus oder Gefühle von Vertrauen zu unterschiedlichen Gesellschaftsgruppen (Makarova und Herzog 2014; Burrmann et al. 2020). Jedoch kommt es in Sport- und Fussballvereinen auch zu ethnischen Diskriminierungen und Konflikten (Krouwel et al. 2006; Soeffner und Zifonun 2008a) oder zu Gefühlen von Fremdheit, wenn Mitglieder erleben, nicht richtig in den Verein zu passen (Seiberth 2012). Gerade in Fussballvereinen wurde beobachtet, dass MMH nach einer Jugendkarriere oftmals den Verein wieder verlassen, um sich einem ethnischen Verein anzuschliessen und Fussball in einem vertrauteren Umfeld zu spielen (Krouwel et al. 2006).

Um integrative Möglichkeiten von Fussballvereinen zu verstehen, ist der Blick deshalb über die reine Partizipation hinaus auf die Form der sozialen Integration von MMH im Verein sowie auf mögliche Transferleistungen für die Integration in die Gesellschaft zu richten. Die wenigen empirischen Untersuchungen in der Schweiz deuten zwar darauf hin, dass die Mitglieder auch relativ gut in den Fussballvereinen sozial integriert sind, das heisst, sie entwickeln und pflegen Freundschaften und soziale Netzwerke, sie identifizieren sich mit ihrem Club und fühlen sich als gleichwertiges Mitglied akzeptiert. Allerdings liegen für die Vereine des Schweizer Fussballverbandes – abgesehen von deskriptiven Zahlen zur formalen Mitgliedschaft – keine aussagekräftigen Daten und Befunde zur sozialen Integration im Vereinskontext von MMH vor.

Die vorliegende Studie hat deshalb zum Ziel, die potenziellen Leistungen von Fussballvereinen hinsichtlich der sozialen Integration von MMH zu erfassen. Folgende Forschungsfragen stellen sich aus individueller Perspektive:

- In welcher Form und in welchem Mass sind Mitglieder mit Migrationshintergrund in Fussballvereinen sozial integriert und inwiefern existieren Unterschiede zu Mitgliedern ohne Migrationshintergrund?
- Welche individuellen (z.B. Mitgliedschaftsdauer) und strukturellen (z.B. Vereinsziele) Faktoren spielen hinsichtlich der sozialen Integration von Mitgliedern mit Migrationshintergrund eine Rolle?
- Inwieweit reicht die im Fussballverein erlangte soziale Integration auch in andere Lebenskontexte (z.B. Beruf, Wohnumfeld) und den gesamtgesellschaftlichen Kontext hinein?

Darüber hinaus sollen integrationsförderliche Praktiken auf der Vereins- und Teamebene aufgezeigt und dafür relevante Bedingungen in den Vereinen analysiert werden. Folgende Forschungsfragen stellen sich aus organisationaler Perspektive:

- Wie gehen Fussballvereine mit der Frage der sozialen Integration von Mitgliedern mit Migrationshintergrund um und welche spezifischen Massnahmen sowie Praktiken zur Förderung der sozialen Integration auf Team- und Vereinsebene existieren?
- Wie gelingt es Fussballvereinen solche Massnahmen, Projekte und Praktiken zu implementieren und erfolgreich umzusetzen? Welche Akteure im Verein sind hierbei beteiligt und wie gestalten sich damit verbundene Entscheidungsprozesse hinsichtlich förderlicher Bedingungen und Barrieren?

Die Studie vereint quantitative und qualitative Forschungsmethoden. Die quantitative Teilstudie erfasst die individuelle soziale Integration der Vereinsmitglieder sowie individuelle, teamstrukturelle und vereinsstrukturelle Determinanten. Die qualitative Teilstudie liefert zusätzliche Erkenntnisse zu relevanten Faktoren der sozialen Integration, aber auch zur Integration durch Fussballvereine in den gesamtgesellschaftlichen Kontext durch Fokusgruppeninterviews mit MMH in den Fussballvereinen. Im Rahmen der qualitativen Teilstudie wurden weiter Interviews mit Vereinsfunktionären zu integrativen Massnahmen und Praktiken und damit verbundenen Entscheidungsprozessen geführt. Der Forschungsbericht ist folgendermassen aufgebaut: Kapitel 2 enthält eine Einführung in die zentralen Konzepte, welche der Studie und dem Bericht zugrunde liegen. Kapitel 3 gibt dann einen knappen Einblick in die Literatur, wobei Studien aus der Schweiz und internationale Arbeiten aufgegriffen werden. Kapitel 4 widmet sich der Methodik der beiden Teilstudien. In Kapitel 5 werden quantitative Analysen zu Faktoren der sozialen Integration auf der Mitgliederebene, Teamebene und Vereinsebene dargelegt. Kapitel 6 widmet sich zuerst den Ergebnissen aus den qualitativen Fokusgruppen mit MMH und dann den Fallstudien zu integrativen Massnahmen und Praktiken in ausgewählten Vereinen. Kapitel 7 vereint das Fazit und die Handlungsempfehlungen für die Praxis. Überlegungen zu weiterführenden Forschungsbereichen und Notizen zum Wissenstransfer runden den Bericht ab.

Die Kapitel und Unterkapitel zu den zentralen Konzepten, zum Forschungsstand, zur Methodik und zu den Resultaten enden mit einer grauunterlegten Zusammenfassung, welche die zentralen Punkte des Kapitels in wenigen Sätzen resümiert.

2. Zentrale Konzepte

2.1 Migrationshintergrund

Migration wird hier definiert als Wechsel des Lebensmittelpunkts von Menschen über internationale Grenzen hinweg (Heckmann 2015). Der Migrationshintergrund der Vereinsmitglieder wird dabei über die Migrationsgeneration, d.h. den Geburtsort einer Person und ihrer Vorfahren, erfasst (Leszczensk und Gräbs Santiago 2015). MMH in erster Generation sind im Ausland geboren und selbst in die Schweiz immigriert. MMH in zweiter Generation sind in der Schweiz geboren und haben mindestens einen Elternteil mit einer ausländischen Herkunft. MMH in dritter Generation sind wie ihre Eltern in der Schweiz geboren und haben mindestens einen Grosselternteil mit einer ausländischen Herkunft. Das Konzept des Migrationshintergrunds ist insbesondere dem Konzept der Staatsbürgerschaft vorzuziehen, da dieses nur wenig über Migrationserfahrungen und Integrationsvoraussetzungen aussagt (Bundesamt für Sport (BFS) 2020; Theeboom et al. 2012). Die Kategorien des generationalen Migrationshintergrunds werden in dieser Studie als analytisches Konzept verwendet, wobei eine (Re-)Konstruktion von sozialen Differenzierungskategorien vermieden werden soll. Dabei ist die Einsicht zentral, dass die Menschen in den verschiedenen Migrationsgenerationen keine homogenen Gruppen sind (Agergaard 2019). Personen können sich bezüglich Migrations- und Integrationserfahrungen, aber auch sozialem Status, Lebensstilen und Werten unterscheiden und in vielerlei Hinsicht Personen anderer Analysekatogorien ähnlicher sein als Personen der eigenen Analysekatogorie.

Das generationale Konzept Menschen mit Migrationshintergrund unterscheidet MMH in erster Generation, die im Ausland geboren sind und selbst in die Schweiz eingewandert sind, MMH in zweiter Generation, die in der Schweiz geboren sind, aber mindestens einen Elternteil ausländischer Herkunft haben, sowie MMH in dritter Generation, deren Eltern in der Schweiz geboren sind, aber mindestens einen Grosselternteil mit ausländischer Herkunft haben.

2.2 Soziale Integration

Integration ist ein vielschichtiger Begriff. Dies liegt unter anderem daran, dass mit Integration Prozesse auf unterschiedlichen Ebenen angesprochen sind, dass der Begriff oft normativ aufgeladen ist oder dass umstritten ist, was unter der Integration von MMH genau zu verstehen ist. Diese Studie fokussiert auf die Integrationstheorie von Hartmut Esser (2001, 2009). Für eine breitere Abhandlung der (sport-)soziologischen Debatte des Integrationsbegriffs siehe Kleindienst-Cachay et al. (2012) oder Gerber und Pühse (2017).

Hartmut Esser (2001) unterscheidet die System- und die Sozialintegration. Die Systemintegration bezieht sich dabei auf die Integration des Systems bzw. der Teilsysteme einer Gesellschaft. Integration beutetet dabei den Zusammenhalt und die Verbindungen zwischen einzelnen Teilsystemen (z.B. Breiten- und Spitzensport in einem Verband). In Abgrenzung dazu fokussiert diese Studie auf die Sozialintegration (soziale Integration). Sie meint die soziale Einbindung individueller Akteure in ein soziales System, in unserem Fall in den Fussballverein. Dieser Prozess kann sich sowohl auf die Sicherung und Festigung der Integration bestehender Akteure wie auch die Einbindung neuer Akteure beziehen (Heckmann 2015).

Die soziale Integration kann nach Hartmut Esser (2001) in vier interdependente, d.h. sich gegenseitig beeinflussende, Dimensionen unterteilt werden, welche auch unserer Operationalisierung zugrunde liegen (siehe nächstes Kapitel). (1) Die *Interaktion* meint die Aufnahme und Aufrechterhaltung von sozialen Beziehungen. (2) Die *Kulturation* meint das Wissen über spezifische Regeln, Werte und Normen im System. (3) Die *Platzierung* meint die Übernahme von zentralen Positionen. (4) Schliesslich meint die *Identifikation* die emotionale Bindung und Hinwendung zum sozialen System.

Individuelle Akteure können unterschiedliche soziale Bezüge pflegen. Esser (2009) unterscheidet für MMH zwischen herkunftslandbezogenen und aufnahmelandbezogenen Bezügen. Relevant sind dabei vor allem zwei Konstellationen: Pflegen MMH sowohl herkunftslandbezogene als auch aufnahmelandbezogene Bezüge, spricht Esser von Mehrfachintegration. Pflegen MMH nur aufnahmelandbezogene Bezüge, wird dies Assimilation genannt. Insbesondere in politischen Debatten wird dies oft normativ diskutiert. Assimilative Integration meint dann die Erwartung, dass sich MMH den Normen und Verhaltensweisen der Mehrheitsgesellschaft (in unserem Fall des Vereins) einseitig anpassen, bei gleichzeitiger Ablegung herkunftsbezogener Eigenschaften. Obwohl sich in der Empirie auch Hinweise auf assimilative Prozesse (über Generationen hinweg) finden, ist das theoretische und normative Konzept aus diversen Gründen in die Kritik geraten (z.B. Inexistenz einer eindeutigen Mehrheitskultur, vgl. Gerber und Pühse 2017; Kleindienst-Cachay et al. 2012). Unsere Studie folgt deshalb einem pluralistischen Verständnis von Integration, welches die Koexistenz von ethnischen Eigenheiten sowie wechselseitige, dialektische Anpassungsprozesse von Seiten der Individuen und Aufnahmegesellschaft betont.

Soziale Integration meint die Einbindungen von individuellen Akteuren in ein soziales System. Die soziale Integration wird in vier interdependente Dimensionen unterteilt: Die Identifikation meint die emotionale Bindung und Hinwendung zum sozialen System, z.B. Fussballverein. Die Interaktion meint die Aufnahme und Aufrechterhaltung von sozialen Beziehungen. Die Platzierung meint die Übernahme von zentralen Positionen. Schliesslich meint die Kulturation das Wissen über spezifische Regeln, Werte und Normen im System. Unsere Studie folgt einem pluralistischen Verständnis von Integration, das wechselseitige Anpassungen von Seiten der Akteure und des sozialen Systems betont.

2.3 Soziale Integration in Sportvereinen

Sportvereine können als soziales System verstanden werden, in das individuelle Mitglieder auf Basis des gemeinsamen Interesses am Sport integriert werden. Adler Zwahlen et al. (2018) beschreiben den Sportverein als Setting für die soziale Integration entlang der vier Dimensionen nach Esser.

Interaktion: Die Mitgliedschaft in einem Sportverein bringt eine Fülle von wiederkehrenden und damit institutionalisierten (interkulturellen) Interaktionsmöglichkeiten mit Menschen mit ähnlichen Interessen mit sich (Kleindienst-Cachay et al. 2012; Makarova und Herzog 2014). Vor, während und nach sportlichen Aktivitäten bieten Sportvereine viele informelle Kommunikationsmöglichkeiten, bei denen Mitglieder miteinander in Kontakt treten können. Verschiedene Arbeiten haben jedoch auch auf soziale Distanz, interkulturelle Konflikte und Fremdheit in Sportvereinen verwiesen, was darauf hindeutet, dass Interaktionen in Sportvereinen nicht automatisch problemlos ablaufen (Seiberth 2012; Elling und Claringbould 2005).

Kulturation: Um im Verein kommunizieren und handeln zu können, sind Mitglieder auf Wissen über vereinspezifische Normen und Routinen angewiesen. Darunter fällt beispielsweise eine gemeinsame Sprache, zentrale vereinspezifische Regeln, vereinspolitische Vorgänge oder zentrale vereinskulturelle Werte. Arbeiten haben in diesem Zusammenhang aber darauf verwiesen, dass die Forderung nach Anpassung an vereinspezifische Bezüge unter Aufgabe von eigenethnischen Bezügen (Assimilation) für die Integration im Verein hinderlich sein kann (Kleindienst-Cachay et al. 2012; Seiberth 2012).

Platzierung: Während mit der Mitgliedschaft bereits ein erster Schritt der Übernahme einer zentralen Position im Verein gemacht wurde, fragt die Platzierung weiter nach der Beteiligung eines Mitgliedes an der Gestaltung vereinsbezogener Rahmenbedingungen, an vereinspolitischen Prozessen oder auch an ehrenamtlichen Aufgaben (Baur und Braun 2003). Schlesinger et al. (2020) verweisen darauf, dass

zwischen MMH und Einheimischen mitunter erhebliche Unterschiede in der Einbindung in zentralen ehrenamtlichen Positionen existieren, insbesondere in der Vereinsführung.

Identifikation: Ist die Mitgliedschaft mit wirksamer Teilhabe aber auch entgegengebrachter Anerkennung verbunden, können Mitglieder ein Gefühl der Zugehörigkeit entwickeln (Burrmann et al. 2017). Dies ist auch davon abhängig, inwiefern Mitglieder (mit MMH) mit ihren spezifischen kulturellen und sportlichen Gewohnheiten erleben, zum Verein zu passen (Schlesinger et al. 2013). Die Zugehörigkeit kann sich dann sowohl auf die weiteren Mitglieder im Verein, aber auch auf den Verein als soziales System an sich beziehen.

Neben der beschriebenen sozialen Integration im Verein existieren zwei weitere Perspektiven auf die Integration im Kontext von Sportvereinen (Kleindienst-Cachay et al. 2012). Die Perspektive der Integration zum Verein fokussiert auf den Zugang zum Sportverein und fragt nach Faktoren der Sportbeteiligung individueller Akteure. Die Perspektive der Integration durch Sport fragt nach integrativen Effekten der Vereinsmitgliedschaft durch Sozialisierungseffekte und aufgebautes Sozialkapital und die dadurch begünstigte soziale Integration im Kontext anderer gesellschaftlicher Teilsysteme.

Fussballvereine können auf Basis der Interessen am gemeinsamen Fussballspielen als integrative Settings beschrieben werden. Interaktionen und Beziehungen werden durch eine Fülle von institutionalisierten und wiederkehrenden Kontakten gefördert (Interaktion). Um handeln zu können, ist ein Mindestmass an vereinspezifischem Wissen zentral (Kulturation). Neben einer Platzierung im Verein als Mitglied bietet die Beteiligung an vereinspolitischen Prozessen weitere partizipative Möglichkeiten (Platzierung). Durch eine wirksame Teilhabe sowie entgegengebrachter Anerkennung können Mitglieder schliesslich ein Gefühl der Zugehörigkeit entwickeln (Identifikation). Neben der sozialen Integration im Verein, kann ausserdem auch nach dem Zugang zum Verein und der Integration durch den Verein in die Gesellschaft gefragt werden.

2.4 Heuristisches Mehrebenenmodell

Aus akteurtheoretischer Sicht (Schimank 2016; Nagel 2006) handeln Akteure in Abhängigkeit von kontextuellen Strukturen (Logik der Situation) unter subjektiver Bewertung von individuellen Handlungsalternativen (Logik der Selektion). Die Aggregation aller Handlungen führt dann zur Veränderung oder Reproduktion der Strukturen des Kontextes (Logik der Aggregation).

Bezogen auf die soziale Integration der Mitglieder (individuelle Perspektive) aber auch die integrativen Bemühungen der Vereine (organisationale Perspektive), wird deshalb davon ausgegangen, dass sowohl die individuellen Merkmale und Überzeugungen der Mitglieder wie auch die kontextuellen Strukturen von Bedeutung sind und sich wechselseitig bedingen. Auf struktureller Ebene gehören dazu die Vereinsstrukturen, die Verbandsstrukturen aber auch gesellschaftliche Strukturen (Mehrebenenmodell; Nagel 2006; Adler Zwahlen 2018). Im Fussball sind Mitglieder ausserdem in Teams organisiert, deren soziale Strukturen die soziale Umgebung der Mitglieder ebenfalls beeinflussen. Teams und Vereine dürften sich bezüglich ihrer Strukturen unterscheiden und damit ihre Mitglieder in unterschiedliche Integrationskontexte bringen. So beschreiben beispielsweise Seiberth et al. (2013), wie die Einbindung von (weiblichen) MMH von strukturellen Voraussetzungen in den Sportvereinen abhängt. Für die soziale Integration von Vereinsmitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund sind neben individuellen Merkmalen der Mitglieder (z.B. Mitgliedschaftsdauer), deshalb vermutlich auch die sozialen Strukturen der Vereine (z.B. Vereinsziele) und der Teams (z.B. Teamziele) relevant. Bei der Entstehung von integrativen Massnahmen und Praktiken in den Vereinen und den Teams dürfte es entscheidend sein, inwiefern die sozialen

Strukturen die Etablierung integrativer Massnahmen begünstigen und wie die sozialen Handlungen und Entscheidungen verschiedener Akteure zusammenspielen, damit sie zur Implementierung entsprechender Massnahmen führen. Vor dem Hintergrund der Orientierung an den Interessen der Mitglieder und der Basisdemokratie in Sportvereinen kann davon ausgegangen werden, dass integrative Massnahmen und Praktiken in komplexen Entscheidungsprozessen ausgehandelt werden müssen (Nagel 2006; Schlesinger et al. 2015). Zentral ist dabei, dass Anliegen durch interne oder externe Akteure formuliert und in Entscheidungsgelegenheiten bearbeitet und verhandelt werden.

Aus akteurtheoretischer Sicht wird das Handeln von Individuen von sozialen Strukturen beeinflusst, während die Handlungen wiederum die Strukturen beeinflussen. Sowohl für die individuelle soziale Integration der Mitglieder als auch für die integrativen Bemühungen der Vereine sind deshalb individuelle Handlungen und strukturelle Rahmenbedingungen zu verknüpfen. In Fussballvereinen dürften neben den individuellen Merkmalen der Mitglieder insbesondere auch die sozialen Strukturen des Vereins (Vereinsziele, Vereinskultur) sowie der Teams (Teamklima, Trainer:in¹) von Bedeutung sein. Die verschiedenen Faktoren auf unterschiedlichen Ebenen werden bei der Darstellung der Ergebnisse vertieft betrachtet.

¹Mit dem Gender-Doppelpunkt sind in der Folge männliche, weibliche sowie nicht-binäre Personen gemeint (vgl. <https://de.wikipedia.org/wiki/Gender-Doppelpunkt>).

3. Forschungsüberblick

3.1 Studien in der Schweiz zur sozialen Integration in Fussballvereinen

Die soziale Integration von MMH in Schweizer Fussballvereinen wurde bislang nur im Rahmen von Studien zur Integration von MMH im Sport und in Sportvereinen im Allgemeinen untersucht (Adler Zwahlen et al. 2017; Herzog et al. 2009; Gerber und Pühse 2017; Lamprecht et al. 2017; Lamprecht et al. 2020; Bürgi et al. 2018). Diese Studien haben vor allem auf die Perspektive der Integration zum Verein (Partizipation) und die Integration durch Sport fokussiert.

Lamprecht et al. (2017) haben in der Studie zum Schweizer Vereinssport betont, dass der Fussball neben Basketball und Karate zum wichtigsten Vereinssport bei MMH gehört, wobei aber das Analysekonzept «MMH» nicht weiter definiert wird. Eine Vertiefungsanalyse der Partizipation von MMH in Schweizer Fussballvereinen zeigte, dass in 72 Prozent der Vereine mindestens jedes Zehnte Mitglied einen Migrationshintergrund hat (Bürgi et al. 2018). Der Anteil der jener Vereine ist leicht höher in der Deutschschweiz als in der lateinischen Schweiz. Auch in (vor-)städtischen Gebieten und in den grösseren Vereinen scheint die Partizipation von MMH höher zu liegen als in kleineren oder ländlichen Vereinen. Eine Analyse der Vereinsziele der Fussballvereine zeigte, dass der Beteiligungsförderung von MMH eine hohe Bedeutung zu kommt (82% sehen das Ziel als zutreffend oder eher zutreffend). Die Beteiligungsförderung anderer Zielgruppen ist mit Ausnahme der Kinder und Jugendlichen (91%) weniger wichtig (einkommensschwache Personen: 78%; Mädchen und Frauen: 63%; Menschen mit Beeinträchtigung: 14%).

Im Gegensatz zu den erwähnten Arbeiten haben Herzog et al. (2009) und Gerber und Pühse (2017) die Sport- und Sportvereinsbeteiligung von Jugendlichen in der Schweiz aus individueller Perspektive erhoben. Die Studien verwendeten dabei leicht unterschiedliche generationale Migrationskonzepte. Die wenigen fussballspezifischen Auswertungen zeigen, dass dem Vereinsfussball bei männlichen Jugendlichen eine herausragende Bedeutung zukommt (Herzog et al. 2009) und dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in erster sowie zweiter Generation unabhängig vom Geschlecht (!) öfter Fussball spielen als einheimische Jugendliche (Gerber und Pühse 2017). Dass trotz hoher Beliebtheit der Sportart und bereits hoher Partizipationsanteilen Zugangsbarrieren zu Fussballvereinen bestehen können, zeigen Nessler et al. (2019). In einem Experiment zeigten sie, dass Mailanfragen an die Trainer:innen seltener positiv beantwortet werden, wenn das Mail mit einem ausländischen und nicht mit einem Schweizer Namen unterschrieben wird.

Schliesslich liefert die Studie zur «Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund im Vereinssport» (Adler Zwahlen et al. 2017) erste Erkenntnisse zur sozialen Integration von MMH in verschiedenen Sportarten, gemessen mit einem Analyseinstrument orientiert an Essers Dimensionen der sozialen Integration. Die fussballspezifische Auswertung zeigt, dass Fussballvereinsmitglieder mit Migrationshintergrund auf insgesamt hohem Niveau leicht schwächer sozial integriert sind als MMH in Basketballvereinen, in Kampfsportvereinen oder Turnvereinen. Keine Unterschiede zeigen sich jedoch für die Dimension der Interaktion, also bei den Beziehungen und Kontakten im Verein. Für Sportvereine im Allgemeinen zeigte die Studie, dass MMH insgesamt gut in den Vereinen integriert sind. Im Vergleich zu Einheimischen zeigen sich jedoch beim vereinspezifischen Wissen (Kulturation), bei der Platzierung in zentralen vereinspolitischen Positionen (Platzierung) und auch bei der Qualität der Beziehungen (Interaktion) leicht tiefere Werte für MMH in erster und zweiter Generation. Keine Unterschiede existieren für die Identifikation mit dem Verein.

Die wenigen Resultate zu MMH in Schweizer Fussballvereinen verweisen auf eine hohe Bedeutung des Vereinsfussballs aus partizipatorischer Sicht, liefern aber kaum Erkenntnisse zur individuellen sozialen

3.2 Internationale Studien zur sozialen Integration in Fussballvereinen

Internationale Studien liefern weitere Erkenntnisse zum Thema Integration von MMH in Fussballvereinen. Aufgrund unterschiedlicher struktureller, kultureller und politischer Faktoren in den jeweiligen Sportsystemen aber auch in der Migrations- und Integrationshistorie ist bei der Generalisierung auf andere Länder Vorsicht geboten (Nagel et al. 2020b). Trotzdem ist anzunehmen, dass MMH in verschiedenen Ländern mit ähnlichen Herausforderungen und Chancen konfrontiert sind. So konnten Nagel et al. (2020a) zeigen, dass der Länderkontext nur eine untergeordnete Rolle spielt für die soziale Integration in Sportvereinen.

Unabhängig vom Länderkontext wird der Fussball und dessen Vereinssport oft als ambivalentes Setting beschrieben. Einerseits wird der Fussball, wie andere Sportarten auch, als Wettkampfspiel charakterisiert, wobei Aggressionen und Gewalt den interethnischen Kontakt erschweren können. Verschiedene Studien verweisen dabei auf Stereotypisierungen, ethnische Diskriminierungen und Konflikte im Wettkampf zwischen ethnischen Teams (Krouwel et al. 2006; Soeffner und Zifonun 2008a; Dukic et al. 2017; Kalter 2005), aber auch auf mögliche Spannungen aufgrund von unpassendem Leistungsniveau und intensivem Konkurrenzkampf innerhalb von Teams (Stura 2019). Krouwel et al. (2006) machen für den niederländischen Amateurfussball beispielsweise darauf aufmerksam, dass sich soziale Spannungen im Fussball entladen können und diese dabei reproduzieren. Bradbury (2013) verweist ausserdem auf eine Reihe diskriminierender und rassistischer Erfahrungen im europäischen Amateurfussball.

Andererseits kann der Fussball aufgrund der internationalen Bekanntheit des Spiels und der hohen Generalisierbarkeit von fussballspezifischem Kapital über Ländergrenzen hinweg (Kalter 2005; Herzog et al. 2009; van Haaften 2019) einen regelmässigen und intensiven Kontakt über ethnische Grenzen hinweg fördern (Dukic et al. 2017; Soeffner und Zifonun 2008a; Stura 2019). So deuten Soeffner und Zifonun (2008) Auseinandersetzungen im Wettkampf zwischen deutschen Vereinen und Migrantenvereinen nicht als Desintegration, sondern als Zeichen einer ausgeglichenen Machtbalance. Dabei verweisen sie auf die Entstehung von wechselseitig etabliertem Wissen zur Konfliktdeeskalation und die konfliktvermittelnde Arbeit in den Vereinen. Auch Dukic et al. (2017) verweisen für Geflüchtete in Australien neben konfliktreichen auch auf erfolgreiche Formen des interethnischen Wettkampfes. Faktoren erfolgreicher Integration in den Fussballvereinen wurden bislang eher selten analysiert. Kalter (2004) verweist auf die Bedeutung der Fussballliga und den Anteil MMH in den Teams. So konnte gezeigt werden, dass soziale Distanzen zwischen MMH und autochthonen Spielern in Teams in höheren Fussballligen abnehmen, weil der höhere Wettbewerb auch den «taste for discrimination» reduziert. Ausserdem nimmt die soziale Distanz auch mit einem höheren Anteil MMH in den Teams ab, weil der vermehrte Kontakt zum Abbau von Stereotypen und Vorurteilen führen kann. Stura (2019) ermittelte in einer qualitativen Studie eine Reihe relevanter Faktoren auf Vereins- und Teamebene für die erfolgreiche Einbindung von geflüchteten Personen in deutschen Fussballvereinen. Wichtig ist unter Anderem, inwiefern es den Teams gelingt, die Kommunikation an Sprachschwierigkeiten anzupassen, kulturelle Diversität als Stärke zu deuten und Geflüchtete in gesellige Aktivitäten abseits des Platzes einzubinden. Hier kommt insbesondere dem Coach eine zentrale Rolle zu. Agergaard und Sørensen (2010) und Soeffner und Zifonun (2008) verweisen jedoch auch auf assimilative Integrationserwartungen in dänischen und deutschen Fussballvereinen. Erstere beschreiben auch eine verbreitete Tendenz, Differenzen zwischen Spielern unterschiedlicher Herkunft zu negieren. Beides kann ein Gefühl der Fremdheit erzeugen und die Integration erschweren, weil kulturelle

Andersartigkeit nicht gezeigt werden darf (vgl. auch Kleindienst-Cachay et al. 2012 für deutsche Sportvereine).

Soziale und integrative Funktionen des Fußballs über den Verein hinaus im Sinne einer Integration in die Gesellschaft wurden bislang vor allem für ethnische Vereine untersucht. Dabei beschreiben Studien ethnische Vereine als «Safe Space», also als Ort der Zugehörigkeit und der Festigung der eigenen Identität, was Mitglieder hilft, eine Resilienz und Kapazität zu entwickeln, um mit anderen Communities in Verbindung zu treten (Dukic et al. 2017; Bradbury 2011; Stone 2018). Die Teilhabe im Verein kann ausserdem eine weitere zivilgesellschaftliche Partizipation vereinfachen (z.B. durch Informationen über Ausbildung und Arbeitsplatz, Dukic et al. 2017). Inwiefern und welche gesellschaftsintegrativen Leistungen auch in traditionellen Fussballvereinen zu erwarten sind, ist bislang kaum erforscht. Lediglich Stura (2019) verweist in ihrer Studie auf die Möglichkeit von Geflüchteten, die Sprache zu lernen und Vertrautheit mit lokalen Kulturen und Gepflogenheiten zu erlangen. Vereinsverantwortliche Funktionäre weisen ausserdem auf eine Reduktion von Vorurteilen bei lokalen Vereinsmitgliedern und einen Abbau von gegenseitigen sozialen Distanzen hin. Dadurch seien Geflüchtete zu Mitgliedern der lokalen Community geworden.

Bislang kaum untersucht wurde, wie es Fussballvereinen gelingen kann, integrative Praktiken und Massnahmen zu entwickeln. Eine Ausnahme bildet dabei eine ethnographische Studie in den Niederlanden, welche eine extern eingeleitete Transition von einem ethnisch-niederländischen zu einem ethnisch-gemischtem Vereinsvorstand begleitete (van Slobbe et al. 2013). Dabei zeigte sich, dass es trotz formaler Gleichstellung auf Verbandsebene zu Etablierten- und Aussenseiter-Figurationen entlang ethnischer Kriterien kommen kann, wobei die Deutungshoheit über die Vereinskultur zentral ist.

Die internationale Literatur zeigt, dass die Partizipation in ethnischen wie auch traditionellen Fussballvereinen sowohl mit Chancen (regelmässige interethnische Kontakte) als auch Herausforderungen (interethnische Konflikte und Diskriminierungen) einhergeht. Bisher kaum differenziert untersucht wurde die soziale Integration von Mitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund in Fussballvereinen (individuelle Perspektive) sowie die integrativen Bemühungen der Fussballvereine für MMH (organisationale Perspektive). Erste qualitative Analysen verweisen auf die Bedeutung von team- und vereinsstrukturellen Merkmalen für die individuelle Integration. Ausserdem können integrative Bemühungen und Veränderungen in den Vereinen mit Widerstand verbunden sein.

Die vorliegende Studie widmet sich deshalb der systematischen Erfassung von Determinanten der sozialen Integration auf individueller Ebene sowie auf Team- und Vereinsebene. Dabei wird die soziale Integration mit einem systematischen Erhebungsinstrument aus Sicht der Mitglieder mit und ohne Migrationshintergrund erhoben (quantitative Teilstudie). Ergänzend bieten Fokusgruppeninterviews mit MMH vertiefte Erkenntnisse zu integrativen Leistungen über den Fussballverein hinaus. Aus organisationaler Perspektive fokussiert die Studie in qualitativen Experteninterviews auf Good-Practice-Vereine und die Frage, wie es ihnen gelang, integrative Massnahmen und Praktiken zu etablieren (qualitative Teilstudie).

4. Methodik

4.1 Quantitative Teilstudie

Durchführung der quantitativen Teilstudie

Die quantitative Teilstudie beinhaltet Erhebungen in 42 Fussballvereinen in der Deutsch- und Westschweiz. Diese wurden aus 119 an der Teilnahme interessierten Vereinen kriteriengeleitet (Sprachregion, Siedlungsstruktur, Anteil MMH, Erfahrungen mit dem Thema Integration) ausgewählt. In den 42 Vereinen wurden Erhebungen auf Vereinsebene, Teamebene und Mitgliederebene durchgeführt. Die Messinstrumente basierten dabei auf den im Rahmen der Studie «Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund im Vereinssport» (Adler Zwahlen et al. 2017) entwickelten Fragebogen auf Mitglieder- und Vereinsebene, welche an den Kontext der Fussballvereine angepasst wurden. Angelehnt an die bestehenden Instrumente wurde ausserdem ein Fragebogen für die Analyse der Teamebene (Team- und Trainermerkmale) entwickelt.

Der Vereinsfragebogen erfasste die sozialen Strukturen der ausgewählten Vereine (situative Merkmale, Vereinsziele, Vereinskultur, Thema Integration) und wurde in allen 42 Vereinen von einer Kontaktperson mit entsprechendem Wissen über den Verein online ausgefüllt. Bei unklaren oder fehlenden Angaben erfolgten Massnahmen zur Informationsgewinnung per E-Mail.

In den 42 Vereinen wurden in Absprache mit der Kontaktperson 2-5 Teams ausgewählt, wobei Teams ab B-Jugend und älter befragt wurden. Es wurden bewusst Teams mit Menschen mit Migrationshintergrund ausgewählt. Insgesamt wurden 145 Teams vor Ort besucht. Dabei wurde auch jeweils ein:e Trainer:in mit dem Trainerfragebogen zu Team- und Trainermerkmalen befragt. 143 Trainer:innen haben den Fragebogen ausgefüllt.

Alle anwesenden Teammitglieder wurden mit dem Mitgliederfragebogen zu individuellen Merkmalen und ihrer sozialen Integration im Verein befragt. Projektmitarbeiter:innen unterstützten bei inhaltlichen oder sprachlichen Verständnisproblemen. Dabei wurden Daten von 1681 Vereinsmitgliedern erhoben. Der Mitgliederfragebogen wurde ausserdem als Onlineversion an ehrenamtliche und hauptamtliche Funktionäre im Verein gesendet. In diesem zusätzlichen Ehrenamtlichen-Sample sind weitere 335 Vereinsmitglieder erfasst.

Beschreibung des Samples der quantitativen Teilstudie

Das Vereins-Sample beinhaltet 13 Vereine in der Westschweiz und 29 in der Deutschschweiz. 13 Vereine geben an, auf dem Land beheimatet zu sein, 12 Vereine sind in der Agglomeration und 17 in Städten ansässig. Unter den Vereinen befinden sich 12 kleinere Vereine mit weniger als 250 Mitgliedern, 17 mittelgrosse Vereine mit 250-500 Mitgliedern und 13 grosse Vereine mit mehr als 500 Mitgliedern. Acht Vereine geben an, einen Anteil an MMH von 1-10 Prozent zu haben, neun Vereine geben einen Anteil von 11-20 Prozent an und 12 Vereine einen Anteil von 21-50%. 13 Vereine geben einen noch grösseren Anteil an, wobei auch zwei monoethnisch gegründete Vereine im Sample enthalten sind. Diverse Vereine verfügen ausserdem über integrative Vorerfahrungen (z.B. Teilnahme am Projekt «Together – Fussball vereint», Ansprechperson für Belange von MMH).

Von den 145 Teams sind 44 Jugendteams, 84 Aktivteams (5. Liga bis 2.Liga interregional) und 13 Seniorenteams. Zusätzlich wurden vier Teams besucht, die keine Meisterschaft bestreiten. Durchschnittlich trainieren die Teams 2.1-mal pro Woche. 77 Trainer:innen haben einen Migrationshintergrund. Rund die Hälfte der Trainer:innen ist hauptamtlich engagiert und verdient mehr als 2000 Franken jährlich.

In den Teams wurden 1681 Mitglieder erhoben. Davon wurden 156 Fälle aufgrund von unseriösem Antwortverhalten oder hoher Anzahl fehlender Werte ausgeschlossen (Curran 2016). Damit umfasst

das Sample 1525 Mitglieder. Das sind 36.3 Fälle pro Verein und 10.5 pro Team. Die Mitglieder sind im Durchschnitt 24.6 Jahre alt (SD = 9.4) und seit 8.8 Jahren Mitglied im Verein (SD = 8.0). Von den Teammitgliedern sind 208 (13.7%) weiblich und 287 (19.2%) ehren- oder hauptamtlich tätig. In den Teams wurden 245 Mitglieder (16.2%) in erster Migrationsgeneration, 472 (31.1%) in zweiter und 159 (10.5%) in dritter Migrationsgeneration befragt. Von den 335 ehrenamtlichen Mitgliedern im Onlinefragebogen wurden 21 aufgrund von unseriösem Antwortverhalten ausgeschlossen.

Operationalisierung der sozialen Integration

Die individuelle soziale Integration wurde durch die Zustimmung der individuellen Mitglieder auf einer fünfstufigen Skala von «trifft nicht zu» bis «trifft voll zu» anhand von 20 Items in den vier Dimensionen Identifikation, Platzierung, Interaktion und Kulturation gemessen. Die Items in den vier Integrationsdimensionen sind übernommen aus dem Messkonzept zur sozialen Integration von MMH in Sportvereinen von Adler Zwahlen et al. (2018). Vier Items wurden vom Projekt Sivsce (Social Inclusion and Volunteering in Sport Clubs in Europe) übernommen (Elmose-Østerlund et al. 2019). Ein Item wurde neu entwickelt. Zur Verbesserung der Skalenreliabilität wurde dieses Item aber wieder ausgeschlossen. Aus den Items wurden pro Dimension Skalenmittelwerte gebildet, wenn mindestens drei Items beantwortet wurden. Das Cronbachs Alpha der vier Skalen liegt zwischen 0.60 und 0.74. Tabelle 1 zeigt die Items sowie die Skalen. An dieser Stelle soll auch darauf hingewiesen werden, dass die Operationalisierung der sozialen Integration über subjektive Indikatoren aufgrund der Normativität des Integrationsbegriffs mit der Problematik auskommen muss, dass sich diese Normativität auch im Antwortverhalten der Befragten niederschlägt (Gerber und Pühse 2017).

Tabelle 1: Mittelwerte und Standardabweichungen (SD) der Items und Skalen der sozialen Integration

	Item	N	Mittelwert	SD
Identifikation	Ich bin stolz, dass ich zu unserem Verein gehöre.	1508	4,29	0,88
	Ich fühle mich mit unserem Verein eng verbunden.	1505	3,80	1,04
	Ich trage gerne unsere Vereinskleidung.	1497	4,39	0,90
	Unser Verein ist der wichtigste Ort, an dem ich Sport treibe.	1500	4,26	0,95
	Im Verein helfen und unterstützen wir uns auch privat, wenn dies notwendig ist.	1453	3,89	1,03
	Skala Identifikation (Cronbachs Alpha = 0.74)	1523	4,12	0,67
Platzierung	Bei Abstimmungen in der Mitgliederversammlung bin ich meistens dabei.	1449	3,10	1,52
	Ich bringe mich mit eigenen Ideen aktiv in die Vereinsarbeit ein.	1497	2,89	1,28
	Ich interessiere mich für das, was unsere Vereinsführung plant und macht.	1498	3,61	1,11
	Ich diskutiere mit anderen Mitgliedern über Vereinsangelegenheiten.	1497	3,53	1,22
	Ich kann mir vorstellen, ein Amt in unserem Verein zu übernehmen.	1403	2,79	1,42
	Skala Platzierung (Cronbachs Alpha = 0.75)	1512	3,18	0,94
Interaktion	In unserem Verein kommen öfters Konflikte zwischen mir und Mitgliedern anderer Herkunft vor (invertiert).	1490	4,57	0,87
	Andere Mitglieder respektieren mich so wie ich bin.	1503	4,51	0,75
	Es fällt mir leicht, soziale Kontakte in unserem Verein zu finden.	1509	4,29	0,82
	Durch die Mitgliedschaft im Verein habe ich neue Freundschaften geknüpft.	1514	4,46	0,80
	Meine Abwesenheit würde im Verein niemandem auffallen (invertiert).	1407	3,71	1,19
	Skala Interaktion (Cronbachs Alpha = 0.60)	1522	4,31	0,56
Kulturation	Ich bin mit den Werten und Gepflogenheiten unseres Vereins vertraut.	1487	4,07	0,91
	Ich verhalte mich gemäss den Regeln unseres Vereins.	1504	4,54	0,72
	Ich weiss, wie unser Verein funktioniert.	1475	4,03	1,00
	Ich weiss, wann und wie ich meine Meinung einbringen kann, wenn Entscheidungen getroffen werden.	1438	3,69	1,02
	Skala Kulturation (Cronbachs Alpha = 0.67)	1489	4,09	0,65

Auswertung der quantitativen Teilstudie

Die quantitative Teilstudie ermöglicht Analysen auf unterschiedlichen Ebenen. Auf individueller Ebene wird untersucht, wie sich die Mitglieder mit Migrationshintergrund in den Fussballvereinen zusammensetzen, wie sich ihre soziale Integration gestaltet und welche individuellen Faktoren für die soziale Integration relevant sind. Auf Vereins- und Teamebene wird ermittelt, inwiefern die Integration von MMH in den Teams und den Vereinen ein Thema ist und welche strukturellen Faktoren der Teams und Vereine für die individuelle Integration der Mitglieder (mit Migrationshintergrund) relevant sind. Die Analyse der Faktoren der sozialen Integration erfolgt für die Mitglieder, welche vor Ort in einem Team erhoben wurden. Eine zusätzliche Analyse der Ehrenamtlichkeit in den Vereinen berücksichtigt auch die Ehren- und Hauptamtlichen, welche den Onlinefragebogen ausgefüllt haben.

Die Analysen der relevanten Faktoren wurden einerseits für Vereinsmitglieder im Allgemeinen und andererseits für das Teilsample der Menschen mit Migrationshintergrund durchgeführt. Dabei gilt es zwei Punkte zu beachten: (1) Das Sample der Menschen mit Migrationshintergrund ist kleiner als das Gesamtsample, weshalb die statistische Power sinkt, signifikante Zusammenhänge zu entdecken. Die Grösse der Zusammenhänge sollte ebenfalls berücksichtigt werden. (2) Relevante Zusammenhänge wurden anhand bivariater Analysen (Korrelationen, Mittelwertvergleiche) zwischen der sozialen Integration der Mitglieder und den Faktoren auf der jeweiligen Ebene berechnet. Um relevante Faktoren für die individuelle soziale Integration auf Team- und Vereinsebene zu bestimmen, sind ebenen-übergreifende Zusammenhänge zu berechnen. Um auf komplexe Mehrebenenmodelle verzichten zu können, wurden die Variablen der Team- und Vereinsebene auf die Mitgliederebene desaggregiert. Dabei können p-Werte unterschätzt werden. Nur knapp signifikante Zusammenhänge wurden deshalb mit Vorsicht interpretiert.

Ausserdem sei vor dem Hintergrund der Komplexität des Integrationsbegriffs auf zwei weitere Herausforderungen verwiesen, welche auch wir nicht überwinden können (Gerber und Pühse 2017): (1) Bei der Interpretation der Resultate existieren keine absoluten Standards, die eine ausreichende oder gelingende Integration indizieren. Der Vergleich mit Einheimischen in Form einer Abwesenheit statistischer Unterschiede bringt zwar den Vorteil eines relativen Standards, läuft aber Gefahr, einen Defizitansatz, d.h. einen generellen Nachholbedarf von MMH im Vergleich zu Einheimischen zu betonen. (2) Die soziale Integration ist ein Prozess, der von einer Vielzahl individueller, sozialer und struktureller Faktoren abhängt. Empirische Analysen müssen deshalb immer vor dem Hintergrund reflektiert werden, dass sie nur einen kleinen Ausschnitt betrachten können.

Die quantitative Teilstudie basiert auf Daten von 42 Schweizer Fussballvereinen in der Deutsch- und Westschweiz, 145 Teams und 1839 Vereinsmitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund. Auf individueller Ebene wird untersucht, wie sich die Mitglieder mit Migrationshintergrund in den Fussballvereinen zusammensetzen, wie sich ihre soziale Integration gestaltet und welche individuellen Merkmale der Mitglieder für die soziale Integration relevant sind. Auf Vereins- und Teamebene wird analysiert, inwiefern die Integration von MMH in den Teams und den Vereinen ein Thema ist und welche strukturellen Faktoren der Teams und Vereine für die individuelle Integration der Mitglieder relevant sind.

4.2 Qualitative Teilstudie

Sample und Durchführung der Experteninterviews zu integrativen Massnahmen und Praktiken

Aus den 42 Vereinen in der quantitativen Teilstudie wurden in einem ersten Schritt 19 Vereine für Fallstudien ausgewählt, welche im Vereinsfragebogen auf integrative Massnahmen und Praktiken verwiesen hatten. Dabei wurden vier thematische Gruppen gebildet. (1) Fünf Vereine wurden

ausgewählt, welche angaben, eine ausgewiesene *Ansprechperson für Belange von MMH* im Verein zu haben. (2) Fünf Vereine wurden ausgewählt, welche angaben, beim Projekt «*Together – Fussball vereint*» des Schweizerischen Fussballverbands teilgenommen zu haben. Dabei wurde ein Verein wieder ausgeschlossen, da er nicht mit dem Projekt in Berührung gekommen ist. Ein zusätzlicher Verein wurde jedoch in einer Vorstudie befragt. (3) Weiter wurden fünf Vereine ausgewählt, welche unterschiedliche «*eigene integrative Massnahmen*» entwickelt haben. (4) Schliesslich wurden *ethnische Settings* untersucht, wobei zwei monoethnisch gegründete Vereine und zwei traditionelle Vereine mit monoethnischen Teams berücksichtigt wurden. Insofern traditionelle Vereine hauptsächlich aus einheimischen Spielern bestehen, sind auch diese als monoethnische Vereine zu betrachten. Wir beziehen uns hier aber auf Settings, welche aus monoethnischen Einwanderungsgruppen bestehen. Fünf der 18 Fallstudien wurden in der Westschweiz durchgeführt. Tabelle 2 zeigt die Vereine im Sample.

Mit dem Ziel, dass sich die Expert:innen gegenseitig ergänzen und widersprechen können, sollten Fokusgruppen mit Vereinsexpert:innen vor Ort durchgeführt werden. Aufgrund der Covid-19-Situation musste das Design aber angepasst und Experteninterviews mit jeweils einer Person per Videotelefonie durchgeführt werden. In Ausnahmefällen wurde ein Interview vor Ort geführt. Die Auswahl der Expert:innen erfolgte in einem ersten Schritt mit der Kontaktperson im Verein. Dabei wurden zentrale Personen mit relevantem Vereinswissen identifiziert und interviewt. Um eine Sättigung an Informationen zu erlangen, wurden während der Interviews weitere relevante Personen identifiziert und nach Möglichkeit ebenfalls interviewt.

In den Vereinen wurden in der Regel 2-3 Expert:innen interviewt. Insgesamt wurden 44 Interviews durchgeführt, wobei ein Interview als Gruppeninterview mit zwei Experten durchgeführt wurde. Die Interviews dauerten zwischen 20 und 120 Minuten und durchschnittlich rund eine Stunde. Die interviewten Personen sind bis auf eine Ausnahme alle männlich. Die häufigsten Funktionsrollen der Expert:innen im Verein waren Präsident, Trainer:in, Sportchef und Juniorenverantwortlicher. Seltener waren die Experten auch Medienverantwortlicher, Sekretär, Sozialarbeiter oder Initianten von integrativen Projekten.

Der halbstandardisierte Leitfaden wurde theoriegeleitet entwickelt (Helfferich 2011). Er fokussierte auf die sozialen Strukturen in Sportvereinen (Nagel 2006; Schimank 2016) und die Entscheidungsprozesse in den Vereinen (Nagel 2006; Cohen et al. 1972) und hatte zum Ziel, die strukturellen Bedingungen, die Entscheidungsprozesse bei der Etablierung der Massnahmen sowie die Umsetzung und Evaluation der Massnahmen zu erfassen. Durchgeführt wurden die Interviews zusammen mit vier Masterstudierenden, welche sich im Rahmen ihrer Masterarbeit jeweils einer thematischen Gruppe widmeten (vgl. Kapitel 9). Damit sich die Interviewteilnehmer:innen vorab ein Bild machen konnten, wurde eine gekürzte Version des Leitfadens vorab verschickt. In Vereinen in der französischsprachigen Schweiz wurden die Interviews von einer französischsprachigen Projektmitarbeiterin geführt, unterstützt durch die Masterstudierenden. Dafür wurde der Leitfaden vorab übersetzt.

Sample und Durchführung der Fokusgruppen zu Faktoren der sozialen Integration

In einem zweiten Schritt wurden aus den vier thematischen Gruppen jeweils 2-3 Vereine ausgewählt und ein zusätzliches Fokusgruppeninterview mit MMH durchgeführt. Die Auswahl der Vereine orientierte sich dabei forschungsökonomisch an der Bereitschaft der Vereine, einen erneuten Koordinationsaufwand zu leisten. Insgesamt wurden in 11 Vereinen Interviews durchgeführt, wobei fünf in der Stadt, drei in der Agglomeration und drei auf dem Land ansässig sind. Drei Vereine aus der Westschweiz wurden berücksichtigt. Tabelle 2 zeigt das Sample der Fokusgruppen.

Die Fokusgruppen sollten zwischen 2-3 MMH mit ausreichenden deutschen bzw. französischen Sprachkenntnissen beinhalten. Personen, welche nicht über entsprechende Sprachfähigkeiten verfügen, sind deshalb nicht im Sample. Ausserdem sollten über alle Fokusgruppen hinweg weibliche und männliche MMH mit unterschiedlichen Migrations- und Integrationserfahrungen sowie Vereinsbiografien berücksichtigt werden. Die Abhängigkeit bei der finalen Auswahl von der koordinierenden Person im Verein führte jedoch dazu, dass keine Frauen mit MH befragt werden konnten und die Fokusgruppen grösstenteils zwei Personen umfassten. In zwei Fällen konnte nur eine Person interviewt werden. Die verschiedenen Fokusgruppen berücksichtigten 22 männliche MMH im Alter zwischen 16 und 52 Jahren in erster (19 Personen) wie auch in zweiter Generation (3 Personen). Die Personen stammen aus diversen Herkunftsländern (z.B. Afghanistan, Deutschland, Eritrea, Italien, Kosovo, Türkei). Die Mitgliedschaftsdauer im Verein reicht von einem Jahr bis zu über 15 Jahren. Drei Mitglieder sind im Verein als Trainer tätig. Die Interviews dauerten zwischen 20 und 86 Minuten und durchschnittlich knapp eine Stunde.

Auch für die Fokusgruppen wurde ein halbstandardisierter Fragebogen entwickelt, welcher sich an den Dimensionen der sozialen Integration nach Esser (2009) sowie an den unterschiedlichen Perspektiven der Integration (zum Verein, im Verein und durch den Verein, Kleindienst-Cachay et al. 2012) orientierte. Der Leitfaden wurde vorab mit zwei Personen mit eritreischem Migrationshintergrund geprüft und nochmals überarbeitet. Durchgeführt wurden die Interviews per Videotelefonie zusammen mit einem Masterstudenten, wobei in den französischsprachigen Vereinen wiederum die französischsprachige Projektmitarbeiterin beteiligt war. Auch hier wurden in Ausnahmefällen Interviews vor Ort durchgeführt.

Tabelle 2: Situative Merkmale der Vereine laut Vereinsbefragung und durchgeführte Interviews nach Thema und Verein

	Verein	Situative Merkmale	Experteninterview	Fokusgruppeninterview
Ansprachperson	Verein A	Land (d) ¹ 425 Mitglieder 1-10% MMH	(1) Präsident (2) Präsident Spielerkommission (3) Ansprechperson sport-verein-t	(1) Spieler, 1G ² , Eritrea, 26 Jahre (2) Spieler, 1G, Afghanistan, 22J
	Verein B	Land (d) 900 Mitglieder 1-10% MMH	(1) Präsident (2) Sportverantwortlicher & Ansprechperson (3) Trainer	
	Verein C	Land (d) 400 Mitglieder 26-50% MMH	(1) Präsident (2) Ehemaliger Präsident & Ansprechperson	(1) Spieler, 1G, Deutschland, 39J (2) Spieler, 1G, Deutschland, 52J
	Verein D	Agglo (f) 250 Mitglieder 11-25% MMH	(1) Präsident (2) Jugendverantwortlicher (3) Trainer	
	Verein E	Agglo (f) 600 Mitglieder 51-75% MMH	(1) Präsident (2) techn. Leiter & Ansprechp. (3) Jugendverantwortlicher (4) Trainer	(1) Spieler, 1G, Afghanistan, 26J (2) Spieler, 1G, Afghanistan, 28J
Together	Verein F	Stadt (d) 750 Mitglieder 25-50% MMH	(1) Ehemaliger Präsident (2) Ehemaliger Jugendverantwortlicher	
	Verein G	Agglo (f) 600 Mitglieder 51-75% MMH	(1) Technischer Leiter (2) Sekretär (3) Trainer	(1) Spieler, 1G, Senegal, 16J
	Verein H	Land (d) 400 Mitglieder 1-10% MMH	(1) Präsident (2) Vizepräsident	(1) Spieler, 1G, Eritrea, 17J (2) Spieler, 2G, Kosovo, 18J
	Verein I	Stadt (d) 310 Mitglieder 26-50% MMH	(1) Vizepräsident (2) Jugendverantwortlicher (3) Trainer	(1) Trainer, 1G, Sudan, 31J (2) Trainer, 1G, Iran, 35J (3) Spieler, 1G, Mali, 24J

Eigene integrative Massnahmen	Verein J	Stadt (d) 700 Mitglieder 76-100% MMH	(1) Vorstandsmitglied (2) Medienverantwortlicher (3) Trainerin	(1) Trainer, 1G, Kosovo, 40J (2) Spieler, 1G, Somalia, 16J
	Verein K	Stadt (d) 300 Mitglieder 51-75% MMH	(1) Präsident (2) Sportverantwortlicher	
	Verein L	Stadt (d) 500 Mitglieder 26-50% MMH	(1) Präsident (2) Sportverantwortlicher	(1) Spieler, 1G, Brasilien, 21J
	Verein M	Land (f) 400 Mitglieder 26-50% MMH	(1) Präsident (2) Trainer (3) Projektverantwortlicher	
	Verein N	Stadt (f) 390 Mitglieder 51-75% MMH	(1) Präsident (2) Finanzchef	(1) Spieler, 1G, Portugal, 25J (2) Spieler, 1G, Portugal, 21J (3) Spieler, 1G, Elfenbeinküste, 23J
Ethnisches Setting	Verein O	Stadt (d) 180 Mitglieder 76-100% MMH	(1) Präsident	(1) Spieler, 2G, Türkei, 28J (2) Spieler, 1G, Angola, 31J
	Verein P	Stadt (d) 60 Mitglieder 51-75% MMH	(1) Sportchef (2) Jugendverantwortlicher	
	Verein Q	Stadt (d) 180 Mitglieder 26-50% MMH	(1) Präsident (2) Trainer	
	Verein R	Stadt (d) 500 Mitglieder 51-75% MMH	(1) Ehemaliger Präsident (2) Vizepräsident (3) Sozialarbeiter	(1) Spieler, 1G, Türkei, 34J (2) Spieler, 2G, Türkei, 30J

¹(d): Deutschschweiz, (f) Westschweiz; ²1G: MMH in erster Generation; 2G: MMH in zweiter Generation

Auswertung der qualitativen Teilstudie

Das Untersuchungsdesign zu den integrativen Massnahmen und Praktiken lässt sich als multiple case study kennzeichnen, wobei die Entstehung und Umsetzung von verschiedenen integrativen Massnahmen in den Vereinen jeweils nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden verglichen wurden. Die Fokusgruppeninterviews liefern Erkenntnisse aus Perspektive der MMH in den Vereinen zu relevanten Faktoren der sozialen Integration in den Vereinen.

Die Experteninterviews zu den integrativen Massnahmen und Praktiken in den Vereinen wie auch die Fokusgruppeninterviews wurden nach Mayring (2015, S. 103) durch eine inhaltliche Strukturierung mit der Software MAXQDA ausgewertet. Die zentralen Themen wurden mittels deduktivem Kategoriensystem extrahiert. Dieses orientierte sich an den bereits für die Erstellung der Leitfäden verwendeten theoretischen Konzepten. In einem zweiten Schritt wurde dann das extrahierte Material nach den Regeln der Zusammenfassung verdichtet (Mayring 2015, S. 69).

Zur Überprüfung des erstellten Kategoriensystems und zur Gewährleistung der Interkoderreliabilität (Mayring 2015, S. 53) wurden ein Fokusgruppeninterview sowie ein Experteninterview pro thematische Gruppe von zwei unabhängigen Forschern komplett durchkodiert und danach abgeglichen. In diesem Zusammenhang wurde das Kategoriensystem nochmals leicht vereinfacht sowie neue, induktive Kategorien bestimmt, die sich direkt aus dem Material ergaben. Die Fallstudien wurden durch einen Gegencheck der Ergebnisse bei der Kontaktperson in den Vereinen validiert.

Die qualitative Teilstudie gliedert sich in zwei Bereiche. Der erste Bereich fokussierte auf Fallstudien in 18 Vereinen. Analysiert wurde die Entstehung und Umsetzung von integrativen Massnahmen anhand von Experteninterviews. Dabei wurden vier Themenbereiche unterschieden: (1) Vereine mit einer Ansprechperson für Belange von MMH, (2) Vereine mit einer Teilnahme am Projekt «Together – Fussball vereint», (3) Vereine mit (sonstigen) eigenen integrativen Massnahmen sowie (4) ethnische

Vereine bzw. Vereine mit ethnischen Teams. Insgesamt wurden dabei 44 Experteninterviews durchgeführt.

Der zweite Bereich analysierte in 11 Fokusgruppen mit insgesamt 22 MMH relevante Aspekte der sozialen Integration im Verein sowie die Integration in die Gesellschaft. Die Interviews wurden anhand von halbstandardisierten Leitfäden durchgeführt, welche sich, wie auch die Auswertungskategorien, an theoretischem Vorwissen orientierte.

5. Ergebnisse der quantitativen Teilstudie

5.1 Integration auf Mitgliederebene

Basierend auf dem Mehrebenenmodell wurde angenommen, dass sich die soziale Integration auf unterschiedlichen Ebenen beschreiben und erklären lässt. Kapitel 5.1 widmet sich der Mitgliederebene. Hier ist einerseits interessant, wie sich die Mitglieder mit Migrationshintergrund in den Vereinen zusammensetzen und inwiefern sie sich bezüglich der Vereinsbiografie (z.B. Mitgliedschaftsdauer oder Ehrenamtlichkeit) von Einheimischen unterscheiden. Andererseits interessiert, inwiefern der Migrationshintergrund aber auch weitere individuelle Merkmale der Mitglieder mit deren sozialen Integration im Verein zusammenhängen. Schliesslich folgen spezifische Analysen zu Frauen (mit MH) in den Fussballvereinen.

5.1.1 Menschen mit Migrationshintergrund in Schweizer Fussballvereinen

In den erfassten Teams wurden 245 Mitglieder (16.2%) in erster, 472 (31.1%) in zweiter und 159 (10.5%) in dritter Migrationsgeneration erhoben. Insgesamt haben 876 (57.8%) der befragten Mitglieder einen Migrationshintergrund.

Die Mitglieder mit Migrationshintergrund in erster Generation sind durchschnittlich bereits 13.9 Jahre in der Schweiz. 56 Personen (25.5% der MMH in erster Generation) leben seit maximal fünf Jahren in der Schweiz. Die häufigsten Herkunftsländer sind der Kosovo, Portugal und Italien. Tabelle 3 zeigt die 10 verbreitetsten Herkunftsländer der ersten Generation. Darunter sind mit Eritrea und Afghanistan auch zwei Länder, aus denen die Schweiz jüngst Geflüchtete aufnahm. Wichtige Einwanderungsgründe der ersten Generation sind die Familienzusammenführung (83 Personen, 36.2%), die berufliche Tätigkeit (60, 26.2%) und die Flucht (47, 20.5%). Die geflüchteten Personen kommen unter anderem aus Afghanistan (7 Personen), Kosovo (7), Eritrea (5) und Iran (4).

Tabelle 3: Die zehn verbreitetsten Geburtsländer der Mitglieder mit MH in erster Generation

Geburtsland	N	Prozent
Kosovo	27	11,9
Portugal	26	11,5
Italien	17	7,5
Deutschland	14	6,2
Frankreich	12	5,3
Afghanistan	8	3,5
Spanien	8	3,5
Brasilien	7	3,1
Eritrea	7	3,1
Türkei	7	3,1
Andere Länder	121	41,4
Fehlend	18	

Von den Mitgliedern mit Migrationshintergrund in zweiter Generation stammen 42.2 Prozent aus einer gemischten Familie, also einer Familie mit einem Einheimischen und einem migrierten Elternteil. Die restlichen 57.8 Prozent haben zwei migrierte Eltern. Neben der Schweiz sind die am meisten genannten Herkunftsländer der Eltern der zweiten Generation Italien, Portugal und Kosovo (Tabelle 4). Wenn die dritte Migrationsgeneration betrachtet wird und damit die Herkunft der Grosseltern, ist der italienische und der deutsche Migrationshintergrund am häufigsten. Die überwiegende Mehrheit der MMH in dritter Generation hat Grosselternanteile mit Schweizer Herkunft (10,7% ein Grosselternanteil, 31.3% zwei Grosselternanteile, 36.0% drei Grosselternanteile). Nur 22 Prozent der Grosseltern der MMH in dritter Generation sind ausschliesslich ausländischer Herkunft.

Tabelle 4: Die zehn verbreitetsten Herkunftsländer der Mütter und Väter der zweiten Generation.

Herkunftsland Mutter	N	%	Herkunftsland Vater	N	%
Schweiz	90	19,8	Italien	84	18,9
Italien	57	12,6	Schweiz	80	18,0
Portugal	49	10,8	Kosovo	49	11,0
Kosovo	48	10,6	Portugal	41	9,2
Spanien	19	4,2	Türkei	18	4,1
Nordmazedonien	15	3,3	Nordmazedonien	17	3,8
Deutschland	14	3,1	Spanien	15	3,4
Türkei	14	3,1	Serbien	14	3,2
Serbien	12	2,6	Bosnien und Herz.	13	2,9
Sri Lanka	11	2,4	Deutschland	11	2,5
Andere Länder	125	27,5	Andere Länder	102	23,0
Fehlend	18		Fehlend	28	

MMH sind auch abgesehen von der Migrationsgeneration und den Herkunftsländern eine heterogene Gruppe. Tabelle 5 zeigt die Staatsangehörigkeiten, verschiedene Identitäten, die Sprachkenntnisse sowie Einstellungen gegenüber assimilativer und pluralistischer Integration nach Migrationsgeneration. Dabei zeigen sich intergenerationale Veränderungen. MMH in erster Generation besitzen deutlich seltener eine Schweizer Staatsbürgerschaft, eine Schweizer Identität und verfügen über weniger Sprachkenntnisse. Mit jeder Migrationsgeneration nehmen diese Ausprägungen zu. Umgekehrt nehmen die Anzahl ausländischer Staatsbürgerschaften und die ethnische Identität ab. Gemischte Identitäten und Doppelbürgerschaften sind am verbreitetsten bei MMH in zweiter Generation. Schliesslich zeigt sich, dass assimilative Integrationseinstellungen bei MMH in der dritten Generation stärker ausgeprägt sind als bei MMH in erster oder zweiter Generation. Pluralistische Einstellungen erfahren die höchste Zustimmung bei MMH in erster und zweiter Generation. Es fällt auf, dass beide Formen der Integrationseinstellungen eine hohe Zustimmung erhalten. Die beiden Formen können also nicht als Pole derselben Dimension betrachtet werden.

Tabelle 5: Soziokulturelle Merkmale nach Migrationsgeneration (Prozente und Mittelwerte)

Variable		1. Generation	2. Generation	3. Generation
Staatsangehörigkeit ¹	Nur Schweizer	14,6%	41,0%	64,5%
	CH Doppelbürger	14,2%	34,8%	28,3%
	Nur Ausländische	69,0%	23,5%	7,2%
Identität ²	Schweizer	3,08	3,76	4,30
	Ethnische	3,83	3,74	3,49
	Gemischte	3,61	4,15	3,58
Sprachkenntnisse ³	De/Fr	4,21	4,87	4,88
Integrationseinstellung ⁴	Assimilativ	3,91	3,72	4,02
	Pluralistisch	4,28	4,27	4,16

¹ «Was ist deine eigene Staatsangehörigkeit? (Wenn mehrere, bitte alle angeben.); ²Zustimmung zu «Ich sehe mich selber als Schweizer:in», «Ich sehe mich selber als Mensch aus dem Herkunftsland meiner Familie», «Ich sehe mich sowohl als Schweizer:in als auch als Mensch aus dem Herkunftsland meiner Familie» von 1 = «Stimme überhaupt nicht zu» bis 5 = «Stimme voll und ganz zu»; ³«Wie gut sind deine Deutsch-/Französischkenntnisse?» von 1 = «Sehr schlecht» bis 5 = «Sehr gut»; ⁴Assimilative Einstellung «MMH sollten Verhalten den Gepflogenheiten im Verein anpassen» und pluralistische Einstellung «Werte und kulturelle Gewohnheiten von MMH sollten durch den Verein und seine Mitglieder respektiert werden» von 1 = «Stimme überhaupt nicht zu» bis 5 = «Stimme voll und ganz zu»

Tabelle 6 zeigt ausserdem die wichtigsten sozioökonomischen und vereinsbiographischen Merkmale nach Migrationsgeneration (für Analysen zur Ehrenamtlichkeit siehe Kapitel 5.1.2; zum Geschlecht siehe Kapitel 5.1.4). Dabei zeigen sich für die meisten Merkmale intergenerationale Unterschiede. MMH in erster Generation sind älter, MMH in zweiter Generation dafür jünger als die anderen

Mitglieder. Beim Bildungsniveau zeigt sich, dass Einheimische im Mittel über höhere Bildungsabschlüsse verfügen als MMH.

Bezüglich der Vereinsbiografie zeigt sich, dass MMH in erster und zweiter Generation durchschnittlich deutlich weniger lang Mitglied im Verein sind. Damit bestätigen sich Beobachtungen für Schweizer Sportvereine im Allgemeinen (Adler Zwahlen et al. 2017). Anders als bei Schweizer Sportvereinen im Allgemeinen denken MMH jedoch nicht öfter über einen Vereinsaustritt nach. MMH in erster und zweiter Generation kommen öfter aus sportlichen und seltener aus gemeinschaftlichen Gründen in den Verein und sind dementsprechend auch leicht öfter im Verein aktiv als Einheimische.

Es zeigt sich, dass MMH deutlich öfter Opfer von ethnischer Diskriminierung, also von Benachteiligungen oder Beschimpfungen aufgrund ethnischer Herkunft, sind. Dabei zeigen sich ebenfalls intergenerationale Unterschiede. Während bei MMH in erster Generation jedes zehnte Mitglied von entsprechenden Erfahrungen berichtet (10.4%), sind es in der zweiten Generation 7.6, in der dritten Generation 4.0 und bei den Einheimischen 2.3 Prozent. Die Werte für die zweite und dritte Generation sowie für die Einheimischen sind mit den Werten für Mitglieder in Schweizer Sportvereinen im Allgemeinen vergleichbar. Jedoch sind MMH in erster Generation in Sportvereinen im Allgemeinen seltener mit ethnischer Diskriminierung konfrontiert (Adler Zwahlen et al. 2017). Auch was das Wohlbefinden im Verein angeht, geben MMH in erster und zweiter Generation auf hohem Niveau etwas tiefere Werte an als Einheimische und MMH in dritter Generation. Über alle Migrationsgenerationen liegen die Werte höher als in Sportvereinen im Allgemeinen.

Tabelle 6: Sozioökonomische und vereinsbiografische Merkmale nach Migrationsstatus (Prozente und Mittelwerte)

Variable	1G	2G	3G	Kein MH	Signifikanz	
Alter ¹	26,88	22,5	23,08	25,62	**	
Bildungsniveau ²	2,93	2,82	2,97	3,26	**	
Mitgliedschaftsdauer ³	5,66	7,70	10,01	10,37	**	
Aktivitätshäufigkeit ⁴	3,72	3,95	3,77	3,64	**	
Beitrittsgrund ⁵	Wettkampf	65,8%	68,9%	58,0%	59,7%	**
	Gemeinsamer Sport	43,8%	48,7%	65,6%	66,3%	**
Gedanken Vereinsaustritt ⁶	Nein	70,1%	64,7%	64,3%	72,3%	
	Ja, manchmal	25,0%	26,8%	28,0%	21,5%	
	Ja, häufig	4,9%	8,6%	7,6%	6,2%	
Ethnische Diskriminierung ⁷	Nein	89,6%	92,3%	96,2%	97,6%	
	Ja, ein-, zweimal	8,3%	5,5%	3,1%	1,7%	**
	Ja, häufiger	2,1%	2,1%	0,6%	0,6%	
Wohlbefinden ⁸	4,32	4,33	4,42	4,49	*	

*p <= .05; ** p <= .01; ¹Alter in Jahren; ²Bildungsniveau von 0 = «kein Abschluss» bis 5 = «Fachhochschule/Berufsakademie/Universität»; ³Mitgliedschaftsdauer in Jahren; ⁴Aktivitätsniveau von 1 = «unregelmässig/selten» bis 5 = «häufiger als dreimal pro Woche»; ⁵Dummy zu «um an sportlichen Wettkämpfen teilzunehmen» und «um andere zu treffen und gemeinsam Sport zu treiben»; ⁶«Hast du in letzter Zeit über einen Vereinsaustritt nachgedacht?» mit «Nein», «Ja, manchmal» und «Ja, häufig»; ⁷«Wurdest du in unserem Verein jemals ungerechtfertigter Weise wegen deiner Herkunft (z.B. betreffend Sprache, Nationalität, Bekleidung) beleidigt, beschimpft und/oder benachteiligt?» mit «Nein», «Ja, ein-, zweimal», «Ja, häufiger»; ⁸«Wie wohl fühlst du dich in unserem Verein insgesamt?» von 1 = «Sehr unwohl» bis 5 = «Sehr wohl»

Menschen mit Migrationshintergrund aus allen Migrationsgenerationen und aus unterschiedlichen Herkunftsländern sind in den Fussballvereinen aktiv. Besonders häufig vertreten sind MMH in zweiter Migrationsgeneration und MMH mit italienischer, portugiesischer oder kosovarischer Herkunft. Auch Personen mit Fluchterfahrungen spielen Fussball in den Vereinen.

MMH in Schweizer Fussballvereinen sind sehr heterogen. Sie lassen sich nach Migrationsgeneration, Einwanderungsgrund, Herkunftsland, Staatsangehörigkeit, sozialer Identität oder Sprachverwendung unterscheiden und können nicht als homogene Gruppe beschrieben werden.

Im Unterschied zu Einheimischen kommen MMH in erster und zweiter Generation seltener aus sozialen Gründen und öfter aus sportlichen Gründen in den Verein. Dementsprechend sind sie auch etwas häufiger sportlich aktiv im Verein. Auch wenn MMH nicht öfter über einen Vereinsaustritt nachdenken, sind gerade MMH in erster und zweiter Generation durchschnittlich weniger lang Mitglied im Verein, erleben öfter ethnische Diskriminierung und fühlen sich durchschnittlich etwas weniger wohl im Verein als Einheimische.

5.1.2 Ehrenamtlichkeit von Menschen mit Migrationshintergrund

Unterschiede zwischen MMH und Einheimischen sind auch hinsichtlich des ehrenamtlichen Engagements möglich. Schlesinger et al. (2020) haben gezeigt, dass MMH seltener in ehrenamtlichen Positionen anzutreffen sind, insbesondere in der Vereinsführung. An dieser Stelle soll deshalb eine vertiefte Analyse der Ehrenamtlichkeit von MMH erfolgen. Die Analyse basiert auf allen erhobenen Mitgliedern in den Vereinen, inklusive den Ehrenamtlichen aus dem Online-Mitgliederfragebogen. Obwohl im Fussball im Vergleich zu anderen Sportarten viele MMH in ehrenamtlichen Positionen eingebunden sind (Adler Zwahlen et al. 2017) zeigt eine Kreuztabelle, dass es bezüglich der Ehrenamtlichkeit zwischen MMH und Einheimischen signifikante Unterschiede gibt. Während bei den Einheimischen 34.2 Prozent der erhobenen Mitglieder ehrenamtlich tätig sind, sind es bei den Menschen mit Migrationshintergrund 19.7 bis 22.0 Prozent. Umgekehrt sind MMH in erster und zweiter Generation öfter hauptamtlich angestellt als Einheimische und MMH in dritter Generation. Insgesamt haben aber MMH deutlich seltener ein Amt im Verein inne als Einheimische (Tabelle 7).

Tabelle 7: Ehren- und Hauptamtlichkeit in Prozent nach Migrationsgeneration

Ehrenamt ¹	Einheimische	MMH 1G	MMH 2G	MMH 3G
Kein Amt	62.9%	74.6%	71.4%	77.9%
Hauptamt (> 2000.- jährlich)	2.9%	5.7%	6.6%	0.6%
Ehrenamt (< 2000.- jährlich)	34.2%	19.7%	22.0%	21.5%
N	793	264	545	172

¹«Bist du derzeit freiwillig bzw. ehrenamtlich oder hauptamtlich in unserem Verein tätig?» mit «Nein», «Ja, hauptamtlich (Entschädigung mehr als 2000 CHF jährlich)», «Ja, ehrenamtlich (Entschädigung weniger als 2000 CHF jährlich)»

Unterschiede nach Migrationshintergrund zeigen sich auch in den verschiedenen ehrenamtlichen Bereichen. Es zeigt sich, dass MMH vor allem in Trainerpositionen sowie im Schiedsrichterwesen tätig sind. Während es beim Schiedsrichterwesen keine signifikanten Unterschiede gibt zwischen MMH und Einheimischen, sind MMH leicht seltener als Trainer tätig. Hingegen zeigen sich deutliche Unterschiede in der Übernahme von Positionen in Gremien und Vorstand. Während in der ersten und zweiten Generation nur jedes zwanzigste Mitglied in der Führungs- und Gremienarbeit tätig ist, ist es bei den Einheimischen fast jedes zehnte Mitglied. Ähnliches zeigt sich beim Vorstand: 2.5 Prozent der MMH in erster Generation im Vergleich zu 7.8 Prozent der Einheimischen sind im Vorstand tätig. In der zweiten Generation sind 5.2 Prozent im Vorstand tätig.

Ein Vergleich mit anderen sozioökonomischen Faktoren zeigt, dass Ehrenamtliche deutlich älter, besser ausgebildet und auch deutlich länger im Verein sind als Mitglieder ohne Amt. Die kürzere Mitgliedschaftsdauer und der tiefere Bildungsstand von MMH in erster Generation könnte dabei einen Teil der Unterrepräsentanz von MMH in ehrenamtlichen Positionen erklären. Es sei aber auch darauf verwiesen, dass MMH in erster Generation im Durchschnitt älter sind als andere Mitglieder, weshalb der Erklärungsfaktor Alter hier wegfällt.

Menschen mit Migrationshintergrund aller Generationen engagieren sich ehrenamtlich, aber sind seltener in ehrenamtlichen Positionen in Fussballvereinen eingebunden. Dies trifft vor allem auf die

Vorstands- und Gremienarbeit zu. Diese Beobachtung deckt sich mit anderen Studien (Schlesinger et al. 2020).

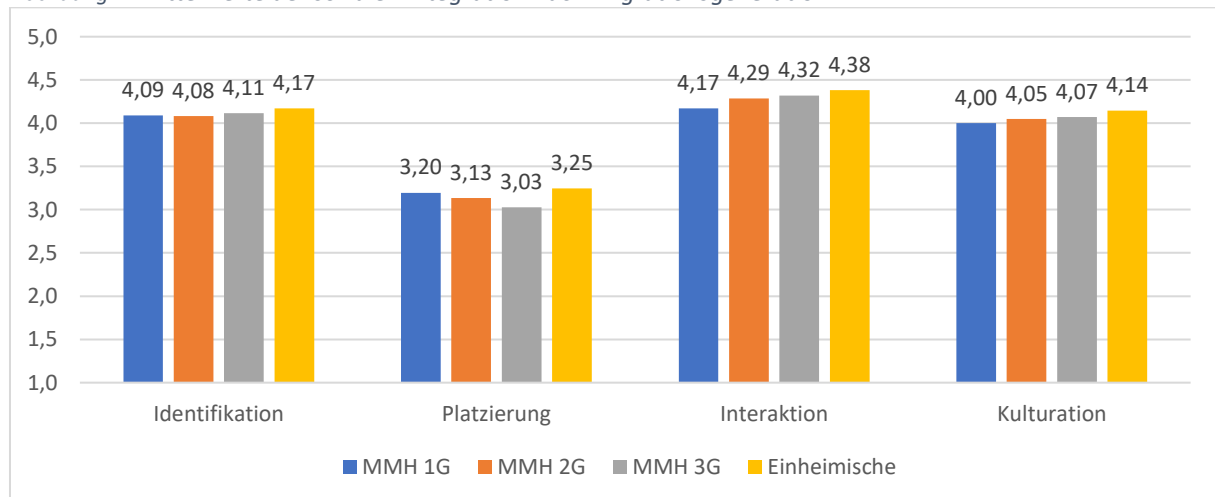
5.1.3 Soziale Integration von Fussballvereinsmitgliedern

Soziale Integration und Migrationsgeneration

Menschen mit Migrationshintergrund sind insgesamt gut in den Vereinen integriert (Abbildung 1). Über alle Gruppen hinweg zeigen sich für die Dimensionen Identifikation (Bindung zum Verein), Interaktion (soziale Beziehungen im Verein) und Kulturation (vereinspezifisches Wissen) Werte von über 4 für eine Skala von 1 bis 5. Im Vergleich dazu fällt die Integration in der Dimension Platzierung, d.h. die Einbindung in vereinspolitischen Prozessen, für alle Mitglieder deutlich tiefer aus.

Abgesehen von der Identifikation mit dem Verein, existieren kleine, aber signifikante Unterschiede zwischen Einheimischen und MMH. Bezüglich erfolgreicher Interaktionen und Beziehungen im Verein (Interaktion) und der Übernahme vereinsbezogener Normen und Regeln (Kulturation) zeigen sich dabei intergenerationale Unterschiede: Während sich bei MMH in erster Generation die tiefsten Werte zeigen, steigen diese mit den Migrationsgenerationen, bis sie bei den Einheimischen die höchsten Werte erreichen. Interessanterweise zeigen aber in der Dimension Platzierung nicht MMH in erster Generation, sondern MMH in zweiter und in dritter Generation die tiefsten Werte.

Abbildung 1: Mittelwerte der sozialen Integration nach Migrationsgeneration



Die gesonderte Analyse der MMH in erster Generation zeigt (Tabelle 8), dass diese besser in den Fussballverein integriert sind, wenn sie länger in der Schweiz leben. Personen, welche weniger als fünf Jahre in der Schweiz leben, zeigen in allen Dimensionen tiefere Mittelwerte. Signifikante Unterschiede ergeben sich aber nur für die Beziehungen in den Vereinen (Interaktion) und im vereinspezifischen Wissen (Kulturation). Ähnliches gilt auf für den Einwanderungsgrund. Personen, die in die Schweiz geflüchtet sind, weisen signifikant weniger Interaktionen auf. Personen, die aufgrund der Arbeit in der Schweiz sind, jedoch signifikant mehr. Keine Unterschiede existieren für Personen, die im Familiennachzug in die Schweiz kamen.

Tabelle 8: Mittelwerte der MMH in erster Generation nach Einwanderungszeitpunkt und -grund

Variable	Identifikation	Platzierung	Interaktion	Kulturation	
Einwanderungszeitpunkt ¹	<= 5J	4,00	3,11	3,98	3,75
	>5J	4,17	3,25	4,27 **	4,14 **
Einwanderungsgrund ²	Nicht Familienz.	4,12	3,16	4,20	4,04
	Familienz.	4,07	3,29	4,10	3,98

Nicht Flucht	4,08	3,19	4,22	4,01
Flucht	4,16	3,29	3,95 **	4,07
Nicht Arbeit	4,06	3,18	4,08	3,98
Arbeit	4,20	3,29	4,40 **	4,14

*p <= .05; ** p <= .01; ¹«Wie lange lebst du schon in der Schweiz?»; ²«Grund für deine Einwanderung in die Schweiz» mit Dummies für «Familienzusammenführung», «Flucht» und «Berufliche Tätigkeit»

Soziale Integration und soziokulturelle Merkmale

Tabelle 9 zeigt, dass MMH mit Schweizer Staatsbürgerschaft nicht besser integriert sind als MMH mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft oder einer Schweizer Doppelbürgerschaft. Die Identität spielt hingegen eine Rolle. Ein Zusammenhang existiert ausserdem zwischen der sozialen Integration und einer ausgeprägteren Schweizer Identität. Denkbar ist hier, dass eine ausgeprägtere Schweizerische Identität die Integration positiv beeinflusst, aber auch, dass eine zunehmende Integration die Schweizerische Identität fördert. Demgegenüber sind eine ethnische und eine gemischte Identität zwar nicht negativ, aber auch nur vereinzelt mit mehr Integration verbunden.

Interessante Befunde liefert auch die Ausgestaltung der Integrationseinstellungen. MMH, welche einer assimilativen Integrationseinstellung stärker zustimmen, also eine Aufgabe von eigenethnischen Bezügen begrüssen, sind in allen Dimensionen besser integriert. Dasselbe gilt mit Ausnahme für die Dimension Platzierung jedoch auch für pluralistische Einstellungen. Damit zeigt sich, dass sowohl assimilative als auch pluralistische Integrationseinstellungen mit einer gelingenden Integration verbunden sein können.

Bessere deutsche bzw. französische Sprachfähigkeiten sind verbunden mit mehr Interaktion und auch mit etwas höheren Werten bezüglich Kulturation im Verein. Sie stehen jedoch in keinem Zusammenhang mit der Identifikation und der Platzierung im Verein. Damit zeigt sich, dass insbesondere für die Beziehungen im Verein Sprachfähigkeiten förderlich sind. Umgekehrt ist auch denkbar, dass mehr Interaktionen auch zur Verbesserung der Sprachkompetenzen beitragen. Schliesslich sei hier noch auf die Rolle der Religion verwiesen, wobei sich nur für die Dimension Interaktion signifikante Mittelwertunterschiede zeigen. So weisen muslimische Mitglieder geringere Werte auf als konfessionslose Mitglieder oder Mitglieder, die einer christlichen Konfession angehören. Anders als bei Sportvereinen im Allgemeinen zeigen sich jedoch keine Effekte in der Platzierung und der Kulturation (Adler Zwahlen et al. 2017).

Tabelle 9: Soziale Integration nach soziokulturellen Merkmalen der MMH (Mittelwerte und Korrelationen)

Variable		Menschen mit Migrationshintergrund			
		Identifikation	Platzierung	Interaktion	Kulturation
Staatszugehörigkeit ¹	Nur CH	4,04	3,15	4,24	4,06
	Nur Ausland	4,12	3,11	4,23	3,99
	Doppelbürger	4,13	3,12	4,33	4,08
Identität ²	Schweizer	,106**	,090**	,137**	,175**
	Ethnische	,083*	,024	,032	,009
	Gemischte	,059	,055	,046	,093**
Sprachkenntnisse ³		-,012	-,021	,129**	,078*
Integrationseinstellung ⁴	Assimilativ	,146**	,104**	,140**	,191**
	Pluralistisch	,126**	-,013	,182**	,077*
Religionszugehörigkeit ⁵	Konfessionslos	4,08	3,02	4,27	4,04

Christentum	4,11	3,12	4,31	4,04
Judentum	3,70	2,92	4,28	4,09
Islam	4,01	3,24	4,11	3,99
andere Religion	4,29	3,06	4,16	4,09
			**	

*p <= .05; ** p <= .01; ¹«Was ist deine eigene Staatsangehörigkeit? (Wenn mehrere, bitte alle angeben.)»; ²Zustimmung zu «Ich sehe mich selber als Schweizer:in», «Ich sehe mich selber als Mensch aus dem Herkunftsland meiner Familie», «Ich sehe mich sowohl als Schweizer:in als auch als Mensch aus dem Herkunftsland meiner Familie» von 1 = «Stimme überhaupt nicht zu» bis 5 = «Stimme voll und ganz zu»; ³«Wie gut sind deine Deutsch-/Französischkenntnisse?» von 1 = «Sehr schlecht» bis 5 = «Sehr gut»; ⁴Assimilative Einstellung «MMH sollten Verhalten den Gepflogenheiten im Verein anpassen» und pluralistische Einstellung «Werte und kulturelle Gewohnheiten von MMH sollten durch den Verein und seinen Mitgliedern respektiert werden» von 1 = «Stimme überhaupt nicht zu» bis 5 = «Stimme voll und ganz zu»; ⁵«Welcher Konfession gehörst du an?»

Soziale Integration und sozioökonomische sowie vereinsbiographische Merkmale

Tabelle 10 zeigt die soziale Integration nach sozioökonomischen und vereinsbiographischen Merkmalen. Für das Alter und für den Bildungsgrad zeigen sich positive Korrelationen für fast alle Dimensionen. Das bedeutet, dass ältere und gebildetere Personen besser im Verein integriert sind.

Mitglieder in Schweizer Fussballvereinen sind mit zunehmender Mitgliedschaftsdauer in allen Dimensionen besser integriert. Dasselbe gilt auch für die Ausübung einer ehrenamtlichen oder hauptamtlichen Tätigkeit im Verein. Im Gegensatz dazu ist die Aktivitätshäufigkeit jedoch nicht mit mehr Integration verbunden. Es ist anzunehmen, dass sich durch die Ehrenamtlichkeit und eine langjährige Mitgliedschaft vielfältige Anknüpfungspunkte für die soziale Integration ergeben. Dies gilt sowohl für Mitglieder im Allgemeinen wie auch für MMH. Umgekehrt ist jedoch auch möglich, dass gerade die soziale Integration im Verein zu einer längeren Mitgliedschaft und zur Einbindung in ehrenamtliche Positionen führt.

Bezüglich den Beitrittsgründen zeigt sich, dass es für die soziale Integration keine Rolle spielt, ob Personen aus sportlichen Gründen im Verein sind oder nicht. Mitglieder sind jedoch in allen Dimensionen besser integriert, wenn sie dem Verein beitraten, um andere Personen zu treffen und gemeinsam Sport zu treiben. Interessanterweise ist ein gemeinschaftlicher Beitrittsgrund im Gegensatz zum Gesamtsample für MMH mit Ausnahme eines kleinen Effekts bei Interaktion aber nicht mit mehr Integration verbunden.

Wenig überraschend sind Mitglieder, welche über einen Vereinsaustritt nachdenken, welche im Verein Diskriminierung erlebt haben und welche sich im Verein weniger wohl fühlen, in allen Dimensionen deutlich weniger gut integriert. Dies gilt sowohl für Mitglieder im Allgemeinen wie auch für Menschen mit Migrationshintergrund im Spezifischen. Dabei zeigen sich vergleichsweise grosse Zusammenhänge. Diese Befunde verdeutlichen die hohe Bedeutung der sozialen Integration, einer hohen formalen Vereinsbindung und einem generellen Wohlbefinden im Kontext des Vereins. Dabei können Erfahrungen der Diskriminierung eine negative Rolle spielen und eine gelingende soziale Integration deutlich erschweren.

Tabelle 10: Soziale Integration nach soziodemo- und vereinsbiografischen Merkmalen (Mittelwerte und Korrelationen)

Variable	Alle Mitglieder				MMH				
	Ident	Platz	Inter	Kultu	Ident	Platz	Inter	Kultu	
Alter ¹	,072**	,253**	,045	,177**	,080*	,232**	,068*	,159**	
Bildungsniveau ²	-,005	,119**	,057*	,106**	,008	,081*	,074*	,069*	
Mitgliedschaftsdauer ³	,197**	,261**	,137**	,214**	,147**	,207**	,127**	,152**	
Aktivitätshäufigkeit ⁴	,016	-,046	,050	-,052*	-,016	-,065	,025	-,061	
Ehrenamtlichkeit ⁵	Nein	4,05	3,01	4,28	4,02	4,04	3,00	4,24	3,99
	Hauptamtlich	4,20	4,10	4,26	4,25	4,16	3,99	4,27	4,25

	Ehrenamtlich	4,46 **	3,90 **	4,49 **	4,39 **	4,35 **	3,77 **	4,42 *	4,28 **
Vereinsbeitritt Wettkampf ⁶	Nein	4,12	3,16	4,32	4,08	4,10	3,15	4,27	4,03
	Ja	4,13	3,19	4,31	4,09	4,10	3,12	4,27	4,05
Vereinsbeitritt Gemeinschaft ⁶	Nein	4,06	3,12	4,21	4,03	4,06	3,11	4,22	4,02
	Ja	4,18 **	3,22 *	4,40 **	4,13 **	4,13	3,14	4,31 *	4,06
Gedanken über Vereinsaustritt ⁷	Nein	4,26	3,31	4,37	4,16	4,23	3,26	4,31	4,12
	Ja, manchm.	3,92	2,97	4,25	4,01	3,90	2,94	4,22	3,98
	Ja, häufig	3,51 **	2,63 **	4,02 **	3,54 **	3,49 **	2,61 **	3,99 **	3,46 **
Ethnische Diskriminierung ⁸	Nein	4,15	3,19	4,34	4,10	4,12	3,14	4,29	4,06
	Ja, ein-, zweimal	3,81	3,02	3,94	3,82	3,84	3,07	3,95	3,84
	Ja, häufiger	3,51 **	2,92	3,81 **	3,66 **	3,57 **	2,90	3,89 **	3,59 **
Wohlbefinden ⁹		,416**	,187**	,328**	,292**	,451**	,181**	,343**	,307**

*p <= .05; ** p <= .01; ¹Alter in Jahren; ²«Bildungsniveau von 0 = «kein Abschluss» bis 5 = «Fachhochschule/Berufsakademie /Universität»; ³Mitgliedschaftsdauer in Jahren; ⁴Aktivitätsniveau von 1 = «unregelmässig/selten» bis 5 = «häufiger als dreimal pro Woche»; ⁵«Bist du derzeit freiwillig bzw. ehrenamtlich oder hauptamtlich in unserem Verein tätig?» mit «Nein», «Ja, hauptamtlich (Entschädigung mehr als 2000 CHF jährlich)», «Ja, ehrenamtlich (Entschädigung weniger als 2000 CHF jährlich)»; ⁶Dummy zu «um an sportlichen Wettkämpfen teilzunehmen» und «um andere zu treffen und gemeinsam Sport zu treiben»; ⁷«Hast du in letzter Zeit über einen Vereinsaustritt nachgedacht? mit «Nein», «Ja, manchmal» und «Ja, häufig»; ⁸«Wurdest du in unserem Verein jemals ungerechtfertigter Weise wegen deiner Herkunft (z.B. betreffend Sprache, Nationalität, Bekleidung) beleidigt, beschimpft und/oder benachteiligt?» mit «Nein», «Ja, ein-, zweimal», «Ja, häufiger»; ⁹«Wie wohl fühlst du dich in unserem Verein insgesamt?» von 1 = «Sehr unwohl» bis 5 = «Sehr wohl»

Menschen mit Migrationshintergrund sind insgesamt gut in den Schweizer Fussballvereinen integriert. Insbesondere in der Dimension Identifikation ergeben sich keinerlei Unterschiede zwischen MMH und Einheimischen. Fussballvereine bieten also einen Ort der Identifikation und Zugehörigkeit unabhängig vom Migrationshintergrund.

Verschiedene individuelle Faktoren der Mitglieder sind relevant für die soziale Integration. Die formale Mitgliederbindung wie die Mitgliedschaftsdauer oder eine ehrenamtliche Tätigkeit sind mit mehr sozialer Integration verbunden. Ein allgemeines Wohlbefinden im Verein geht ebenfalls mit stärkerer Integration einher. Vereinsbeitritte aus gemeinschaftlichen Gründen gehen interessanterweise nur für Mitglieder im Allgemeinen, aber nicht für MMH mit mehr Integration einher. Gedanken über einen Vereinsaustritt sowie Erfahrungen mit ethnischer Diskriminierung spielen eine negative Rolle; gerade Diskriminierungserfahrungen dürften die soziale Integration deutlich erschweren. Eine längere Aufenthaltsdauer in der Schweiz und bessere Sprachfähigkeiten sind mit mehr sozialer Integration der MMH verbunden.

5.1.4 Frauen mit Migrationshintergrund in Schweizer Fussballvereinen

Dass Frauen in den Fussballvereinen untervertreten sind, ist bekannt. Die tiefe Partizipationsquote sagt aber noch nichts über die soziale Integration von Frauen im Fussballverein aus. Es stellt sich deshalb die Frage, wie Frauen (mit MH) im Verein sozial integriert sind. Darüber hinaus interessiert auch, inwiefern Frauen mit MH der Zugang zum Verein gelingt. Im Sample befinden sich 208 Frauen in 16 Vereinen und 20 Teams. Das entspricht einem Anteil von 13.7 Prozent. Aufgrund des eher kleinen Samples ist insbesondere bei der Analyse von Teilgruppen des Frauensamples Vorsicht geboten.

Frauen mit Migrationshintergrund in Schweizer Fussballvereinen

Tabelle 11 zeigt den Anteil MMH im Gesamtsample und im Frauensample. Während im Gesamtsample rund 42 Prozent der Mitglieder keinen Migrationshintergrund haben, haben im Frauensample knapp zwei Drittel aller Mitglieder keinen Migrationshintergrund. Umgekehrt sind weibliche MMH in erster und zweiter Generation seltener in den Vereinen anzutreffen. Weil bei den Männern die Auswahl bewusst auf Teams fiel, die MMH in ihren Reihen haben, dürften die Unterschiede in der Realität kleiner sein. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass weibliche MMH seltener in den Vereinen anzutreffen sind als männliche MMH.

Tabelle 11: Migrationsgeneration der erhobenen Mitglieder im Gesamtsample und im Frauensample (Prozente)

Migrationsstatus	Gesamtsample	Frauensample
Einheimische	42.2%	65.7%
MMH in erster Generation	16.2%	5.8%
MMH in zweiter Generation	31.1%	17.9%
MMH in dritter Generation	10.5%	10.6%
N	1516	207

Tabelle 12: Herkunftsländer von Frauen in 1. und 2. Generation

1G	N	2G	N
Deutschland	3	Schweiz	9
Spanien	2	Portugal	7
Afghanistan	1	Deutschland	4
Äthiopien	1	Brasilien	2
Kanada	1	Niederlande	2
Österreich	1	Spanien	2
Portugal	1	Ecuador	1
USA	1	Italien	1
UK	1	Kosovo	1
Gesamt	12	Serbien	1
		Türkei	1
		Ukraine	1
		UK	1
		Vietnam	1
		Gesamt	34

Tabelle 12 zeigt die Geburtsländer der ersten Generation sowie die Geburtsländer der Mütter der zweiten Generation. Die weiblichen MMH stammen zu einem grossen Teil aus West- und Südeuropa. Hingegen ist der südosteuropäische Migrationshintergrund bei den Frauen deutlich seltener anzutreffen als im Gesamtsample. Dass möglicherweise eine gewisse kulturelle Nähe zur Schweiz die Einbindung von Frauen mit MMH vereinfacht, zeigt auch der geringe Anteil an MMH in zweiter Generation, die zwei ausländische Elternteile haben. Während er im

Gesamtsample bei 57.8 Prozent liegt, sind es bei den Frauen nur 32.4 Prozent.

Zwischen weiblichen Mitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund zeigen sich nur wenige Unterschiede bezüglich sozioökonomischen und vereinsbiographischen Variablen. Frauen mit Migrationshintergrund sind jünger, weniger lang im Verein und tendenziell öfter im Verein aktiv. Ausserdem sind sie genauso wie MMH im Allgemeinen öfter von ethnischer Diskriminierung betroffen. Jedoch existieren bei den Zugangsmotiven, beim Wohlbefinden und auch bei den Gedanken über einen Vereinsaustritt keine Unterschiede (Befunde nicht in Tabellenform dargestellt).

Tabelle 13 vergleicht in einer zusätzlichen Analyse weibliche und männliche Vereinsmitglieder. Dabei zeigt sich, dass weibliche Mitglieder jünger und weniger lang im Verein sind. Frauen sind etwas seltener sportlich aktiv im Verein. Sie sind deutlich öfter aus Gemeinschaftsgründen im Verein und seltener aus Wettkampfgründen. Obwohl sich keine Unterschiede im Wohlbefinden oder in ethnischen Diskriminierungen zu Vereinskollegen zeigen, denken Frauen doch öfter über einen Vereinsaustritt nach. Frauen sind relativ gesehen in den Fussballvereinen genauso häufig wie Männer ehrenamtlich tätig. Zwar sind sie aufgrund der tiefen Partizipationsanteile im Verein auch in den ehrenamtlichen Positionen in Unterzahl. Der Anteil ehrenamtlich oder hauptamtlich engagierter Mitglieder liegt jedoch bei beiden Geschlechtern bei rund 30 Prozent.

Tabelle 13: Unterschiede in individuellen Merkmalen zwischen Frauen und Männern (Prozente und Mittelwerte)

Variable		Weiblich	Männlich	Signifikanz
Alter ¹		22,53	24,98	**
Mitgliedschaftsdauer ²		5,97	9,24	**
Ehrenamtlichkeit ³	Nein	70,8%	68,2%	
	Ja, hauptamtlich	2,1%	4,6%	
	Ja, ehrenamtlich	27,2%	27,2%	
Aktivitätshäufigkeit ⁴		3,65	3,78	*
Beitrittsgrund ⁵	Wettkampf	53,4%	64,9%	**
	Gemeinschaft	73,1%	54,4%	**
Gedanken Vereinsaustritt ⁶	Nein	61,5%	69,8%	
	Ja, manchmal	27,3%	23,9%	*
	Ja, häufig	11,2%	6,3%	
Ethnische Diskriminierung ⁷	Nein	96,6%	94,2%	
	Ja, ein-, zweimal	2,9%	4,4%	
	Ja, häufig	0,5%	1,5%	
Wohlbefinden ⁸		4,33	4,42	

*p <= .05; ** p <= .01; ¹Alter in Jahren; ²Mitgliedschaftsdauer in Jahren; ³«Bist du derzeit freiwillig bzw. ehrenamtlich oder hauptamtlich in unserem Verein tätig?» mit «Nein», «Ja, hauptamtlich (Entschädigung mehr als 2000 CHF jährlich)», «Ja, ehrenamtlich (Entschädigung weniger als 2000 CHF jährlich)», Mitgliedersample und Ehrenamtlichensample zusammen; ⁴Aktivitätsniveau von 1 = «unregelmässig/selten» bis 5 = «häufiger als dreimal pro Woche»; ⁵Dummy zu «um an sportlichen Wettkämpfen teilzunehmen» und «um andere zu treffen und gemeinsam Sport zu treiben»; ⁶«Hast du in letzter Zeit über einen Vereinsaustritt nachgedacht?» mit «Nein», «Ja, manchmal» und «Ja, häufig»; ⁷«Wurdest du in unserem Verein jemals ungerechtfertigter Weise wegen deiner Herkunft (z.B. betreffend Sprache, Nationalität, Bekleidung) beleidigt, beschimpft und/oder benachteiligt?» mit «Nein», «Ja, ein-, zweimal», «Ja, häufiger»; ⁸«Wie wohl fühlst du dich in unserem Verein insgesamt?» von 1 = «Sehr unwohl» bis 5 = «Sehr wohl»

Soziale Integration von weiblichen Mitgliedern

Bezüglich der sozialen Integration im Verein zeigen sich zwischen weiblichen und männlichen Mitgliedern nur leichte Unterschiede. Während Frauen in der Tendenz weniger Identifikation mit dem Verein erleben und auch weniger an vereinspolitischen Abläufen (Platzierung) beteiligt sind, fällt es ihnen etwas leichter, soziale Kontakte zu knüpfen und Freundschaften zu pflegen (Interaktion, Tabelle 14).

Tabelle 14: Soziale Integration nach Geschlecht (Mittelwerte)

Geschlecht	Identifikation	Platzierung	Interaktion	Kulturation
Weiblich	4,05	3,07	4,42	4,05
Männlich	4,14	3,20	4,30	4,09
p-Wert	.089	0.063	.003**	.401

*p <= .05; ** p <= .01

Bei den weiblichen Vereinsmitgliedern zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Einheimischen und den MMH bezüglich der sozialen Integration. Während weibliche MMH zwar in den Vereinen deutlich untervertreten sind, gelingt die soziale Integration der partizipierenden Frauen mit Migrationshintergrund gut. Es gilt hier jedoch zu beachten, dass weibliche MMH aufgrund des kleinen Samples nicht generational berücksichtigt werden konnten. Die folgenden Analysen beziehen sich auf weibliche Mitglieder im Allgemeinen.

Tabelle 15 zeigt die soziale Integration von Frauen nach sozioökonomischen und vereinsbiografischen Merkmalen. Wie bei Mitgliedern im Allgemeinen (Kapitel 5.1.3) hängt die soziale Integration positiv mit der Übernahme eines Ehrenamts und einer längeren Mitgliedschaftsdauer zusammen. Ausserdem ist die Abwesenheit von Austrittsgedanken und ein höheres Wohlbefinden mit mehr Integration in

allen Dimensionen verbunden. Im Gegensatz zu Mitgliedern im Allgemeinen sind ein höheres Alter und ein höherer Bildungsgrad bei Frauen nicht mit mehr Integration im Verein verbunden. Interessanterweise zeigen sich bei den weiblichen Mitgliedern auch keine positiven Zusammenhänge mit einem gemeinschaftlichen Beitrittsgrund. Ein erhöhtes Aktivitätsniveau ist hingegen anders als bei Mitgliedern im Allgemeinen mit mehr Interaktion und Identifikation verbunden. Zusammenhänge für die ethnische Diskriminierung wurden aufgrund zu kleiner Fallzahlen nicht berechnet.

Tabelle 15: Soziale Integration von Frauen nach individuellen Merkmalen (Mittelwerte und Korrelationen)

Variable		Identifikation	Platzierung	Interaktion	Kulturation
Alter ¹		-,117	,045	-,139*	,066
Bildungsgrad ²		-,058	,056	-,029	,056
Mitgliedschaftsdauer ³		,138	,211**	,123	,164*
Aktivitätshäufigkeit ⁴		,247**	,126	,173*	,089
Ehrenamt ⁵	Nein	3,96	2,86	4,36	3,94
	Ja	4,49 **	4,11 **	4,73 **	4,54 **
Beitrittsgrund Wettkampf ⁶	Nein	4,05	2,98	4,43	3,99
	Ja	4,06	3,15	4,42	4,10
Beitrittsgrund Gemeinschaft ⁶	Nein	4,13	3,15	4,38	4,21
	Ja	4,03	3,04	4,44	3,99 *
Austrittsgedanken ⁷	Nein	4,24	3,21	4,50	4,15
	Ja, manchmal	3,86	2,90	4,36	3,96
	Ja, häufig	3,55 **	2,69 *	4,13 **	3,68 **
Wohlbefinden ⁸		,440**	,327**	,356**	,289**

*p <= .05; ** p <= .01; ¹Alter in Jahren ²«Bildungsniveau von 0 = «kein Abschluss» bis 5 = «Fachhochschule/Berufsakademie/Universität»; ³Mitgliedschaftsdauer in Jahren ⁴Aktivitätsniveau von 1 = «unregelmässig/selten» bis 5 = «häufiger als dreimal pro Woche»; ⁵«Bist du derzeit freiwillig bzw. ehrenamtlich oder hauptamtlich in unserem Verein tätig?» mit «Nein», «Ja, ehrenamtlich (Entschädigung weniger als 2000 CHF jährlich)», Kategorie «hauptamtlich» nicht berücksichtigt, weil nur eine Person darin; ⁶Dummy zu «um an sportlichen Wettkämpfen teilzunehmen» und «um andere zu treffen und gemeinsam Sport zu treiben»; ⁷«Hast du in letzter Zeit über einen Vereinsaustritt nachgedacht?» mit «Nein», «Ja, manchmal» und «Ja, häufig»; ⁸«Wie wohl fühlst du dich in unserem Verein insgesamt?» von 1 = «Sehr unwohl» bis 5 = «Sehr wohl»

Frauen sind in Fussballvereinen unterrepräsentiert. Insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu Männern mit Migrationshintergrund selten in den Vereinen anzutreffen. Es deutet sich an, dass eine gewisse kulturelle Distanz die Teilhabe erschweren dürfte (vgl. z.B. auch Mutz 2011). Studien zur Beteiligung von Frauen (mit MH) haben auf hinderliche Faktoren auf individueller Ebene sowie auf struktureller, organisationaler Ebene verwiesen (Kleindienst-Cachay und Bahlke 2014; Maxwell et al. 2013; Klein 2011). Dabei wird auf individueller Ebene beispielsweise eine mangelnde Sozialisierung zum Vereinssport thematisiert. Auf Vereinsebene wird unter anderem auf eine männerdominierte Vereinskultur, ungleiche Ressourcenverteilung im Verein und fehlende Kompetenzen im Umgang mit weiblichen MMH verwiesen.

Dennoch gelingt die Integration der Frauen, die Mitglied in einem Fussballverein sind, gut. Es existieren nur kleine Unterschiede zwischen Männern und Frauen und keine zwischen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund. Jedoch sei darauf verwiesen, dass Frauen trotz gelingender Integration im Verein kürzere Mitgliedschaftsdauern aufweisen und eher mit dem Gedanken spielen, den Verein wieder zu verlassen.

Um die Rolle der Verbände und Vereine bei der Förderung von Frauen im Schweizer Fussball besser zu verstehen und um die soziale Integration von Frauen in den Fussballvereinen noch genauer zu untersuchen, ist eine breitere Datengrundlage nötig. Zurzeit werden am Institut für Sportwissenschaft der Universität Bern drei Abschlussarbeiten in diesem Bereich durchgeführt.

5.2 Integration auf Vereinsebene

Verschiedene Studien verweisen auf die Bedeutung von Vereinsstrukturen für die Integration von Mitglieder mit und ohne Migrationshintergrund (Seiberth et al. 2013; Elling und Claringbould 2005; Baur und Braun 2003; Elmoose-Østerlund et al. 2019). Dabei zeigt sich, dass situative und formale Strukturen (z.B. Vereinsgrösse), Vereinsziele und die Vereinskultur (z.B. Integrationsziele), aber auch gezielte Integrationsbemühungen der Vereine von Bedeutung sein können. Seiberth et al. (2013) beschreiben, dass die Förderung der erfolgreichen Integration von (weiblichen) MMH Strukturanpassungen in allen Bereichen erfordern. Mit dem Ziel, potenzielle Stellschrauben der Vereine für die soziale Integration ihrer Mitglieder zu identifizieren, fokussiert dieses Kapitel zuerst auf die Frage, inwiefern und in welchem Zusammenhang die Integration von MMH in den Schweizer Fussballvereinen ein Thema ist, und fragt danach nach dem Zusammenhang von strukturellen Merkmalen der Vereine mit der individuellen sozialen Integration der Mitglieder.

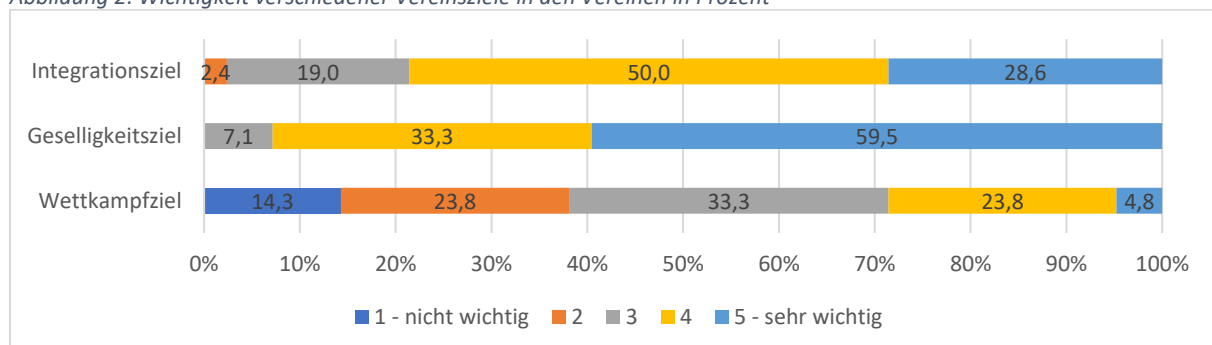
5.2.1 Integration: Ein Thema in den Vereinen?

Bedeutung des Themas Integration

Die Integration von MMH ist sowohl in den Vereinszielen wie auch der Vereinskultur ein Thema. Was die Bedeutung verschiedener Vereinsziele in den 42 erhobenen Vereinen betrifft, zeigt sich, dass dem Ziel der Integration von MMH eine hohe Wichtigkeit zukommt. In 33 Vereinen ist das Ziel wichtig oder sehr wichtig (Abbildung 2). Noch wichtiger ist in den Vereinen das Ziel der Geselligkeit. Das Engagement im Spitzen- und Wettkampfsport ist deutlich weniger wichtig. Im Vergleich zu Schweizer Sportvereinen im Allgemeinen sind die beiden sozial orientierten Zielen in den Fussballvereinen stärker, das Wettkampfziel hingegen weniger ausgeprägt (Adler Zwahlen et al. 2017).

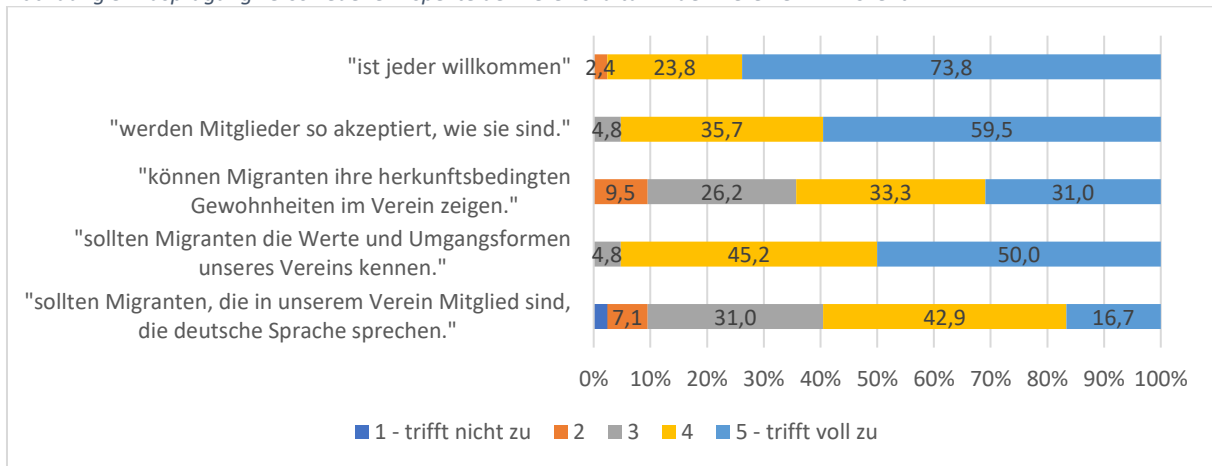
Die hohen Integrationsziele äussern sich in einer ausgeprägten Willkommenskultur (Abbildung 3). 31 Vereine stimmen der Aussage, dass im Verein jeder willkommen ist, voll zu. Bezüglich der Integrationskultur zeigt sich auch, dass Mitglieder im Verein akzeptiert werden, wie sie sind. Die Vereine sind aber skeptischer, wenn es darum geht, ob MMH im Verein herkunftsbedingte Gewohnheiten zeigen können. Die eher assimilative Einstellung, dass MMH die Werte und Umgangsformen des Vereins kennen sollten, ist dagegen stark verbreitet. Hingegen wird weniger oft erwartet, dass Mitglieder die deutsche bzw. französische Sprache sprechen. Insgesamt zeigen sich bezüglich der Integrationskultur kaum Unterschiede zu Schweizer Sportvereinen im Allgemeinen (Adler Zwahlen et al. 2017).

Abbildung 2: Wichtigkeit verschiedener Vereinsziele in den Vereinen in Prozent¹



¹«Bitte schätzen Sie die Wichtigkeit der folgenden Ziele für Ihren Verein auf einer Skala von 1 = «nicht wichtig» bis 5 = «sehr wichtig» ein» mit «Förderung der Integration von Migranten und Migrantinnen im Verein», «Förderung der Geselligkeit im Verein» und «Engagement im Spitzen- und Wettkampfsport»

Abbildung 3: Ausprägung verschiedener Aspekte der Vereinskultur in den Vereinen in Prozent¹



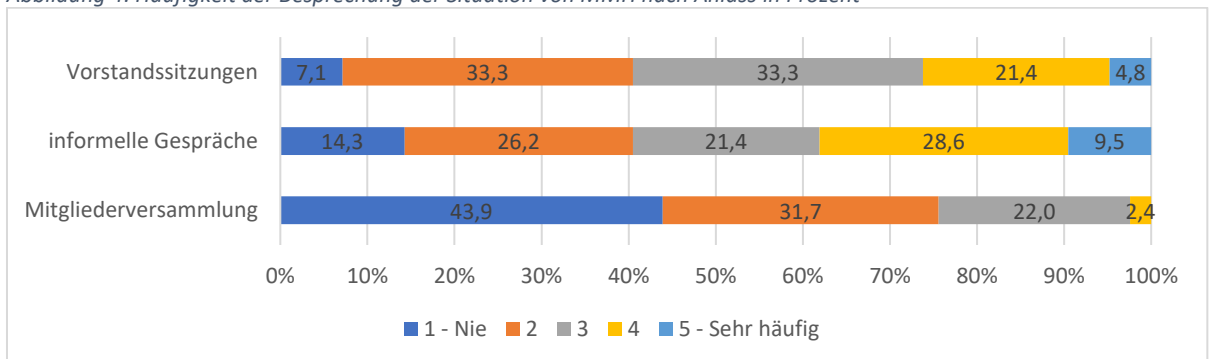
¹ Zustimmung von 1 = «trifft nicht zu» bis 5 = «trifft voll zu» eingeleitet durch «In unserem Verein...»

Die hohen Integrationsziele und die ausgeprägte Willkommenskultur werden jedoch relativ selten schriftlich festgehalten. Nur fünf der 42 Vereine haben die grundsätzliche Offenheit für MMH in ihrer Satzung festgehalten. Immerhin neun Vereine haben entsprechende Passagen in ihrem Leitbild. Ähnliche Muster finden sich auch in Schweizer Sportvereinen im Allgemeinen (Adler Zwahlen et al. 2017).

Trotz hoher Integrationsziele wird das Thema Integration in den Vereinen eher selten besprochen. Elf Vereine geben zwar an, dass die Situation von MMH und ihre Anliegen häufig oder sehr häufig in Vorstandssitzungen besprochen werden. Den 11 Vereinen stehen jedoch 17 Vereine gegenüber, in denen das Thema fast nie oder nie besprochen wird (Abbildung 4). Etwas öfter ist dies jedoch Thema in informellen Gesprächen. Hier geben 16 Vereine an, häufig oder sehr häufig die Anliegen von MMH zu besprechen. Allerdings besprechen auch hier 17 Vereine das Thema kaum. Das Thema wird in Fussballvereinen insgesamt leicht öfter besprochen als in Schweizer Sportvereinen im Allgemeinen (Adler Zwahlen et al. 2017).

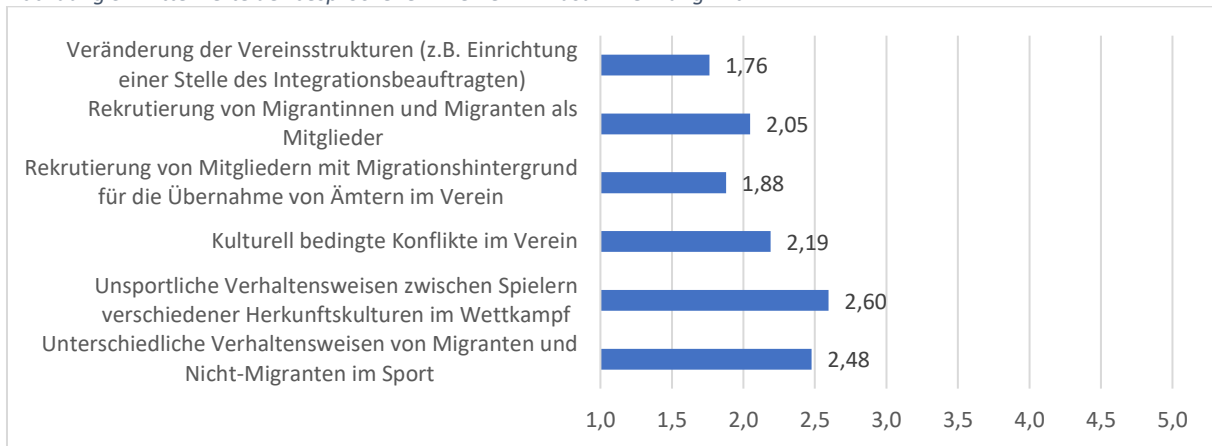
Kaum Unterschiede zeigen sich jedoch bei den besprochenen Inhalten (Abbildung 5). Tendenziell werden öfter Herausforderungen als Chancen besprochen. Am häufigsten geben die Vereine an, unterschiedliche und unsportliche Verhaltensweisen zwischen MMH und Einheimischen sowie kulturell bedingte Konflikte zu besprechen, dies jedoch auch eher selten. Am seltensten werden die Rekrutierung von MMH als Mitglieder oder als ehrenamtliche Funktionäre sowie Veränderungen der Vereinsstrukturen (z.B. Einrichtung einer Stelle des Integrationsbeauftragten) besprochen.

Abbildung 4: Häufigkeit der Besprechung der Situation von MMH nach Anlass in Prozent¹



¹ «Bei welchen Anlässen und wie häufig wird in Ihrem Verein die Situation von Mitgliedern mit Migrationshintergrund und ihre Anliegen besprochen?» von 1 = «Nie» bis 5 = «Sehr häufig»

Abbildung 5: Mittelwerte der besprochenen Themen im Zusammenhang mit MMH¹

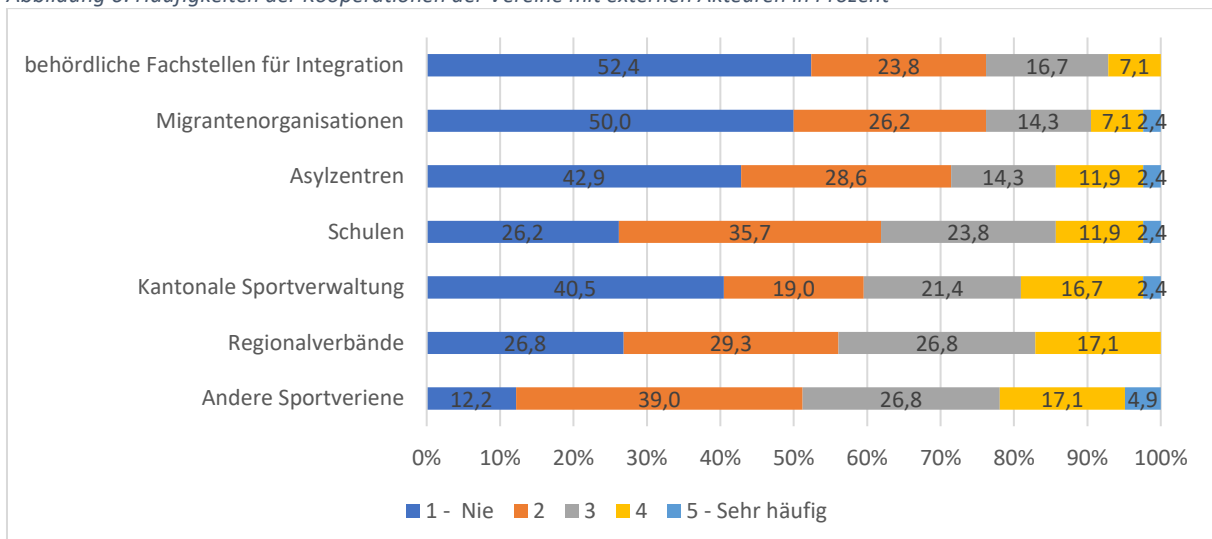


¹ «Wie häufig werden in Ihrem Verein die folgenden Themen besprochen?» von 1 = «nie» bis 5 = «sehr häufig»

Die Vereine tauschen sich auch extern kaum zum Thema Integration von MMH aus. Noch am häufigsten tauschen sich die Vereine mit anderen sportbezogenen Akteuren aus. Darunter fallen andere Vereine, Regionalverbände oder die Sportverwaltung, also allesamt Akteure, zu denen Vereine vermutlich bereits anderweitige Anknüpfungspunkte haben. Demgegenüber spielen Institutionen mit spezifischem Wissen zur Situation von MMH fast gar keine Rolle. Vereine haben kaum Verbindungen zu Asylzentren, Migrantenorganisationen oder Behördliche Fachstellen für Integration. Im Vergleich mit den Schweizer Sportvereinen im Allgemeinen zeigt sich, dass Fussballvereine zwar auf tiefem Niveau, aber dennoch leicht öfter externen Austausch pflegen (Adler Zwahlen et al. 2017).

Schliesslich sei hier noch auf verschiedene integrative Massnahmen verwiesen, welche Fussballvereine ergriffen haben. So geben beispielsweise sieben Vereine an, eine Ansprechperson für Belange von MMH in ihren Reihen zu haben und sechs Vereine haben beim Projekt «Together – Fussball vereint» mitgemacht. Einzelne Vereine berichten ausserdem von weiteren integrativen Massnahmen (z.B. Team mit geflüchteten Spielern oder Zusammenarbeit mit der Stadt). Diese integrativen Massnahmen wurden in Fallstudien vertieft untersucht. Die Resultate finden sich in Kapitel 6.2.

Abbildung 6: Häufigkeiten der Kooperationen der Vereine mit externen Akteuren in Prozent¹

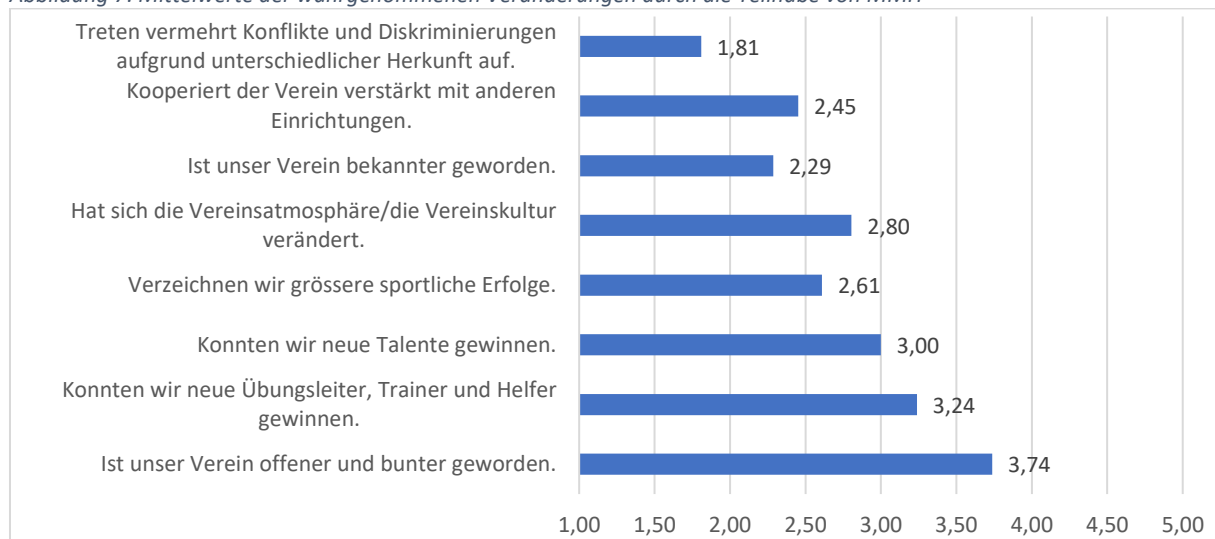


¹ «Wir tauschen uns zum Thema «Integration» aus mit...» von 1 = «nie» bis 5 = «sehr häufig»

Veränderungen und Herausforderungen in den Vereinen

Obwohl die Situation von MMH in den Vereinen nur selten bzw. im Zusammenhang mit Herausforderungen besprochen wird, nehmen die Vereine die Mitgliedschaft von MMH positiv wahr. Gefragt nach der Veränderung durch die Teilhabe von MMH im Verein, verweisen die Vereine an erster Stelle auf die gewonnene Offenheit und Vielfalt (Abbildung 7). Danach folgen funktionale Veränderungen. So konnten die Vereine neue Übungsleiter, Trainer und Helfer sowie auch neue Talente gewinnen. Die Teilhabe von MMH hat demzufolge dazu beigetragen, zentrale Aufgaben von Sportvereinen zu erleichtern. Die weiteren Veränderungen sind allesamt unter dem Mittelwert von drei und sind damit eher unbedeutend. Dazu gehört auch das vermehrte Auftreten von Konflikten und Diskriminierung. Gleichzeitig sind aber beispielsweise auch verstärkte Kooperationen mit anderen Einrichtungen kaum häufiger geworden.

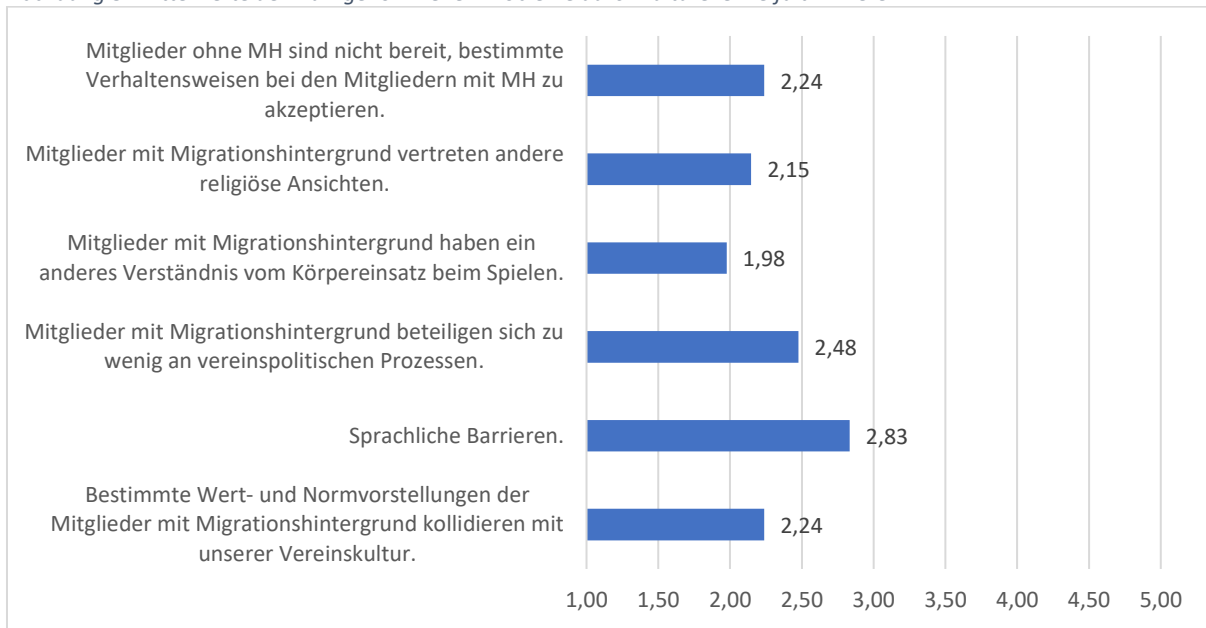
Abbildung 7: Mittelwerte der wahrgenommenen Veränderungen durch die Teilhabe von MMH¹



¹ «Durch die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund...» von 1 = «trifft nicht zu» bis 5 = «trifft voll zu»

Die Vereine wurden auch nach Problemen im Zusammenhang mit der kulturellen Vielfalt der Mitglieder gefragt. Dabei zeigt sich, dass kein Problem sehr präsent ist. Am verbreitetsten sind Probleme mit Sprachbarrieren und allenfalls noch eine tiefe Beteiligung von MMH an vereinspolitischen Prozessen. Demgegenüber werden Akzeptanzprobleme, unterschiedliche religiöse Ansichten und Praktiken, unterschiedliches Verständnis von Körpereinsatz oder mit der Vereinskultur kollidierende Norm- und Wertvorstellungen kaum als Problem angesehen. Es soll hier jedoch ergänzt werden, dass 18 Vereine angeben, dass es in ihrem Verein bereits zu diskriminierenden Handlungen (Verweigerung von Teilnahme, Beleidigungen und Benachteiligungen) gekommen ist.

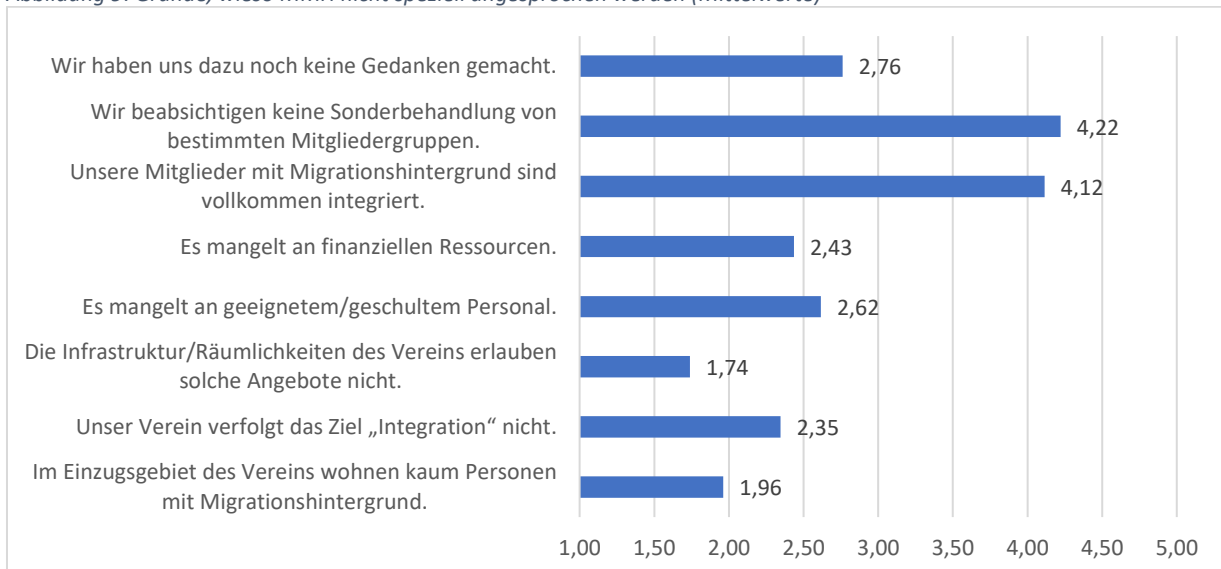
Abbildung 8: Mittelwerte der wahrgenommenen Probleme durch kulturelle Vielfalt im Verein¹



¹ «Kulturelle Vielfalt unter Vereinsmitgliedern kann zu Problemen führen. Bitte schätzen Sie folgende Aussagen bezüglich Ihres Vereins ein!» von 1 = «Kein Problem» bis 5 = «Gravierendes Problem»

Schliesslich wurden inaktive Vereine danach gefragt, weshalb das Thema Integration nicht stärker behandelt wird. Konkret ging es dabei um Massnahmen zur Einbindung von MMH im Verein sowie in die Gesellschaft. Ähnlich wie bei Schweizer Sportvereinen im Allgemeinen zeigt sich dabei, dass die spezifische Förderung von MMH weniger eine Frage des Könnens, als eine Frage des Wollens ist. Einerseits sind die Vereine der Meinung, dass ihre Mitglieder mit Migrationshintergrund bereits vollkommen integriert sind, weshalb spezifische Angebote nicht nötig sind. Andererseits wollen aber die allermeisten Vereine explizit keine Sonderbehandlung von MMH im Verein. Ressourcenbezogene Gründe (Finanzen, Personal, Infrastruktur, MMH im Einzugsgebiet) sind demnach über alle Vereine gesehen weniger wichtig.

Abbildung 9: Gründe, wieso MMH nicht speziell angesprochen werden (Mittelwerte)¹



¹ «Warum werden Migrantinnen und Migranten nicht speziell angesprochen?» von 1 = «trifft nicht zu» bis 5 = «trifft voll zu»

Die Fussballvereine zeichnen sich durch hohe Ziele bezüglich Integration von MMH sowie eine ausgeprägte Willkommenskultur aus. Das Thema Integration von MMH spielt jedoch in den

allermeisten Vereinen nur eine untergeordnete Rolle, weshalb die Situation von MMH intern und extern eher selten besprochen wird. Wenn, dann stehen dabei eher Herausforderungen als Chancen im Zentrum. Das ist insofern überraschend, als dass die Vereine kaum Probleme, aber durchaus funktionale Veränderungen durch die Beteiligung von MMH wahrnehmen, etwa die Gewinnung von neuen Talenten oder Trainer:innen im Verein. Diese möglichen positiven Veränderungen sind offensichtlich seltener ein Kommunikationsthema.

Ein möglicher Grund ist, dass die Vereine oft der Meinung sind, dass MMH im Verein bereits vollkommen integriert sind und dass sie keine Sonderbehandlung von bestimmten Mitgliedergruppen beabsichtigen. Dazu passt auch, dass in den Vereinen neben pluralistischen auch assimilative Integrationseinstellungen stark ausgeprägt sind.

5.2.2 Die Bedeutung von Vereinsmerkmalen für die soziale Integration

Situative und formale Strukturen

Bezüglich der situativen und formalen Strukturen zeigen sich kleine Unterschiede zwischen den Sprachregionen. Während die Identifikation der Vereinsmitglieder mit dem Verein in der Westschweiz durchschnittlich leicht höher ist, gilt umgekehrt, dass Vereinsmitglieder in der Deutschschweiz leicht mehr soziale Interaktionen, vereinspolitische Platzierung und vereinspezifische Kulturation erleben. Die Unterschiede sind dabei in der Dimension Platzierung am bedeutendsten. Für das Teilsample der MMH zeigen sich jedoch keine Unterschiede in der Interaktion zwischen den Sprachregionen.

Die Siedlungsstruktur und die Vereinsgrösse spielen eine Rolle für die Integration von Vereinsmitgliedern. Es zeigt sich, dass Mitglieder mit und ohne Migrationshintergrund in ländlichen Regionen höhere Integrationswerte in allen Dimensionen aufweisen als Mitglieder in Vereinen in der Agglomeration oder in der Stadt. Die Unterschiede nach Siedlungsstruktur dürften auf begrenzte Aktivitätsmöglichkeiten in ländlichen Regionen zurückzuführen sein, weshalb Mitglieder mehr Zeit im Verein verbringen und engere Beziehungen eingehen (Baur und Braun 2003). Die Vereinsgrösse spielt vor allem für die vereinspolitische Platzierung der Mitglieder eine Rolle. Mitglieder mit und ohne Migrationshintergrund in kleinen Vereinen (<250 Mitglieder) sind besser platziert im Verein als Mitglieder in grösseren Vereinen. Sehr wahrscheinlich dürfte in kleineren Vereinen die Vereinspolitik näher an den einzelnen Mitgliedern sein.

Auch die ehrenamtlichen Strukturen der Vereine können von Bedeutung sein. So zeigt sich, dass Mitglieder in Vereinen, welche über eine Geschäftsstelle mit hauptamtlichen Mitarbeitern verfügen, in allen Dimensionen weniger gut integriert sind. Am grössten sind die Unterschiede in der Dimension Platzierung. MMH sind hingegen ausschliesslich in der Dimension Platzierung weniger gut integriert. Gewisse Vereine zeichnen sich zudem über das Amt der Ansprechperson für Belange von MMH aus. Es zeigt sich, dass sich MMH in diesen Vereinen stärker mit dem Verein identifizieren. Umgekehrt sind MMH auch in Vereinen mit einer Ansprechperson jedoch weniger gut platziert.

Wenn es schliesslich um den Anteil an Trainer:innen und Vorstandsmitglieder mit Migrationshintergrund geht, zeigen sich sowohl fürs Gesamtsample als auch für MMH keine positiven Effekte. Einheimische und MMH sind sogar weniger gut integriert, wenn der Anteil an Trainer:innen mit MMH steigt. Diese Erkenntnisse gilt es jedoch mit Vorsicht zu interpretieren. Denn der Anteil Trainer:innen mit MMH dürfte eng mit der Beteiligungsquote von MMH verbunden sein, welche negativ mit der Integration der Mitglieder zusammenhängt. Für MMH zeigt sich mit einem höheren Anteil MMH im Verein zunächst einen positiven, ab einem Anteil von mehr als 25 Prozent MMH im Verein jedoch einen negativen Zusammenhang. Genauere Erkenntnisse zur Rolle von Trainer:innen mit Migrationshintergrund sind auf der Teamebene zu erwarten, wo jeweils bekannt ist, ob die Trainer:innen des Teams einen Migrationshintergrund haben.

Tabelle 16: Soziale Integration nach situativen und formalen Strukturen (Mittelwerte und Korrelationen)

Variablen		Alle Mitglieder				Menschen mit Migrationshintergrund			
		Ident	Platz	Inter	Kultu	Ident	Platz	Inter	Kultu
Sprachregion	Deutschschweiz	4,10	3,24	4,34	4,11	4,06	3,23	4,27	4,08
	Westschweiz	4,19	3,02	4,23	4,01	4,16	2,90	4,24	3,94
		*	**	**	*		**		**
Siedlungsstruktur ¹	Land	4,29	3,38	4,42	4,23	4,27	3,31	4,35	4,24
	Agglomeration	4,12	3,02	4,27	4,03	4,09	2,94	4,26	3,98
	Stadt	4,00	3,15	4,26	4,01	4,02	3,19	4,22	4,00
		**	**	**	**	**	**	*	**
Vereinsgrösse ²	bis 250	4,23	3,31	4,30	4,13	4,19	3,23	4,28	4,10
	251-500	4,09	3,23	4,33	4,08	4,04	3,20	4,25	4,01
	ab 501	4,09	3,04	4,30	4,06	4,09	3,03	4,26	4,04
		**	**			*			
Anteil Mitglieder mit MMH ³	1 - 10%	4,22	3,36	4,40	4,18	4,18	3,23	4,32	4,16
	11 - 25%	4,27	3,25	4,43	4,19	4,27	3,23	4,42	4,20
	26 - 50%	4,07	3,13	4,26	4,04	4,06	3,11	4,24	4,01
	51 - 75%	4,06	3,05	4,25	4,01	4,06	3,05	4,22	3,96
	> 75%	3,94	3,12	4,17	3,96	3,95	3,13	4,16	3,96
		**	**	**	**	**	**	**	**
Hauptamtliche Geschäftsstelle ⁴	ja	4,00	2,92	4,21	3,97	4,04	2,92	4,20	3,95
	nein	4,15	3,23	4,33	4,11	4,11	3,19	4,28	4,06
		**	**	**	**		**		*
Ansprechperson für Belange von MMH ⁵	ja	4,27	3,18	4,37	4,12	4,25	2,94	4,31	3,98
	nein	4,09	3,18	4,30	4,08	4,06	3,17	4,25	4,05
		**				**	*		
Anteil Trainer *innen mit MH ⁶		-,125**	-,058*	-,136**	-,133**	-,114**	-0,042	-,105**	-,138**
Anteil Vorstandsmitglieder mit MH ⁶		-,010	,005	-,029	-,031	-,019	,016	-,013	-,039

*p <= .05; ** p <= .01; ¹«Ist Ihr Verein auf dem Land, in der Agglomeration oder in der Stadt ansässig?»; ²«Wie viele Mitglieder hat Ihr Verein ungefähr?»; ³«Wie viele Mitglieder mit Migrationshintergrund hat Ihr Verein ungefähr? Schätzen Sie bitte deren Anteil an der Gesamtmitgliederzahl»; ⁴«Verfügt der Verein über eine Geschäftsstelle mit einer hauptamtlichen Mitarbeiter:in?»; ⁵«Gibt es in Ihrem Verein (eine) ausgewiesene Ansprechperson(en) die für die Belange der Mitglieder mit Migrationshintergrund zuständig (ist) sind?»; ⁶Anzahl Trainer:innen bzw. Vorstandsmitglieder mit MH geteilt durch Anzahl Trainer:innen bzw. Vorstandmitglieder insgesamt

Vereinsziele- und Vereinskultur

Eine ausgeprägtere Wettkampforientierung auf Vereinsebene ist mit Ausnahme der Dimension Interaktion verbunden mit einer höheren Integration der Vereinsmitglieder. Für MMH zeigen sich dieselben Zusammenhänge, sind jedoch nur für die Dimension Kulturation signifikant. Ein stärkerer Fokus auf die Geselligkeit im Verein ist verbunden mit mehr Identifikation und Interaktion der Vereinsmitglieder, jedoch auch mit einer tieferen Platzierung. Für MMH ist gar nur der negative Effekt auf die Platzierung relevant. Das bedeutet, dass MMH von einer Geselligkeitsorientierung der Vereine nicht bezüglich sozialer Integration profitieren. Auch für ein höheres Integrationsziel zeigt sich für MMH ein negativer Zusammenhang mit der Platzierung. Dieser Zusammenhang wäre dann nicht überraschend, wenn vor allem jene Vereine das Integrationsziel stärker verfolgen, die eine tiefe Integration einiger Mitglieder beobachten. In dieser Leseweise wäre die Abwesenheit von signifikanten negativen Zusammenhängen für die Dimensionen Identifikation, Interaktion und Kulturation bereits als Erfolg zu deuten.

Neben den Vereinszielen unterscheiden sich Vereine auch in ihrer Vereinskultur. Herrscht im Verein eine ausgeprägtere Willkommenskultur sind MMH in allen Dimensionen besser integriert. Bezüglich

der Integrationskultur zeigt sich, dass eine pluralistische Integrationskultur förderlicher ist als eine assimilative. Die pluralistische Integrationseinstellung, dass MMH ihre herkunftsspezifischen Gewohnheiten zeigen dürften, ist für das Sample der MMH zwar ohne signifikanten Effekt. Werden Mitglieder aber so akzeptiert, wie sie sind, können sich MMH stärker mit dem Verein identifizieren. Die assimilativen Einstellungen, wonach MMH Werte und Gewohnheiten des Vereins kennen und die deutsche bzw. französische Sprache verwenden sollten, sind mit weniger Integration der MMH verbunden. Ersteres ist mit weniger Platzierung verbunden, während zweiteres negativ mit Identifikation und Interaktion zusammenhängt.

Tabelle 17: Soziale Integration nach Vereinszielen und Vereinskultur (Korrelationen)

Variablen	Alle Mitglieder				Menschen mit Migrationshintergrund			
	Ident	Platz	Inter	Kultu	Ident	Platz	Inter	Kultu
Vereinsziel ¹ Wettkampf	,051*	,064*	,010	,072**	,035	,052	,008	,099**
Vereinsziel ¹ Integration von MMH	,006	-,134**	,041	-,001	,033	-,146**	,033	-,005
Vereinsziel ¹ Geselligkeit	,073**	-,056*	,067**	,008	,036	-,133**	,021	-,046
In unserem Verein... ²								
...ist jeder willkommen.	,129**	,095**	,067**	,091**	,119**	,086*	,051	,069*
...werden Mitglieder so akzeptiert wie sie sind.	,074**	,015	,026	,057*	,078*	-,019	,024	,031
...können MMH ihre herkunftsbedingten Gewohnheiten zeigen.	,077**	,086**	-,016	,030	,050	,042	-,006	-,002
...sollten MMH Werte und Umgangsformen kennen.	-,010	-,070**	-,015	-,015	,000	-,100**	-,028	-,029
...sollten MMH die deutsche Sprache sprechen.	-,052*	,073**	-,065*	,025	-,099**	,064	-,085*	,023

*p <= .05; ** p <= .01; ¹«Bitte schätzen Sie die Wichtigkeit der folgenden Ziele für Ihren Verein auf einer Skala von 1 = «nicht wichtig» bis 5 = «sehr wichtig» ein» für «Engagement im Spitzen- und Wettkampfsport», «Förderung der Integration von Migranten und Migrantinnen im Verein» und «Förderung der Geselligkeit im Verein»; ²Zustimmung von 1 = «trifft nicht zu» bis 5 = «trifft voll zu»

Integrative Bemühungen der Vereine

Genau wie für das Integrationsziel können auch für integrative Bemühungen der Vereine Selektionseffekte vermutet werden. So scheint es möglich, dass gerade jene Vereine, welche viele weniger gut integrierte MMH in ihren Reihen haben, ausgeprägtere integrative Bemühungen ergreifen. Davon betroffen dürften dann beispielsweise Fragen zur Kooperation mit anderen Einrichtungen, Fragen zur Nutzung verschiedener Entscheidungsgelegenheiten zur Diskussion der Situation von MMH oder auch die dabei besprochenen Themen sein. Tatsächlich zeigen sich für die Kooperationen mit anderen Einrichtungen, wenn überhaupt, negative Zusammenhänge mit der Integration der MMH. Dasselbe gilt auch für die interne Diskussion der Situation von MMH und die besprochenen Themen (Resultate nicht dargestellt). Auffallend ist, dass oft – wie beim Vereinsziel Integration – negative Korrelationen für die Dimension Platzierung bestehen.

Für die Integration von MMH scheint es ausserdem von Bedeutung zu sein, wie die Teilhabe von MMH im Verein wahrgenommen wird. Funktionale Veränderungen zeigen dabei positive Zusammenhänge. Gelingt es dem Verein, neue Trainer und Helfer zu gewinnen, sind MMH besser in den Dimensionen Platzierung und Kulturation integriert. Umgekehrt sind MMH genauso wie Mitglieder im Allgemeinen weniger gut integriert, wenn vermehrt Konflikte und Diskriminierungen auftreten (Resultate nicht dargestellt).

Die strukturellen Rahmenbedingungen der Fussballvereine sind für die soziale Integration ihrer Mitglieder relevant. Für situative und formale Strukturen, für Vereinsziele und Vereinskultur sowie für integrative Bemühungen finden sich Zusammenhänge mit der individuellen sozialen Integration.

Zunächst zeigt sich, dass – knapp zusammengefasst – Mitglieder in grossen Vereinen in den Ballungszentren mit hohen Anteilen an MMH und einer hauptamtlichen Geschäftsstelle weniger gut integriert sind.

Eine ausgeprägte Willkommenskultur sowie eine pluralistischere und weniger assimilative Integrationskultur spielt eine förderliche Rolle für die Integration der Vereinsmitglieder. MMH sind besser integriert, wenn alle im Verein willkommen sind, Mitglieder so akzeptiert werden, wie sie sind und bezüglich Sprachverwendung und Kenntnisse über Werte und Umgangsformen nicht ausgeprägte Anpassungserwartungen vorherrschen. Damit zeigt sich, dass eine offene, vielfältige Vereinskultur für die Integration von MMH förderlich ist.

Ein ausgeprägter Fokus auf Wettkampfziele ist bei MMH mit mehr vereinspezifischem Wissen verbunden. Ein starker Fokus auf Geselligkeit und auf die Integration von MMH geht mit einer geringeren Einbindung von MMH in Entscheidungsprozessen und zentralen Positionen im Verein einher.

Schliesslich sei darauf verwiesen, dass nur wenige Vereinsmerkmale auszumachen sind, die relevant für gelingende soziale Kontakte (Interaktion) von MMH sind. Dies kann bedeuten, dass der Verein und dessen Strukturen und Ziele keinen unmittelbaren Zusammenhang mit den sozialen Beziehungen der MMH aufweisen und individuelle Merkmale wie die Sprache oder Diskriminierungserfahrungen zentraler sind.

5.3 Integration auf Teamebene

Fussballvereinsmitglieder sind in der grossen Mehrheit in Teams organisiert. Die Teams sind sehr eng verbunden mit dem sozialen Umfeld der Vereinsmitglieder im Vereinskontext. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass die Strukturen und Bemühungen der Teams und deren Trainer:innen eine Rolle für die Integration der Mitglieder spielen. Relevante Strukturen der Teams können Ansatzpunkte für zukünftige integrative Bemühungen auf der Ebene der Teams liefern. Auch hier stellt sich zunächst die Frage, inwiefern und in welchem Zusammenhang die Integration von MMH innerhalb der Teams ein Thema ist. Danach folgen Resultate zum Zusammenhang von strukturellen Merkmalen der Teams mit der individuellen sozialen Integration der Teammitglieder.

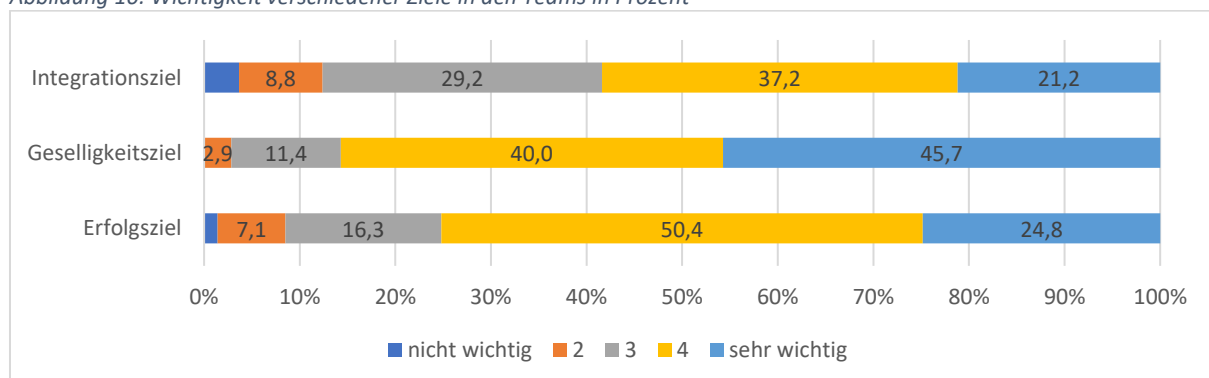
5.3.1 Integration: Ein Thema in den Teams?

Bedeutung des Themas Integration

Teams sind näher am sportlichen Geschehen. Entsprechend sind sportliche Ziele auf der Teamebene ausgeprägt. Für rund 75 Prozent der befragten Trainer:innen ist der Erfolg wichtig (Abbildung 10). Dennoch ist das Geselligkeitsziel in den Teams wichtiger als das Erfolgsziel. Im Vergleich zur Vereinsebene sind das Geselligkeitsziel sowie das Integrationsziel auf Teamebene aber leicht weniger bedeutend.

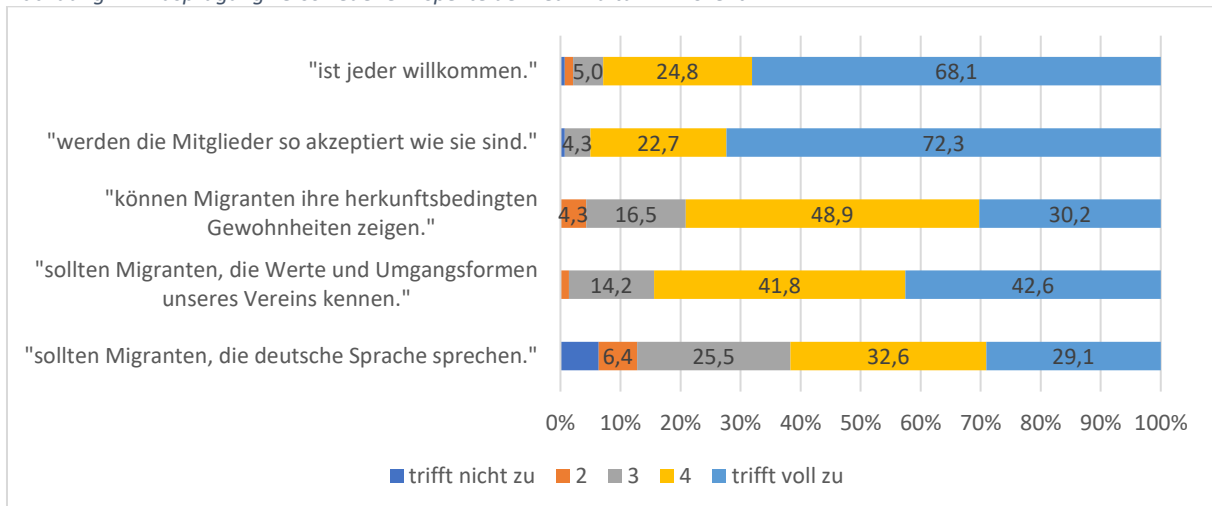
Wie die Vereine zeichnen sich auch die Teams durch eine ausgeprägte Willkommenskultur aus (Abbildung 11). Umgekehrt sind jedoch pluralistischere Integrationseinstellungen in den Teams ausgeprägter und assimilative Einstellungen weniger verbreitet. Beispielsweise sind in den Teams 80 Prozent der Trainer:innen eher der Meinung, dass herkunftsbedingte Gewohnheiten von MMH akzeptiert werden sollten, während nur rund 60 Prozent der Vereinsverantwortlichen dieser Meinung sind. Das bedeutet also, dass in den Teams der Anpassungsdruck tiefer ist. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass die Teams eher als die Vereine sportliche Ziele verfolgen, weshalb kulturellen Unterschieden weniger Bedeutung beigemessen wird. Auch möglich ist, dass in den Teams, wo der direkte Austausch mit den verschiedenen Kulturen stattfindet, kulturelle Unterschiede weniger problematisch empfunden werden.

Abbildung 10: Wichtigkeit verschiedener Ziele in den Teams in Prozent¹



¹«Bitte schätzen Sie die Wichtigkeit der folgenden Ziele für Ihr Team auf einer Skala von 1 = «nicht wichtig» bis 5 = «sehr wichtig» ein» mit «Förderung der Integration von Migranten und Migrantinnen», «Förderung der Geselligkeit» und «Erzielung von sportlichen Erfolgen»

Abbildung 11: Ausprägung verschiedener Aspekte der Teamkultur in Prozent¹



¹ Zustimmung von 1 = «trifft nicht zu» bis 5 = «trifft voll zu» eingeleitet durch «In unserem Team...»

Es ist zu erwarten, dass integrative Bemühungen der Teams oft im Zusammenhang mit den Trainer:innen und ihrer Vorbildfunktion stehen, weshalb der Migrationshintergrund der Trainer:in von Bedeutung sein könnte. In den Teams haben rund 45% der Trainer:innen keinen Migrationshintergrund. Je rund 25 Prozent der Trainer:innen haben einen Migrationshintergrund in erster bzw. in zweiter Generation. Nur fünf Trainer:innen leben demgegenüber in dritter Migrationsgeneration in der Schweiz (Abbildung 12).

Beim Zugang zum Thema Integration zeigen sich interessante Abstufungen (Abbildung 13). Grundsätzlich sind die allermeisten Trainer:innen der Meinung, dass die Integration eine zentrale Aufgabe der Sportvereine ist. Über 80 Prozent stimmen dieser Aussage zu. Wenn es darum geht, wie häufig sich die Trainer:innen mit der Integration von MMH befassen, zeigt sich, dass sich immerhin 50 Prozent der Befragten häufig oder sehr häufig mit dem Thema auseinandersetzen. Wenn es schliesslich um einen tatsächlichen Mehraufwand zur Integration von MMH geht, reduziert sich der Anteil auf noch 22 Prozent. Das bedeutet auch, dass rund 60 Prozent der Trainer:innen zwar der Meinung sind, dass die Integration von MMH eine zentrale Aufgabe der Vereine ist, aber dafür eher selten einen Mehraufwand betreiben. Wie auf der Vereinsebene liegen die Gründe dafür in der Auffassung, dass MMH bereits integriert sind und nicht in fehlenden Kapazitäten. Auf die Frage, weshalb sie selten oder nie einen Mehraufwand betreiben, antworten über 90 Prozent, dass es nicht am Aufwand an sich oder am integrativen Wissen liegt. 80 Prozent der Trainer:innen geben hingegen an, dass MMH bereits integriert sind (Abbildung 14).

Abbildung 12: Migrationshintergrund der Trainer:innen der erhobenen Teams in Prozent

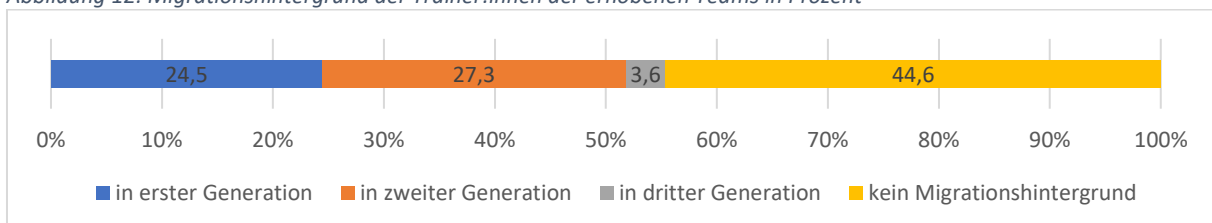
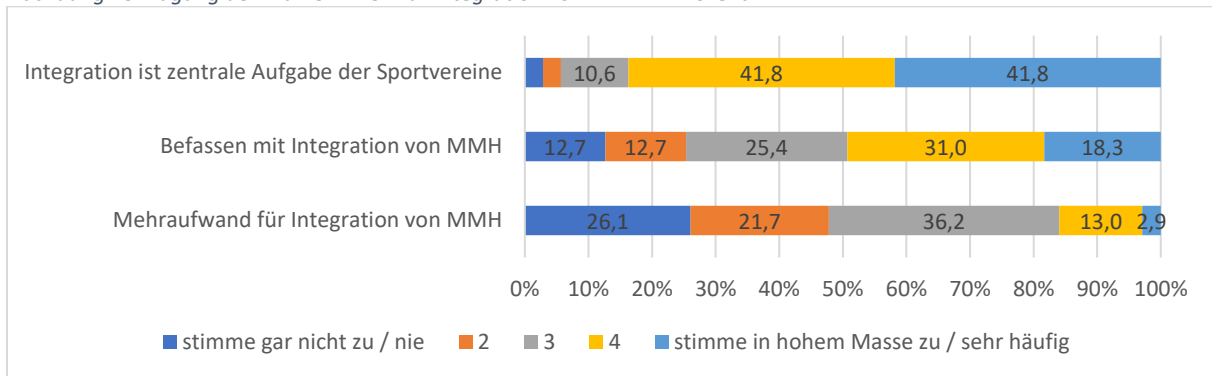
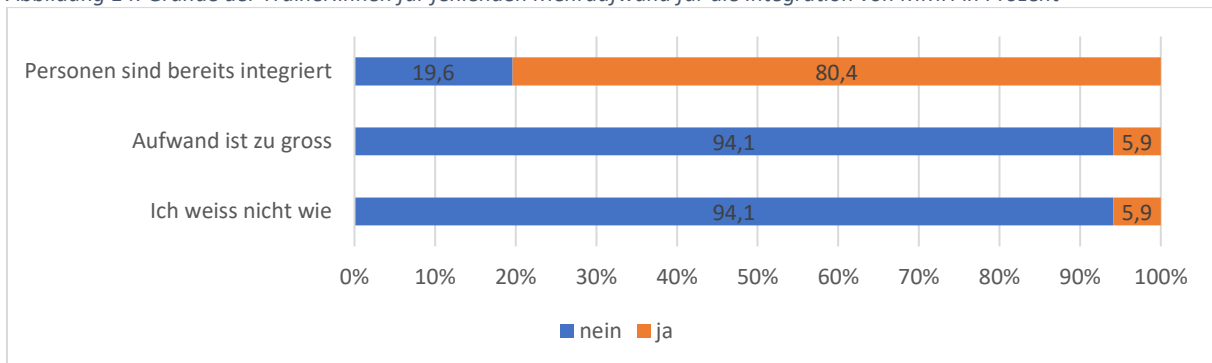


Abbildung 13: Zugang der Trainer:innen zur Integration von MMH in Prozent¹



¹«Von Swiss Olympic wird die Integration von Migranten als eine zentrale Aufgabe der Sportvereine erachtet. In welchem Masse teilen Sie diese Auffassung?» von 1 = «Gar nicht» bis 5 = «In hohem Masse»; «In welchem Masse befassen Sie sich derzeit mit der Frage, wie man die Integration von Migranten und Migrantinnen in den Sport fördern kann?» von 1 = «Gar nicht» bis 5 = «In hohem Masse»; «Wie häufig leisten Sie für die Einbindung der Personen mit Migrationshintergrund einen Mehraufwand?» von 1 = «Nie» bis 5 = «Sehr häufig»

Abbildung 14: Gründe der Trainer:innen für fehlenden Mehraufwand für die Integration von MMH in Prozent¹

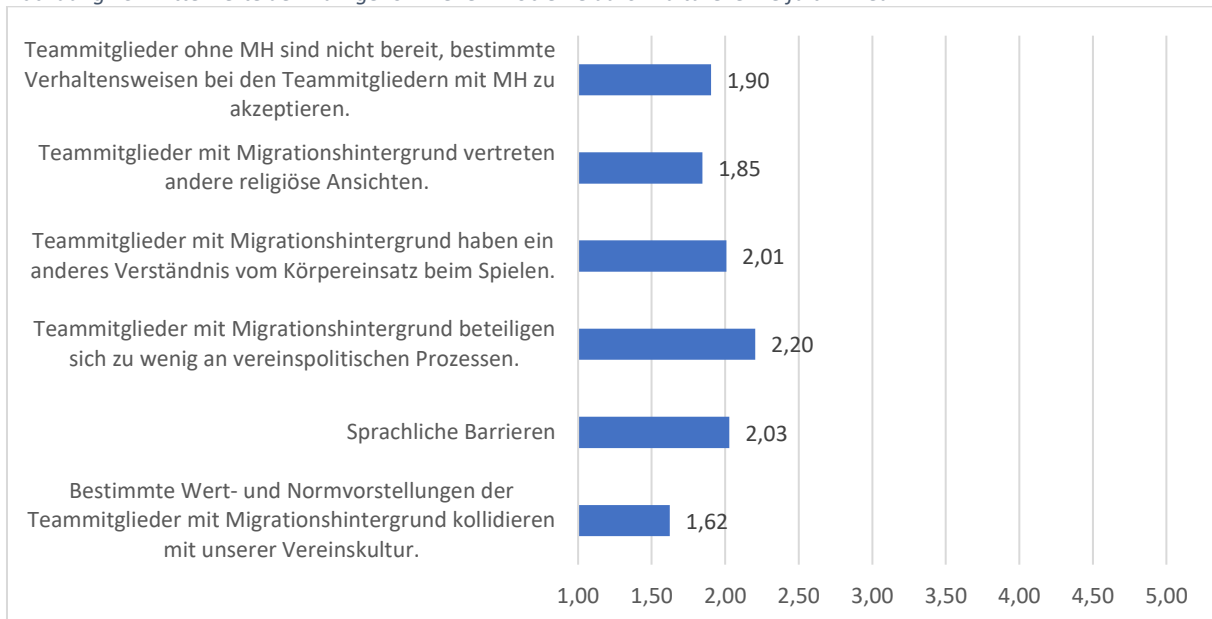


¹«Falls sie selten oder nie einen Mehraufwand betreiben: Weshalb nicht?» mit dichotomen Antwortmöglichkeiten

Veränderungen und Herausforderungen in den Teams

Spezifische Probleme im Zusammenhang mit kultureller Vielfalt im Team werden von den Trainer:innen kaum wahrgenommen. Die entsprechenden Items sind auf der Teamebene noch weniger ausgeprägt als auf der Vereinsebene. Trainer:innen, welche in direktem Kontakt mit den MMH stehen, sehen auch sprachliche Barrieren kaum als Problem an. Wahrgenommene Veränderungen wurden auf der Teamebene nicht erhoben.

Abbildung 15: Mittelwerte der wahrgenommenen Probleme durch kulturelle Vielfalt im Team



¹ «Kulturelle Vielfalt unter Teammitgliedern kann zu Problemen führen. Bitte schätzen Sie folgende Aussagen bezüglich Ihres Teams ein!» von 1 = «Kein Problem» bis 5 = «Gravierendes Problem»

Die Ergebnisse zeigen, dass die Teams näher am sportlichen Geschehen und an den Mitgliedern (mit Migrationshintergrund) sind. So ist der Fokus auf Erfolg ausgeprägter, ohne dass soziale Ziele wie die Geselligkeit oder die Integration von MMH vernachlässigt werden. Im Vergleich zu den Zielen auf Vereinsebene, sind die Ziele Geselligkeit und Integration aber weniger stark ausgeprägt. Assimilative Integrationserwartungen sind in den Teams leicht weniger und pluralistische Haltungen stärker ausgeprägt als in den Vereinen insgesamt. Dies dürfte begründet sein in einem Zusammenspiel des stärkeren Fokus auf sportliche Aspekte und der Erkenntnis, dass kulturelle Vielfalt das Team nicht negativ beeinflusst, sondern allenfalls sogar funktional sein kann. Noch seltener als auf der Vereinsebene nehmen Trainer:innen Probleme in diesem Zusammenhang wahr.

Trainer:innen sind grösstenteils der Meinung, dass Teammitglieder mit Migrationshintergrund bereits integriert sind. Obwohl viele Trainer:innen der Aussage zustimmen, dass die Integration von MMH eine zentrale Aufgabe von Sportvereinen ist, befassen sie sich seltener mit der Integration von MMH und leisten nur sehr selten einen Mehraufwand zur Integration von MMH.

5.3.2 Die Rolle von Teammerkmalen für die soziale Integration

Situative und formale Strukturen der Teams

Bezüglich der sozialen Integration zeigen sich Unterschiede zwischen den Altersstufen. Mitglieder von Jugendteams sind in allen Dimensionen am wenigsten stark, Mitglieder von Senior:innenteams tendenziell am stärksten integriert. Mitglieder sind ausserdem besser integriert, je länger das Team in ähnlicher Zusammensetzung spielt. Dies gilt auch für MMH im Spezifischen, wobei der Zusammenhang aber weniger ausgeprägt ist und nur für die Dimension Platzierung signifikant ist. Diese Erkenntnisse verweisen auch auf die jährlichen Wechsel in der Zusammensetzung der Jugendteams. Solche Wechsel verhindern allenfalls eine stärkere Einbindung der Jugendlichen.

Verschiedene Teams trainieren vor allem in Abhängigkeit ihrer Leistungsstufe unterschiedlich oft. Es zeigt sich, dass Teams, welche öfter trainieren tendenziell weniger gut integrierte Mitglieder aufweisen, als Teams, welche seltener und deshalb eher auf bescheidenerem Niveau trainieren. Negative Zusammenhänge zeigen sich dabei vor allem für die Platzierung und die Kulturation. Das gilt auch für das Teilsample der MMH. Es ist zu vermuten, dass bei den Altersstufen und der Trainingshäufigkeit Selektionseffekte vorliegen. So trainieren beispielsweise Senior:innen nur einmal pro Woche, sind aber aufgrund von langjährigen Mitgliedschaftskarrieren und Ehrenämtern oft gut im

Verein integriert, während Junior:innen oft trainieren, aber tendenziell neu im Verein sind und insbesondere noch schwach in vereinspolitische Prozesse eingebunden sind.

Die Anzahl der Teammitglieder ist – angesichts der Homogenität der Teams bezüglich Gruppengröße – nicht relevant für die Integration der Teammitglieder. Hingegen spielt der Anteil der MMH im Team eine Rolle. Es zeigt sich, dass Mitglieder tendenziell in Teams besser integriert sind, welche nur wenige (0-40%) oder sehr viele (80-100%) MMH aufweisen. Die Unterschiede sind jedoch relativ klein. Tiefe Werte treten vor allem für einen Anteil von 40 bis 80 Prozent auf. Die separate Analyse spezifisch für MMH zeigt, dass Teams mit wenigen MMH durchaus auch förderlich für die Integration von MMH sind.

Tabelle 18: Soziale Integration nach situativen und formalen Strukturen der Teams (Mittelwerte und Korrelationen)

Variablen		Alle Mitglieder				Menschen mit Migrationshintergrund			
		Ident	Platz	Inter	Kultu	Ident	Platz	Inter	Kultu
Teamstufe ¹	Junioren	4,00	2,91	4,25	3,96	3,98	2,94	4,22	3,94
	Aktive	4,16	3,24	4,34	4,10	4,13	3,20	4,27	4,07
	Senioren	4,17	3,60	4,30	4,30	4,18	3,60	4,36	4,28
		**	**	*	**	**	**		*
Anzahl gemeinsamer Saisons ²		,093**	,112**	,094**	,079**	,064	,085*	,062	,057
Anzahl Trainings pro Woche ³	1	4,15	3,43	4,35	4,24	4,17	3,40	4,36	4,22
	2	4,14	3,18	4,34	4,09	4,11	3,13	4,27	4,05
	2,5	4,09	3,17	4,37	4,09	4,02	3,14	4,30	4,00
	3	4,04	3,06	4,21	3,99	4,02	3,04	4,19	3,95
		**	**	**		*		*	
Anzahl Teammitglieder ⁴	<20	4,11	3,12	4,30	4,07	4,08	3,03	4,27	4,01
	20-25	4,10	3,24	4,31	4,06	4,04	3,22	4,23	4,04
	>25	4,18	3,20	4,34	4,16	4,17	3,18	4,29	4,09
						*			
Anteil Mitglieder mit MMH ⁵	< 20%	4,22	3,26	4,41	4,17	4,25	3,16	4,41	4,13
	20-40%	4,23	3,22	4,37	4,14	4,18	3,12	4,30	4,10
	40-60%	4,04	2,98	4,30	4,00	4,01	2,95	4,20	3,96
	60-80%	3,87	2,97	4,14	3,94	3,82	2,95	4,11	3,88
	> 80%	4,10	3,32	4,23	4,07	4,13	3,33	4,25	4,08
		**	**	**	**	**	**	**	**

*p <= .05; ** p <= .01; ¹«Welche Meisterschaft bestreitet Ihr Team? (Alterskategorie und Niveau)»; ² «Wie viele Saisons spielt Ihr Team bereits in ähnlicher Zusammensetzung?» mit «1 Saison (seit dieser Saison)», «2 Saisons», «3 Saisons» und «mehr als drei Saisons»; ³«Wie oft pro Woche trainiert Ihr Team während der Saison?»; ⁴ «Wie viele Mitglieder umfasst Ihr Team?»; ⁵«Wie viele Mitglieder ihres Teams haben einen Migrationshintergrund?» geteilt durch Anzahl Teammitglieder

Teamziele und Teamkultur

Bezüglich den Teamzielen zeigt sich, dass eine stärkere Orientierung am Erfolg nicht mit der Integration der Mitglieder in Zusammenhang steht. Das Teamziel der Förderung der Integration zeigt für das Gesamtsample und für MMH schwache, aber negative Zusammenhänge. Es sei jedoch darauf verwiesen, dass die Zusammenhänge klein und nur knapp signifikant sind. Wie auf Vereinsebene ist es möglich, dass vor allem jene Teams das Ziel stärker verfolgen, in denen Schwierigkeiten mit der Integration auftauchen. Anders als auf der Vereinsebene ist ein hohes Geselligkeitsziel auf der Teamebene auch für MMH förderlich. MMH haben besser gelingende Interaktionen in Teams mit hoher Geselligkeit. Für Mitglieder im Allgemeinen gilt: Teams, welche viel Wert auf die Geselligkeit legen, haben besser eingebundene Mitglieder in ihren Reihen.

Ein hohes Geselligkeitsziel kann sich beispielsweise in regelmässigen Teamanlässen zeigen. Eine höhere Anzahl Teamanlässe (Trainingslager, Teamessen, -ausflüge, -ausgang) ist verbunden mit einer ausgeprägteren Integration in allen Dimensionen. Erstaunlicherweise zeigt sich für MMH aber der

Zusammenhang in der Dimension Interaktion nicht. Die Geselligkeit kann auch durch ein Zusammensein vor und nach dem Trainings- und Spielbetrieb gefördert werden. Ein Zusammensitzen nach den Trainings ist mit mehr Integration der Teammitglieder verbunden. Hier ist aber interessanterweise die Dimension Interaktion sowohl bei Mitgliedern im Allgemeinen als auch bei MMH nicht betroffen. Neben der Geselligkeit ist auch das Teamklima bzw. die Atmosphäre im Team von Bedeutung. Dabei ist ein entspanntes Teamklima relevant für alle Integrationsdimensionen aller Mitglieder. Ein kooperatives Klima ist ausserdem mit mehr Identifikation und Interaktion verbunden. Auch auf Teamebene wurden Variablen zur Integrationskultur bzw. den Integrationserwartungen gegenüber MMH erhoben. Zunächst zeigt sich, dass eine Willkommenskultur auf Teamebene im Gegensatz zur Vereinsebene nicht mit der Integration der Mitglieder verbunden ist. Hingegen ist auch auf der Teamebene eine pluralistische Integrationseinstellung förderlich für die Integration von Mitgliedern im Allgemeinen und auch für MMH. Bei den MMH zeigt sich, dass vor allem die Identifikation mit dem Verein besser gelingt, wenn Mitglieder so akzeptiert werden, wie sie sind und sie herkunftsbedingte Gewohnheiten zeigen können. Assimilativere Einstellungen in Form von erwarteten Kenntnissen über Werte und Umgangsnormen im Verein sind hingegen nicht relevant. Es ist denkbar, dass den Werten und Normen des Vereins in den Teams weniger Bedeutung zugemessen wird. Schliesslich zeigen sich für die Erwartung, dass MMH Deutsch bzw. Französisch sprechen sollten, im Gegensatz zur Vereinsebene keine negativen Zusammenhänge für MMH. MMH sind sogar besser im Verein platziert, wenn in den Teams der Gebrauch der Sprache Deutsch bzw. Französisch erwartet wird.

Tabelle 19: Rolle von Teamzielen und Teamkultur für die soziale Integration (Korrelationen)

Variablen	Alle Mitglieder				Menschen mit Migrationshintergrund			
	Ident	Platz	Inter	Kultu	Ident	Platz	Inter	Kultu
Teamziel Sportlicher Erfolg ¹	,023	-,009	-,018	-,026	,006	,005	-,023	,007
Teamziel Geselligkeit ¹	,081**	0,007	,116**	,056*	,059	-,014	,093**	,041
Teamziel Integration ¹	-,040	-,057*	-,016	-,059*	-,072*	-,036	-,043	-,078*
In unserem Team... ²								
ist jeder willkommen.	-,014	,001	-,003	,004	-,020	,003	-,007	,016
werden Mitglieder so akzeptiert wie sie sind.	,111**	,043	,080**	,064*	,090**	,019	,057	,036
können MMH herkunftsbedingte Gewohnheiten zeigen.	,063*	-,045	,083**	,036	,104**	-,006	,051	,063
sollten MMH Werte und Umgangsformen des Vereins kennen.	,010	,006	,015	,031	,002	,015	,003	,026
sollten MMH deutsche Sprache sprechen.	-,018	,062*	-,073**	-,010	-,016	,083*	-,056	,031
Anzahl gesellige Teamanlässe ³	,152**	,093**	,080**	,063*	,152**	,088*	,025	,063
Zusammensitzen nach Sport ⁴	,089**	,102**	,026	,062*	,081*	,062	,038	,040
Entspanntes Teamklima ⁵	,173**	,081**	,114**	,096**	,172**	,083*	,136**	,113**
Kooperatives Teamklima ⁵	,103**	-,038	,093**	,010	,101**	-,030	,111**	,021

*p <= .05; ** p <= .01; ¹«Bitte schätzen Sie die Wichtigkeit der folgenden Ziele für Ihr Team auf einer Skala von 1 = «nicht wichtig» bis 5 = «sehr wichtig» ein» mit «Förderung der Integration von Migranten und Migrantinnen», «Förderung der Geselligkeit» und «Erzielung von sportlichen Erfolgen»; ²Zustimmung von 1 = «trifft nicht zu» bis 5 = «trifft voll zu»; ³«Wie viele Teamanlässe wurden in Ihrem Team vor und während dieser Saison veranstaltet?»; ⁴«Nach Trainings und Spielen sitzen die Spieler oft noch zusammen.» von 1 = «trifft nicht zu» bis 5 = «trifft voll zu»; ⁵«Wie schätzen Sie zurzeit das soziale Klima in ihrem Team ein?» von 1 = «angespannt» bis 5 = «entspannt» bzw. von 1 = «unkooperativ» bis 5 = «kooperativ»

Merkmale der Trainer:innen und deren integrative Bemühungen

Wenn es um die Merkmale der Trainer:innen geht, ist zunächst festzuhalten, dass die fussballspezifische Ausbildung der Trainer:innen keine Rolle für die Integration der Teammitglieder mit und ohne Migrationshintergrund spielt. Es existieren keine Mittelwertunterschiede zwischen Trainer:innen ohne Ausbildung, mit einem C-/D-Diplom oder mit höherem Diplom. Dies liegt wohl

daran, dass entsprechende Ausbildungen vor allem auf sportliche Aspekte fokussieren. Es spielt für die Integration der Mitglieder auch keine Rolle, ob die Trainer:in haupt- oder ehrenamtlich entschädigt ist und wie viele Jahre Trainererfahrung die Trainer:in hat. Signifikante Zusammenhänge zeigen sich in den Dimensionen Identifikation und Interaktion für die Anzahl Jahre, die eine Trainer:in bereits ein Team betreut.

Der Migrationshintergrund der Trainer:in ist relevant für die Integration der Teammitglieder. Wird das Gesamtsample betrachtet, zeigen sich für Trainer:innen ohne Migrationshintergrund generell die höchsten und für Trainer:innen in erster Generation etwas geringere Integrationswerte. Es ist unklar, inwiefern dies daran liegt, dass Trainer:innen mit MMH vor allem dort Gruppen leiten, wo es viele Mitglieder mit MMH gibt, welche auf individueller Ebene etwas weniger stark integriert sind. Für das Teilsample der MMH zeigen sich für die Dimension Platzierung und Interaktion jedoch keine negativen Effekte von Trainer:innen in erster oder zweiter/dritter Generation. Der Migrationshintergrund der Trainer:in scheint also für MMH nicht relevant zu sein für die soziale Integration von MMH in den Dimensionen Platzierung und Interaktion.

Zusammenhänge finden sich für die Zufriedenheit der Trainer:innen mit ihrer Trainertätigkeit. Je höher diese ausfällt, desto besser sind die Mitglieder im Allgemeinen aber auch MMH im Spezifischen in den Dimensionen Interaktion und Identifikation integriert. Dasselbe gilt auch, wenn Trainer:innen der Meinung sind, dass die Integration von MMH eine zentrale Aufgabe im Verein ist. Für MMH gilt dies jedoch nur für die Identifikation im Verein. Befassen sich Trainer:innen vermehrt mit der Frage der Integration, hat dies jedoch keinen Einfluss auf die Integration der MMH. Dafür ist ein Mehraufwand für die Einbindung der MMH nötig. Leisten Trainer:innen für die Integration von MMH dann auch häufiger einen Mehraufwand, identifizieren sich MMH stärker mit dem Verein.

Tabelle 20: Rolle von Merkmalen der Trainer:in für die soziale Integration (Mittelwerte und Korrelationen)

Variablen		Alle Mitglieder				Menschen mit Migrationshintergrund			
		Ident	Platz	Inter	Kultu	Ident	Platz	Inter	Kultu
Trainerausbildung ¹	keine	4,11	3,21	4,30	4,15	4,04	3,03	4,21	4,03
	C-D Diplom	4,12	3,18	4,33	4,10	4,11	3,17	4,29	4,08
	höheres Diplom	4,15	3,22	4,30	4,06	4,10	3,16	4,23	4,00
Entlöhnung ²	Ehren (< 2000.-)	4,11	3,17	4,30	4,09	4,11	3,14	4,25	4,05
	Haupt (>2000.-)	4,14	3,19	4,33	4,08	4,07	3,11	4,28	4,03
Trainererfahrung ³		,030	,001	-,018	-,034	-,023	-,042	-,059	-,070*
Amtsduer ⁴		,055*	,043	,060*	,039	,069*	-,011	,084*	,026
Migrationshintergrund der Trainer:in ⁵	1. Generation	4,00	3,11	4,22	3,98	4,01	3,20	4,23	3,98
	2./3. Generation	4,08	3,07	4,33	4,04	4,07	3,11	4,28	3,99
	kein MH	4,22	3,30	4,35	4,18	4,17	3,08	4,27	4,12
		**	**	**	*	*			*
Zufriedenheit mit Trainerjob ⁶		,149**	,033	,105**	,048	,169**	,023	,134**	,057
Integration ist zentrale Aufgabe ⁷		,073**	-,023	,112**	,037	,088*	-,018	,065	,019
Befassen mit Integration von MMH ⁸		-,017	-,077**	-,013	-,046	-,014	-,046	-,019	-,058
Mehraufwand für Integration ⁹		,056*	-,045	,013	,031	,098**	-,017	,042	,048

*p <= .05; ** p <= .01; ¹«Welche Trainer/in-Ausbildung haben Sie?»; ²«Wie wird ihre Trainertätigkeit entlohnt?» mit «ehrenamtlich (Entschädigung weniger als 2000 CHF jährlich)» oder «hauptamtlich (Entschädigung mehr als 2000 CHF jährlich)»; ³«Wie viele Jahre Trainererfahrung haben Sie?» in Jahren; ⁴«Wie lange sind Sie schon Trainer/in des aktuellen Teams?» in Jahren; ⁵ 2. und 3. Generation zusammen; ⁶ «Wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen Tätigkeit als Trainer dieses Teams?» von 1 = «sehr unzufrieden» bis 5 = «sehr zufrieden»; ⁷«Von Swiss Olympic wird die Integration von Migranten als eine zentrale Aufgabe der Sportvereine erachtet. In welchem Masse teilen Sie diese Auffassung?» von 1 = «Gar nicht» bis 5 =

«In hohem Masse»; ⁸«In welchem Masse befassen Sie sich derzeit mit der Frage, wie man die Integration von Migranten und Migrantinnen in den Sport fördern kann?» von 1 = «Gar nicht» bis 5 = «In hohem Masse»; ⁹«Wie häufig leisten Sie für die Einbindung der Personen mit Migrationshintergrund einen Mehraufwand?» von 1 = «Nie» bis 5 = «Sehr häufig»

Das Kapitel verweist auf relevante Teamstrukturen im Zusammenhang mit der sozialen Integration in Fussballvereinen. So zeigt sich, dass Jugendteams, Teams, die oft trainieren und Teams, die nur kurz in ähnlicher Zusammensetzung spielen, weniger gut integrierte Mitglieder in ihren Reihen haben. Auch Mitglieder in heterogenen Teams (bzgl. des Anteils an MMH) sind weniger gut integriert.

Ein Fokus auf die Geselligkeit in den Teams ist wichtig für die soziale Integration der Mitglieder. Ein höheres Geselligkeitsziel, eine höhere Anzahl Teamanlässe sowie das gesellige Zusammensein nach Trainings und Spielen sind allesamt verbunden mit mehr Integration von Mitgliedern im Allgemeinen und MMH im Spezifischen. Dazu kommt, dass ein entspanntes und kooperatives Teamklima sowie eine hohe Zufriedenheit der Trainer:innen mit ihrer Aufgabe in Zusammenhang mit der sozialen Integration aller Mitglieder stehen, insbesondere hinsichtlich der Identifikation und der Interaktion.

In eingeschränktem Masse lässt sich die soziale Integration von MMH auch durch integrationsbezogene Einstellungen und Handlungen fördern. Dabei ist aber zuerst darauf verwiesen, dass weder eine ausgeprägte Willkommenskultur (anders als auf der Vereinsebene) noch explizite Integrationsziele (wie auf der Vereinsebene) mit mehr Integration verbunden sind. Jedoch scheint die Identifikation der MMH besser zu gelingen, wenn Trainer:innen der Meinung sind, dass die Integration von MMH eine zentrale Aufgabe der Vereine ist und wenn sie auch tatsächlich einen Mehraufwand zur Integration der MMH leisten.

Schliesslich zeigt sich, dass die Trainererfahrung, die Entschädigung der Trainer:innen und vor allem die Trainerausbildung keine Bedeutung für die Integration der Mitglieder haben. Das lässt sich vermutlich so interpretieren, dass mit der Trainererfahrung und vor allem der Ausbildung sportliche, aber weniger soziale Kompetenzen angeeignet werden.

6. Ergebnisse der qualitativen Teilstudie

6.1 Soziale Integration aus Sicht von Mitgliedern mit Migrationshintergrund

Im Rahmen der qualitativen Fokusgruppeninterviews mit MMH wurden die soziale Integration im Verein (Perspektive Integration im Verein) sowie die Leistungen des Vereins für die soziale Integration in die Gesellschaft (Perspektive Integration durch Verein) aus Sicht der MMH beleuchtet. Beide Perspektiven orientierten sich dabei an den Dimensionen der sozialen Integration nach Hartmut Esser (2009). In Anbetracht der engen Verbindung der beiden Perspektiven sowie der hohen, auch theoretisch beschriebenen Interdependenz der Integrationsdimensionen ist das Kapitel themenorientiert aufgebaut. Vertiefte Einsichten liefert die Masterarbeit von Alain Tobler (2021).

Vereinsbeitritt und erste Interaktionen

Der Vereinsbeitritt wird von den MMH als problemlos und unkompliziert wahrgenommen. Viele der interviewten MMH haben über informelle, private Kontakte den Zugang zum Verein gefunden, welche den MMH in erster Generation teilweise auch bei administrativen Aufgaben beim Vereinsbeitritt geholfen haben. Oft waren die Kontaktpersonen selbst im Verein aktiv. Gerade für geflüchtete Personen scheint der Zugang auch über formelle Anfragen sozialer Institutionen zu funktionieren. Wenig überraschend sind viele befragte Personen bei einem lokalen Verein Mitglied und haben bereits vor dem Beitritt eine Leidenschaft für den Fussball entwickelt. Viele Befragte loben explizit das Interesse und die Unterstützung von zentralen Akteuren im Verein beim Vereinsbeitritt.

An verschiedenen Stellen werden finanzielle Schwierigkeiten erwähnt, welche die Mitgliedschaft erschwerten.

Und eines wollte ich euch noch sagen. Für Ausländer, für mich, für Migranten, die in die Schweiz kommen, ist es oft eine Frage des Geldes, ob jemand in einen Fussballverein gehen kann. (Verein E, Pos. 224)

Eine andere Person ist als Jugendlicher Nebenjobs nachgegangen, um für die Vereinsmitgliedschaft aufzukommen. Häufig wird auch ein Entgegenkommen der Vereine erwähnt. So ist es möglich, die Jahresbeiträge in Raten zu bezahlen, einkommensschwächere Vereinsmitglieder profitieren von niedrigeren Mitgliederbeiträgen oder sind in Einzelfällen ganz vom Jahresbeitrag befreit. Teilweise haben Trainer und Mitspieler finanziell schwächere Spieler unterstützt, etwa durch das Schenken von neuen Fussballschuhen.

Die ersten Interaktionen im Verein werden teilweise als schwierig und herausfordernd wahrgenommen. Zentral sind vor allem Sprachbarrieren. Wenige MMH erwähnen ausserdem eine gewisse Skepsis von Seiten der Teammitglieder oder fehlende Vertrautheit mit den gängigen Abläufen. Andere Personen erzählen, dass Mitspieler von Anfang an versuchten, sie aktiv ins Team zu integrieren. Auch MMH, welche von Startschwierigkeiten berichteten, fügten jeweils hinzu, dass anfängliche Schwierigkeiten meist nach kurzer Zeit verschwanden, etwa wenn Sprachbarrieren überwunden wurden.

Interaktionsgelegenheiten im Verein

Interaktionsgelegenheiten existieren vor allem in den Teams. Innerhalb des Teams existieren enge Kontakte, welche über längere Zeiträume und Altersstufen bestehen. Dabei gibt es kleinere Grüppchen, in denen sich Spieler näher sind. Gewisse MMH loben die Funktion des Trainers, der eine ausgezeichnete Teamchemie erarbeitet hat, was die Interaktion im Team fördert.

Alle Interviewten berichten von privaten Gesprächen über den Fussball hinaus, durch die sich die Verbindungen zu den Teamkollegen intensiviert haben. Am häufigsten werden private Angelegenheiten besprochen, beispielsweise die Schule, die Arbeit, Familienangelegenheiten oder finanzielle Themen. Gesellschaftliche und politische Themen sind seltener ein Thema.

Die meisten Spieler nehmen an geselligen Anlässen des Teams teil. Meistens handelt es sich dabei um geselliges Beisammensein nach den Spielen und Trainings. Aber auch das gemeinsame Zuschauen von anderen Spielen, gemeinsame Abendessen und Teamanlässe oder Freizeitaktivitäten wie Bowlen und Ausgehen kommen vor. Diese Anlässe helfen, die ersten Kontakte zu intensivieren. Oft wird argumentiert, dass die Teammitglieder erst neben dem Platz richtig zusammenwachsen. Verschiedene Personen berichten von Hindernissen, die eine Teilhabe an geselligen Anlässen erschweren. Neben Sprachschwierigkeiten erwähnen einzelne Spieler auch private Verpflichtungen oder fehlende Zeit als Gründe für das Auslassen von geselligen Anlässen. Auch finanzielle Engpässe können die Teilhabe an geselligen Gelegenheiten erschweren. So verweist beispielsweise ein MMH mit Blick auf seine Jugend darauf, dass ihm die finanziellen Möglichkeiten fehlten, um zusammen mit Mitspielern nach den Trainings etwas trinken zu gehen.

Kontakte auf Vereinsebene fallen deutlich geringer aus. Förderliche Faktoren scheinen hier neben der Übernahme eines Ehrenamts das Zuschauen von Meisterschaftsspielen anderer Teams, das Aushelfen in anderen Teams bei Spielerknappheit sowie gesellige Treffen beim Clubkiosk oder bei Vereinsnänsen zu sein. Zu Personen aus der Vereinsführung werden Beziehungen aufgebaut, sofern diese bei Spielen präsent sind und sich mit den Spielern unterhalten oder wenn diese eine Anlaufstelle für Integrationsthemen darstellen.

Bekanntschafren und Freundschaften

Fast alle interviewten Personen berichten von Bekantschaften und Freundschaften, die im Verein entstanden sind. Teilweise bestehen diese bereits beim Vereinsbeitritt. Die Kontakte auf Teamebene werden in zweierlei Arten geschildert. Viele sehen die Teamkollegen als Fussballkameraden, wobei der Austausch und der Kontakt rund um das Training stattfindet. Die Kontakte bleiben Fussballfreunde und sind nicht die erste Anlaufstelle bei privaten Angelegenheiten. Bei einem Vereinswechsel werden die Kontakte daher meist eingestellt und bestehen nicht weiter.

Andere MMH berichten von einem intensiven und stetigen privaten Austausch mit Teamkollegen. Solche Beziehungen fungieren in den meisten Fällen als Freundschaftsnetzwerke über den Verein hinaus und können als Form der Integration in die Gesellschaft verstanden werden. Die befragten MMH erzählen, dass die Teamkollegen auch ausserhalb des Fussballs zum Freundschaftskreis zählen. Oft verabreden sich die MMH mit den Mitspielern in der Freizeit, um Fussball zu spielen, gemeinsam an Events und Partys zu gehen oder sonst zusammen aktiv zu werden.

Insbesondere für MMH der ersten Generation waren die Bekantschaften aus dem Verein anfänglich für das Sozialleben sehr wichtig, da teilweise keine weiteren Beziehungen nebst denjenigen aus dem Verein bestanden. Zwei MMH aus Afghanistan sprechen davon, dass der Verein der einzige Ort war, wo sie neue Menschen kennengelernt haben. Im Alltag sei dies sonst sehr schwierig.

Es soll an dieser Stelle auch erwähnt werden, dass einige Spieler der ersten Generation erzählen, dass sie nicht sonderlich viel und lange mit ihren Mitspielern sprechen und die privaten Gespräche und Kontakte mit Teamkollegen kaum vorhanden sind. Dies scheint vor allem auf jüngere Personen zuzutreffen, die neu in der Schweiz sind und noch eher mit Sprachbarrieren zu kämpfen haben.

Nutzen des sozialen Netzwerkes über den Verein hinaus

In vielerlei Hinsicht hat das soziale Netzwerk im Verein auch eine Bedeutung für den Alltag der befragten MMH. Sowohl Trainer und Teamkollegen als auch übrige Vereinsmitglieder werden oft als wesentliche Unterstützungsfaktoren genannt, um im Berufs- und Alltagsleben fasszuzufassen. Den Spielern helfen die Kontakte aus dem Verein z.B. bei der Lehrstellensuche, der Jobsuche, beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen, bei der Wohnungssuche oder bei bürokratischen Aufgaben.

Ich bin jetzt bei einer Firma tätig, seit ca. 4 Jahren. Und diese Tätigkeit habe ich schon nicht wegen dem Verein, sondern ähm... halt über den Verein wurde ich irgendwie darauf angesprochen. (...) Und ja, ich weiss nicht, ob ich jetzt zu dieser Firma gekommen wäre, hätte ich den Verein nicht gehabt. (Verein I, Pos. 115)

Vereinzelte Beispiele zeigen, dass Teamkollegen auch für kleinere Hilfeleistungen im Privatleben hilfreich sein können. Dies trifft beispielsweise auf das Ersetzen eines Kühlschranks, auf das Bauen einer Dachterrasse und auf das Streichen von Wänden und Türen zu. Andere Beispiele betreffen die Freizeit, wie etwa das günstigere Einkaufen oder Gratiseintritte zu Freizeitinstitutionen. Wer gut vernetzt ist, kann durch die Hilfe der Vereinsmitgliedschaft in verschiedenen Lebensbereichen von den Kontakten profitieren.

Verschiedene Spieler verweisen ausserdem darauf, dass das soziale Netzwerk bei der Integration im Ort geholfen hat. Die beiden afghanischen MMH verweisen darauf, dass sie auch im Dorf angesprochen werden, weil sie im Verein sind und so Gespräche entstehen. Ein deutscher MMH gibt an, dass die Mitgliedschaft auch bei der Integration im Dorf geholfen hat, was er vor allem auf die etablierten Netzwerke und Kontakte im Verein zurückführt.

Interethnische Beziehungen

Insgesamt sind Beziehungen und Kontakte zu Teamkollegen multikulturell geprägt und neben Kontakten zu einheimischen Teamkollegen bestehen auch vielfältige Kontakte zu Spielern aus diversen Herkunftsländern. Die allermeisten MMH haben in ihrem Verein keine negativen Erfahrungen mit ihrer eigenen Herkunft gemacht und fühlen sich im Verein auch nicht fremd. So stehe nicht im Vordergrund, ob jemand einheimisch sei oder die Sprache beherrscht, sondern welche Charaktereigenschaften jemand mitbringt und welche sportliche Leistung im Training oder an den Spielen gezeigt wird. Deshalb habe die eigene Herkunft bei vielen MMH nie eine Rolle gespielt.

Ich hatte auch nie schlechte Erfahrungen damit gemacht, dass mich jemand dumm angemacht hat oder gesagt hat, ich sei ein Ausländer oder sonst was. Das habe ich noch nie erlebt, nein. (Verein L, Pos. 42)

Einige befragte Spieler berichten von einem Aufbau von interkulturellen Kompetenzen. Zwei Spieler in einem multikulturellen Verein erzählen, dass sie gelernt haben, mit Spielern unterschiedlichster Herkunft umzugehen. So lernen Spieler in ihrem Verein, einander offen zu begegnen und bei Problemen miteinander zu sprechen. Viele Personen berichten ausserdem von einem positiven Bild, das sie gegenüber Einheimischen haben. Dabei scheint es, als dass der Kontakt eine differenzierte Wahrnehmung der einheimischen Bevölkerung ermögliche. So erwähnen die MMH, dass es keinen bestimmten schweizerischen Stereotypen gibt, sondern dass Schweizer:innen unterschiedliche Charaktere aufweisen.

Konflikte und Diskriminierung

Konflikte in den Vereinen beziehen sich oft auf den Umgang der Spieler auf dem Fussballfeld und sind nicht ethnisch geprägt. Im Training kommt es teilweise durch Emotionen und intensiven Zweikämpfe zu verbalen Auseinandersetzungen. Alle Befragten bestätigen, dass diese Auseinandersetzungen anschliessend geklärt werden und Betroffene sich entschuldigen, wenn sie vom Platz gehen.

Teilweise kommt es aber auch zu ethnisch kodierten Interaktionen. Zwei deutsche Spieler berichten von Witzen auf Kosten ihrer Herkunft. Sie betonen jedoch, dass solche Witze auf Gegenseitigkeit beruhen und von ihnen nicht als verletzend wahrgenommen werden. Verschiedene Personen berichten jedoch von ethnisch kodierten Interaktionen, die als verletzend empfunden wurden und von sozialer Distanz zeugen. Ein dunkelhäutiger MMH berichtet beispielsweise davon, in einem früheren Verein ethnische Diskriminierung in Form von Rassismus erlebt zu haben.

Ich habe aber in anderen Vereinen schon Dinge erlebt, weil ich dunkelhäutig bin. Es gab einen Fall, da war der Mitspieler wütend und sagte, so ein scheiss Neger. Das war dann nicht lustig. (Verein O, Pos. 46)

Daraufhin kam es zu einer Auseinandersetzung. Der Vorfall wurde in einem Gespräch aufgearbeitet und konnte dann beigelegt werden. Zwei MMH in erster Generation, welche schon länger in der Schweiz leben und nun in einem städtischen Verein Mitglied sind, verweisen auf ein gewisses Gefühl der Fremdheit, welches sie in eher ländlichen Vereinen erlebt haben. Beide glauben, dass solche Fremdheitserfahrungen in ländlichen Vereinen öfter vorkommen. Eine weitere Person in erster Generation, die den Verein vor einiger Zeit wegen der Arbeit gewechselt hat, berichtet von sozialen Distanzen im alten Verein.

Bezüglich Ausländer sind sie anders eingestellt. Die Mannschaftskollegen haben gar nicht mit mir gesprochen und nur einfach gedacht, dass ich der Ausländer bin. (Verein A, Pos. 169)

Eine junge Person, welche erst seit zwei Jahren in der Schweiz lebt, verweist zudem auf eine Fremdenfeindlichkeit in der Gesellschaft. Während manche Personen sehr nett und offen sind, gibt es andere, die keine Ausländer wollen und diese sogar hassen würden. Fremdenfeindlichkeiten ausserhalb des eigenen Vereins nehmen auch zwei befragte Spieler wahr, die in einem multikulturellen Verein spielen. Sie beschreiben, dass sie bei Begegnungen mit anderen, tendenziell ländlichen Vereinen immer wieder von Vorurteilen und Beleidigungen betroffen sind. So würden Zuschauer in den Emotionen teils rassistische Beleidigungen reinrufen. Für sie sei es deshalb wichtig, sich mental auf solche Vorfälle vorzubereiten. Auch würden sie von Schiedsrichtern und Gegnern oft mit dem Vorurteil konfrontiert, überhart zu spielen, weshalb die Schiedsrichter viel schneller Karten verteilen würden und Gegner bereits beim ersten Foul ihr Vorurteil bestätigt sehen.

Sprache als Schlüssel zur Integration

Die Sprache wird von vielen interviewten Personen als Schlüssel zur Integration im Verein betrachtet. Durch die Sprache wird ein sozialer Austausch erst möglich und es können tiefgründigere Beziehungen und Gespräche aufgebaut werden. Sprachbarrieren treten vor allem während der ersten Phase der Vereinsmitgliedschaft auf und betreffen MMH in erster Generation, welche neu in der Schweiz sind. Die befragten Personen verweisen zwar darauf, dass fehlende Sprachfähigkeiten das Fussballspielen nicht tangieren, da hier die Sprache eine untergeordnete Rolle spielt und der Fussball überall gleich funktioniert. Häufiger werden jedoch fehlende Sprachfähigkeiten als hinderlicher Faktor beschrieben,

um mit den Mitspielern in Kommunikationsgelegenheiten einzutreten. Diese MMH erwähnen, dass sie Gesprächen zu Beginn aus dem Weg gegangen sind.

Bei mir war es so, dass ich am Anfang auch immer direkt nach Hause gegangen bin. Ich hatte Angst, dass ich etwas Falsches sage. Ich habe nicht geduscht, sondern mich gleich angezogen und weggegangen. Später dann ging ich manchmal mit, ein Getränk holen oder einen Kebab essen. (Verein J, Pos. 37)

Zur Bewältigung der Sprachprobleme wird wiederholt erwähnt, dass Unterstützung durch Spieler mit der gleichen Muttersprache gegeben wurde oder Trainer und Mitspieler als Übersetzer fungierten. Auch vereinfachte Erklärungen und Vorzeigen helfen zu Beginn, Trainingsinhalte zu verstehen.

(...) Es war ziemlich kompliziert, mit den Kollegen zu sprechen, aber wir hatten einen portugiesischen Spieler, also war er da und er half uns und in meinem Fall half er mir (...). (Verein N, Pos. 49)

Speziell Freundschaften, welche sich auch über den Verein hinaus entwickeln, können zur Verbesserung der Sprache beitragen. Dabei helfe, wenn langsam gesprochen und die Aussprache korrigiert wird. Ein Spieler konnte dank eines einwöchigen Trainingslagers seine Sprachfähigkeiten verbessern.

Die entwickelten Sprachfähigkeiten reichen über den Verein hinaus und vereinfachen die Kommunikation in anderen sozialen Bereichen. MMH berichten ausserdem von einer gewonnenen Sicherheit im Alltag, etwa beim Einkaufen oder bei telefonischen Kontaktaufnahmen mit einheimischen Personen. MMH heben das Schweizerdeutsch als zusätzliche Herausforderung hervor. In deutschsprachigen Vereinen wird fast ausschliesslich Schweizerdeutsch gesprochen, während in der Schule oder in Sprachkursen Standarddeutsch gelernt wird. Für die Integration ins Team und in den Verein war dies anfänglich hinderlich, längerfristig hat es jedoch geholfen, Schweizerdeutsch besser zu verstehen und zu sprechen.

Vereinsbezogenes Wissen und erlernte Kompetenzen

Wissen über gängige Regeln, Normen und Abläufe sind zentral, um sich im Verein und im Team zu orientieren. Dabei müssen nicht zwingend ethnische Unterschiede im Zentrum stehen. Beispielsweise verweisen MMH auf die Trainingsregeln, die erlernt werden müssen. Ein Spieler berichtet davon, dass er erst lernen musste, mannschaftsdienlicher zu spielen. Auch an Rituale oder Bräuche im Zusammenhang mit dem Sport (z.B. Matchvorbereitungen) oder an geselliges Beisammensein nach den Trainings mussten sich befragte Personen zuerst gewöhnen. Eine Person berichtet davon, dass es für die Teilhabe an geselligen Anlässen nicht von Vorteil war, dass sie kein Alkohol trinkt.

Die Spieler berichten von einer Reihe von Kompetenzen und Erfahrungen, die für den Alltag nützlich sind. Beispielsweise sprechen ein paar wenige Spieler von dem Teamwork und dem Zusammenhalt, den sie im Verein erleben, was im Alltag und bei der Arbeit hilfreich sei. Ein Spieler berichtet davon, durch den Fussball als Mannschaftssportart gelernt zu haben, sich gegenüber anderen Personen vermehrt zu öffnen und mehr zu kommunizieren. Andere Personen sprechen von einer Aggressionskontrolle, welche sie sich durch den Vereinsfussball angeeignet haben, weil im Fussball überschüssige Energie kanalisiert werden kann und der Umgang mit den Emotionen eingeübt wird. Befragte Personen berichten ausserdem davon, durch die Kontakte im Verein gemerkt zu haben, dass eine Ausbildung und ein Job zentral ist für ihre Zukunft. Andere Teamkollegen oder Vereinsmitglieder werden dabei als Vorbild erachtet.

Ich habe halt gesehen bei meinen Kollegen, die Fussball spielen und eine Lehre machen, dass sie Geld haben und nicht nur Fussball. Man kann nicht ewig nur Fussball spielen und nichts arbeiten. Durch die Kollegen im Verein habe ich gesehen, dass es verschiedene Möglichkeiten gibt, wie z.B. eine Lehre machen oder ins Gymnasium gehen. (Verein J, Pos. 81)

Kulturelle Unterschiede und Anpassungserwartungen

Viele Spieler nehmen keine kulturellen Unterschiede zwischen Schweizer:innen und MMH wahr. In einem Fall verweist eine Person auf die Problematik von homogenisierenden Unterscheidungen zwischen Einheimischen und MMH. Spieler, welche Unterschiede wahrnehmen, verweisen auf die Pünktlichkeit als wichtigen Unterschied, welcher in der Schweiz und in den Vereinen eine sehr hohe Bedeutung zukomme. Viele MMH, welche neu in der Schweiz sind, betonen, dass in ihrem Heimatland die Pünktlichkeit nicht denselben Stellenwert hatte. Spieler verweisen deshalb oft auf Werte wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, welche im Verein als zentral erfahren und in den Alltag übernommen wurden. Ein Trainer erwähnt, dass ihm die Funktion im Verein bezüglich Pünktlichkeit und Organisation auch ausserhalb des Vereins geholfen hat.

(...) beruflich bin ich wahrscheinlich auch etwas organisierter geworden. Ja, ich glaube gerade bezüglich Organisation und Pünktlichkeit (...) Pünktlichkeit und Disziplin sind mir wichtiger geworden. Man muss halt auch als Trainer ein Vorbild sein. (Verein I, Pos. 138)

MMH verweisen auch darauf, dass geltende Regeln und Normen in der Schweiz detaillierter sind und Verstösse gezielter geahndet werden. Ein Spieler berichtet, dass er zu Beginn nicht immer genau wusste, wie etwas in der Schweiz abläuft, wenn man aus einer anderen Kultur kommt. Im selben Fokusgruppeninterview bestätigt dies auch die zweite Person.

Bei mir war es so, dass ich noch nichts wusste oder konnte und einfach nur pünktlich ins Training ging. Den Rest hat mein Vater gemacht. (Verein J, Pos. 17)

Ein Spieler verweist ausserdem auf einen gewissen Druck, Fehler zu vermeiden, weil beim Verhalten der MMH teilweise sehr genau hingeschaut wird. Die Person hat festgestellt, dass sie trotz einer Tertiärausbildung und dem Aufwachsen in der Schweiz bei Fehlern grösseren Tadel erhält. Dies bezieht sie aber nicht direkt auf den Fussballverein.

Ich habe das Gymnasium gemacht, ich habe gerade die ETH abgeschlossen. Aber ich kann noch so viel von mir aus geben für die Integration, es ist eben ein gegenseitiger Prozess. Wenn man nicht pünktlich ist, oder irgendetwas macht, das nicht ins Bild passt, dann kann es schnell passieren, dass man abgestempelt wird. (Verein O, Pos. 131)

Gleichzeitig wird hier von Seiten des Spielers auch die Problematik angesprochen, wenn Integrationserwartungen allzu einseitig sind, was hinderlich für seine Integration zu sein scheint. Solche assimilativen Integrationserwartungen werden zu Gunsten eines wechselseitigen Integrationsprozesses, in dem Mitglieder gegenseitig aufeinander zukommen, abgelehnt. Ein anderer Spieler in derselben Fokusgruppe drückt dies mit Blick auf die Fussballvereine so aus:

Für mich ist Integration gegenseitig. Für mich ist es schade, dass in vielen Vereinen die Erwartung da ist, dass nur der ausserhalb sich integrieren muss. Es ist auch der innerhalb, der den anderen integrieren muss, er muss ihn annehmen. (Verein O, Pos. 117)

Ehrenamtliches und vereinspolitisches Engagement

Nur selten berichten die Spieler von Teilnahmen an vereinspolitischen Anlässen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten. Die Spieler nehmen beispielsweise an der Generalversammlung (GV) kaum teil. Die interviewten Personen wissen nicht, was die GV ist, interessieren sich nicht für vereinspolitische Angelegenheiten, fühlen sich von den Diskussionen nicht betroffen oder nennen den Aufwand hinzugehen als zu mühsam. Mehrere Stimmen sagen, dass sie an der GV nur teilnehmen, wenn es obligatorisch ist oder sie den Trainer:innen einen Gefallen machen möchten. Andere Spieler sagen, dass sie teilgenommen haben, um in den Genuss von kostenloser Verpflegung und von geselligem Beisammensein zu kommen. Grundsätzlich liegt das Hauptinteresse beim Fussballspielen und vereinspolitische Angelegenheiten werden als Nebensache beschrieben.

Eine Ausnahme bilden hier vor allem die interviewten Trainer mit Migrationshintergrund, welche ihre Trainertätigkeit sehr schätzen, viele Arbeitsstunden für den Verein investieren und deshalb an der GV auch teilnehmen und falls nötig eigene Interessen vertreten. Ein solches Ehrenamt und die damit verbundene vereinspolitische Einbindung hilft wiederum, Kontakte und Beziehungen auf Vereinsebene mit Personen ausserhalb des eigenen Teams zu knüpfen und aufrechtzuerhalten.

Identifikation mit dem Verein und durch den Verein

Über alle Befragten hinweg besteht eine grosse Zufriedenheit mit der Vereinsmitgliedschaft. Dabei fallen Begriffe wie Dankbarkeit, Stolz, Glück, Wertschätzung und Respekt, welche auf eine Identifikation mit dem Verein hinweisen. Gute Beziehungen zu den Mitspielern, den Trainer:innen und zum Vorstand fördern die Zufriedenheit. Oft erzählen die Befragten, dass sie im privaten Rahmen gerne vom Verein berichten und Freunde dadurch den Wunsch hegen, ebenfalls Mitglied zu werden. Die grosse Zufriedenheit und Verbundenheit mit dem Verein zeigt sich in wenigen Interviews auch darin, dass an Vereinsanlässen geholfen wird, freiwillige Zusatzleistungen absolviert werden oder im Namen des Vereins an wohltätigen Anlässen teilgenommen wird.

Dass die ethnische Herkunft in den meisten Fällen keine Rolle spielt im Verein, wird als angenehm beschrieben. Der Fussballverein wird als eine grosse Einheit beschrieben, die jede Person so nimmt und akzeptiert, als wäre sie Teil der eigenen Familie. So spielt es auch keine Rolle, welche Religion oder Hautfarbe ein Mitglied hat. Dieses Gemeinschaftsgefühl wird von mehreren MMH als förderlich für die Integration beschrieben.

Einige Personen berichten davon, durch die Mitgliedschaft im Verein eine gewisse Integrationsbereitschaft zu zeigen, was von der lokalen Bevölkerung registriert wird. So würden die Vereinsmitgliedschaft und speziell eine ehrenamtliche Tätigkeit dabei helfen, von der einheimischen Bevölkerung positiver wahrgenommen zu werden, da dies eine Integrationsbereitschaft in die Gesellschaft signalisiere. Einheimische würden einen dadurch auch eher als integrierte Mitglieder der Gesellschaft sehen.

Zwei Mitglieder eines ethnischen Teams verweisen darauf, dass der Verein dazu beiträgt, eine lokale Identität auszubilden, etwa durch eine Bindung an die Region und die Stadt. Dies führe dazu, dass man sich im Ort angehörig und wohl fühlt. Zwei deutsche MMH verweisen darauf, dass sie Zuneigung und Anerkennung spüren, wenn sie von den Leuten im Dorf auf den Verein und ihren Einsatz im Verein angesprochen werden. Dadurch entsteht das Gefühl, Teil von etwas zu sein.

(...) es hat mir ein gutes Gefühl auch gegeben, dass ich da Teil davon bin, und dass ich mich einsetze (...) man ist Teil von etwas. (Verein C, Pos. 308)

Ein junger MMH in erster Generation spricht von Stolz für den Verein zu spielen, weil auch Personen ausserhalb des Vereins wissen, dass er bei diesem Verein spielt und dass er auf einem guten Niveau spielt. Eine Anerkennung erleben auch Trainer, wenn sie erwähnen, dass sie durch die ehrenamtliche Tätigkeit Vertrauen spüren, das der Verein und auch die Eltern der trainierten Kinder ihnen entgegenbringen. Dieses Selbstvertrauen hat einem Trainer dabei geholfen, den Einbürgerungsprozess erfolgreich zu begehen.

In der Zeit als ich mich Einbürgern lies, habe ich schon gemerkt, dass bei den Gesprächen bei der Gemeinde oder der Polizei bekannt war, dass ich als Fussballtrainer tätig bin. Man hinterlässt dann schon einen besseren Eindruck (...). (Verein J, Pos. 74)

Andere Trainer verweisen darauf, dass die positiven Gefühle im Verein zu ihrem allgemeinen Wohlbefinden beitragen. Sie sagen, dass sie ihre Freizeit auch anders nutzen könnten, dass sie aber nur im Fussball so viel zurückerhalten, auch weil die Menschen im Umfeld schätzen, was sie machen. Diese Trainer empfehlen auch anderen Personen eine Mitgliedschaft in einem Sportverein, da sie sich eine Integration in der Gesellschaft ohne die Mitgliedschaft im Fussballverein schwieriger vorstellen.

Einfluss der Covid-19-Pandemie auf den Alltag der Vereinsmitglieder

Einige MMH waren zu Beginn der Coronapandemie noch positiv eingestellt und sahen durch das Wegfallen von Trainings und Spielen eine Chance auf mehr Freizeit oder neu gewonnene Zeit, sich mit anderen Dingen zu beschäftigen. Die Hoffnung auf baldige Besserung und Normalität half, in den ersten Wochen positiv zu bleiben. Diese Einstellung wird jedoch von niemandem mehr vertreten und die Corona-Pandemie wird durchs Band von allen MMH als belastende Situation wahrgenommen.

Die Personen klagen über fehlende Spiele und Trainings. So sind gerade die fehlenden Wettkampfbedingungen motivationshemmend und das Kraft- oder Ausdauertraining allein zu Hause ist nicht befriedigend. In den kalten Wintermonaten hilft es, Mannschaftssport wie Fussball zu betreiben und so gemeinsam die Motivation aufzubringen, draussen zu trainieren.

Dabei fehlt nicht nur die körperliche Anstrengung im Training oder das Fussballspielen an sich, sondern auch der Ausgleich zum Alltag. Das Training und die Spiele dienen zur Stressbewältigung und geben dem Alltag eine gewisse Struktur. Diese Strukturen sind durch die pandemiebedingten Einschränkungen noch stärker beeinträchtigt (z.B. Homeoffice anstelle von Büroalltag). Speziell die interviewten Trainer, welche viel Herzblut für die Vereine zeigen und viele Arbeitsstunden pro Woche ehrenamtlich für die Vereine aufbringen, vermissen die Trainertätigkeit und verweisen darauf, dass es ihnen schwerfällt, den Alltag neu zu gestalten.

Am deutlichsten wird das Fehlen der sozialen Kontakte und des sozialen Austausches in den Interviews hervorgehoben. Einige Personen pflegen den Kontakt mit engen Bekannten oder Freunden aus dem Verein durch private Treffen oder über soziale Medien weiter. Jedoch wird auch hier geschildert, dass diese Lösungen den Verein und das Fussballspielen nicht angemessen ersetzen können. Speziell herausfordernd und belastend scheint das fehlende Training für jene MMH zu sein, welche noch keine weitreichenden sozialen Netzwerke aufweisen. Durch den Fussballverein konnten sie einige Personen kennenlernen und verfügen innerhalb des Teams über soziale Kontakte. Diese persönlichen Beziehungen fielen im Lockdown beinahe komplett weg. Zwei MMH der 1. Generation berichten dabei davon, dass sie durch die Corona-Pandemie zu niemandem aus dem Team mehr Kontakt haben und dies sehr schlimm sei, weil sie zusätzlich allein wohnen und auch bei der Arbeit den Grossteil der Zeit isoliert verbringen müssen.

Auch bei der Arbeit im Gebäude bin ich von morgens bis abends ganz allein. Auch zu Hause bin ich allein. Und es gibt keinen Fussball mehr. (Verein E, Pos. 128).

Fast alle Personen fanden den Zugang zum Verein über Kontakte, welche bereits im Verein waren oder formelle und informelle Kontakte zum Verein hatten. Finanzielle Aspekte können eine Barriere darstellen, vielfach finden sich in den Vereinen Lösungen in Form von offeriertem Material oder erlassenen Mitgliederbeiträgen.

Schwierigkeiten für die Einbindung in die Sporteinheiten existieren kaum. Spieler, welche neu in der Schweiz sind, berichten aber von der Sprache als Hindernis, um in gesellige Kommunikationsgelegenheiten einzutreten. Als zusätzliche Herausforderung wird dabei das Schweizerdeutsch beschrieben. Vielfach wird den Kontakten im Verein eine hohe Bedeutung bei der Verbesserung der Sprachfähigkeiten zugeschrieben. Viele MMH nehmen keine kulturellen Unterschiede zu anderen Mitgliedern wahr. Gerade geflüchtete Personen sprechen aber davon, dass der Pünktlichkeit im Vergleich zu ihren Herkunftsländern eine sehr hohe Bedeutung zukomme. In einem Interview wird ausserdem ein Druck beschrieben, Fehler zu vermeiden. Einseitige Integrationserwartungen der Vereine werden bedauert.

Insbesondere im Team existieren enge Kontakte und viele Kontaktgelegenheiten. Diese werden in geselligen Gelegenheiten – insbesondere durch das Zusammensein nach Sporteinheiten – vertieft und gepflegt. Auch deshalb sind Sprachfähigkeiten zentral. Kontakte aus den Vereinen dienen einerseits als Freundschaftsnetzwerke über den Verein hinaus und andererseits als Ressource für diverse Unterstützungsleistungen (Beruf, Ausbildung, Bürokratie, etc.). Insgesamt sind die Beziehungen in den Vereinen multikulturell geprägt. Konflikte haben oft keinen ethnischen Bezug. Verschiedentlich berichten die Personen jedoch auch von Vorurteilen und ethnischer Diskriminierung in ehemaligen Vereinen, bei Begegnungen mit anderen Vereinen oder in der Gesellschaft.

Die Spieler sind kaum in vereinspolitische Prozesse eingebunden. Konkret nehmen die Spieler nur selten an der Generalversammlung teil. Dies hängt damit zusammen, dass sich die Spieler dafür nicht interessieren und sich davon nicht betroffen fühlen. Eine Ausnahme bilden die interviewten Trainer, welche die Chance wahrnehmen, Einfluss auf die Vereinspolitik zu nehmen.

Schliesslich sei auf die hohe Zufriedenheit der befragten Personen mit der Vereinsmitgliedschaft verwiesen. Dabei fallen Begriffe wie Dankbarkeit, Stolz, Glück, Wertschätzung und Respekt. Verschiedentlich verweisen MMH darauf, dass die Mitgliedschaft geholfen habe, sich im Ort und in der Gesellschaft eingebunden zu fühlen, weil man beim Verein dazugehöre und Leute das auch ausserhalb des Vereins wahrnehmen.

6.2 Fallstudien zu integrativen Massnahmen und Praktiken in den Fussballvereinen

6.2.1 Ansprechperson für Belange von Menschen mit Migrationshintergrund

Sieben Vereine haben im quantitativen Vereinsfragebogen angegeben, im Verein eine ausgewiesene Ansprechperson für die Belange der Mitglieder mit Migrationshintergrund zu haben. In fünf Vereinen wurden dazu Fallstudien durchgeführt, welche hier vorgestellt werden. Dabei interessiert vor allem, wie es zum Amt der Ansprechperson gekommen ist, welche Aufgaben wahrgenommen werden und wie die Bemühungen bewertet werden. Für eine vertiefte Darstellung der Fallstudien sei auf die Masterarbeit von Milena Kaeslin verwiesen, welche zurzeit verfasst wird (vgl. Kapitel Wissenstransfer).

Verein A hat rund 425 Mitglieder und ist in einem Dorf mit rund 5'000 Einwohnern ansässig. Der Anteil an MMH im Verein liegt unter 10 Prozent. Die Vorstellung, dass sich neue Mitglieder an bestehenden Regeln orientieren, ist im Verein stark ausgeprägt. Integrative Erfahrungen machte der Verein im Zuge vergangener Fluchtwellen, als der Verein angeregt durch externe Akteure (z.B. Gemeinde) geflüchtete Personen aufnahm, wobei die Gemeinde und der Verein teilweise Mitgliedschaftsbeiträge übernahmen. Seit längerer Zeit ist der Verein Mitglied beim Projekt «Sport-verein-t». Das Projekt unterstützt Vereine finanziell, welche sich in fünf verschiedenen sozialen Bereichen engagieren. Bezüglich der Integration bezieht sich das Label auf die Integration und die Akzeptanz von Menschen unterschiedlicher Herkunft. Der Verein anerkennt die Bedeutung der fünf Bereiche. Der finanzielle Anreiz und die Meinung, alle Punkte bereits umzusetzen, haben den Verein dazu bewogen, teilzunehmen.

Der Verein hat eine verantwortliche Person definiert, welche für die Umsetzung des Labels verantwortlich ist und die notwendigen Dokumentationen führt. Diese Person wird auch als «Buchhalter» des Labels bezeichnet und ist Teil des Vereinsvorstands. Die fünf Kernthemen werden im Rahmen jeder Vorstandssitzung traktandiert. Als Ansprechperson für das Label wird diese Person von den befragten Funktionären auch als Ansprechperson für Belange von MMH angesehen. Diese Funktion wurde über die Verantwortlichkeit für «Sport-verein-t» hinaus nicht definiert und auch nicht schriftlich festgehalten. Kriterien bei der Auswahl der verantwortlichen Person gibt es keine und der Verein ist froh, überhaupt jemanden für das Amt zu finden.

Im Zusammenhang mit der Integration von MMH nennen die befragten Funktionäre verschiedene Aufgabenbereiche der Ansprechperson. Darunter fällt hauptsächlich die Dokumentation der Aktivitäten für das Label. Daneben koordiniert und begleitet die Ansprechperson neue Mitgliedschaften, speziell im Zusammenhang mit Sprachbarrieren und Unklarheiten bezüglich des sportlichen Niveaus und ist dafür mit den entsprechenden Trainer:innen in Kontakt. In einem konkreten Fall organisierte die Ansprechperson einen Übersetzer, die Ausrüstung und die Anreise zum Fussballplatz. Je nach zeitlicher Verfügbarkeit werden diese Aufgaben aber auch von anderen Personen im Verein übernommen.

Die Umsetzung des Gesamtlabors ist laut den interviewten Funktionären hauptsächlich gesunder Menschenverstand und wurde schon vorher so umgesetzt. Der Unterschied ist jedoch, dass nun alles sauber dokumentiert und bei jeder Vorstandssitzung traktandiert wird. Aufgrund dieses hohen bürokratischen Aufwandes besteht bei den befragten Funktionären auch Skepsis. Als dringendste Probleme bei der Integration von MMH – hauptsächlich bezogen auf geflüchtete Personen – verweisen die Funktionäre auf Sprachbarrieren und die Einhaltung von Regeln (Pünktlichkeit).

Verein B verfügt über rund 900 Mitglieder und liegt in einer Gemeinde mit rund 7'000 Einwohnern und niedrigem Anteil an MMH. Im Verein liegt der Anteil MMH bei rund 10 Prozent. Den befragten Funktionären ist die soziale Verantwortung des Vereins ein zentrales Anliegen und sie wollen

Eintrittsschwellen für alle Personen möglichst geringhalten. Zentral im Bereich der Integration von MMH ist eine Zusammenarbeit mit der Gemeinde, welche im Zusammenhang mit der Fluchtwelle 2015 entstand. Die Gemeinde fragte den Sportchef des Vereins für die Aufnahme von 10 geflüchteten Spielern an. Vorausgegangen ist das Interesse von geflüchteten Personen, welche Trainings am Spielfeldrand verfolgt haben und informell mittrainiert haben. Weil auch der Verein die Aufnahme der Spieler formeller aufgleisen wollte, wurde in der Folge der Sportchef als Ansprechperson für die Gemeinde definiert, welcher im Verein deshalb als Ansprechperson für Belange von MMH angesehen wird. Der Sportchef ist auch sonst für die Koordination von Vereinseintritten verantwortlich, wurde aber vor allem deshalb zur Ansprechperson, weil der Kontakt zur Gemeinde über ihn lief.

Die Ansprechperson hat einen informellen Draht zur Kontaktperson bei der Gemeinde und koordiniert mit ihr die Aufnahmen. Die Gemeinde übernimmt die Mitgliederbeiträge, solange die Personen in der Gemeinde wohnen. Nachher springt der Verein ein. Die Ansprechperson hat Material für die Spieler aufgetrieben, das auf der Anlage liegen blieb. Sie versucht, die Spieler in Teams mit einem sensiblen Trainer zu schicken. Unter Sensibilität fällt auch eine Toleranz für Herausforderungen bezüglich Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit. Die Ansprechperson fragt beim Trainer nach, wie die Einbindung ins Team läuft und löst im Idealfall eine Lizenz. Teilweise hat die Gemeinde auch direkten Kontakt mit den Trainern aufgenommen, um zu erfahren, wie es läuft.

In Einzelfällen hat sich die Ansprechperson im Verein für Verständnis für die geflüchteten Personen ausgesprochen. Ausserdem habe sie die Glaubwürdigkeit, um Entscheide auch gegen den Willen einiger skeptischer Mitglieder durchzusetzen. Um die Skepsis der Mitglieder vorzubeugen, hat die Ansprechperson als eine der ersten Massnahmen kommuniziert, dass die Anzahl neu aufgenommener geflüchteter Personen auf drei bis fünf Personen beschränkt wird. Bis heute mussten aber keine Personen abgelehnt werden.

In den letzten eineinhalb Jahren hat die Anzahl Asylsuchender in der Gemeinde deutlich abgenommen, weshalb auch die Ansprechperson weniger zu tun hat. Die Funktionäre sehen die Integration der geflüchteten Personen als Erfolg. Bei Kindern falle die Integration sowieso leicht. Herausforderungen bei der Integration der geflüchteten Spieler seien neben der Sprache und unterschiedlichen Niveaus auch die Pünktlichkeit sowie die Erreichbarkeit des Fussballplatzes. Schade sei, dass die Personen teilweise den Verein wieder verlassen haben und selbst die Kontaktperson bei der Gemeinde keine Informationen hatte, wo sich die Personen befinden. Zurzeit sind drei geflüchtete Personen im Verein.

Verein C hat rund 400 Mitglieder, wovon zwischen 20-30 Prozent einen Migrationshintergrund hat, und ist in einer Gemeinde mit rund 5'500 Einwohnern ansässig. Der Verein beklagt gewisse Probleme mit den Kapazitäten der Infrastruktur. Auch in diesem Verein ist im Nachgang an die jüngste Fluchtwelle eine Zusammenarbeit mit der Gemeinde zur Aufnahme von geflüchteten Spielern entstanden. Die Idee des Projekts war es, die Vereinsmitgliedschaft als Belohnung für integrative Bemühungen der geflüchteten Personen, wie beispielsweise den Besuch von Deutschkursen, zu vergeben. Die Gemeinde hat dabei den Mitgliederbeitrag bezahlt. Weil zu Beginn sehr viele geflüchtete Personen in den Verein kamen, wurde ein eigenes Team gegründet und ein Trainer engagiert. Nach rund einem halben Jahr wurde die Vereinsmitgliedschaft vielen Spielern entzogen, weil die integrativen Bemühungen aus Sicht der Gemeinde nicht erfüllt waren, weshalb das Team wieder aufgelöst wurde. Fünf bis sieben Spieler wurden in das Senioren-Plauschteam aufgenommen, in dem der Präsident als Spielertrainer amtete. Weil die Akzeptanz im Team für das teilweise höhere Niveau und die härtere Spielweise der Spieler sank und das Team für die Hallensaison zu gross war, mussten einige wenige Spieler in die Aktivmannschaften wechseln.

Die befragten Funktionäre geben zwar an, keine offizielle Ansprechperson im Verein zu haben, jedoch war der ehemalige Präsident während der Hochphase des Projekts so etwas wie eine inoffizielle Ansprechperson. Er war bei der Lancierung in Kontakt mit der Gemeinde, organisierte den Trainer für das neue Team, verteilte später die verbleibenden Spieler – im Austausch mit den Trainern – auf die bestehenden Teams und begleitete die Spieler in seinem eigenen Team weiter. Wenn im Verein teilweise von etablierten Mitgliedern Skepsis aufkam, diskutierte das die Ansprechperson mit den betroffenen Personen. Dafür brauchte es Fingerspitzengefühl, jedoch half es, schon lang im Verein zu sein und viele Personen und deren Einstellungen gegenüber MMH zu kennen. Die Ansprechperson betont, dass sie auch mal hinstehen musste, um das Projekt zu verteidigen.

Die Zusammenarbeit mit der Gemeinde läuft bis heute weiter und geflüchtete Mitglieder, welche integrative Leistungen nicht erfüllen, werden beim Verein gemeldet und von einzelnen Trainings ausgeschlossen. Diese schwierige Aufgabe übernimmt der heutige Präsident. Als typische Herausforderungen beschreiben die befragten Funktionäre vor allem die Sprache. Dabei sei zwar die sportliche Kommunikation kaum ein Problem, jedoch sei die Einbindung in die ausgeprägten geselligen Strukturen des Vereins sehr schwierig, sodass die geflüchteten Personen nur selten diese Gelegenheiten wahrnehmen. Möglicherweise seien auch fehlende finanzielle Möglichkeiten der Spieler ein Grund, auch wenn die Spieler teilweise eingeladen wurden. Gleichzeitig sind die geflüchteten Personen aber bei Helfereinsätzen präsent und haben so auch die Wahrnehmung des Themas im Dorf positiv beeinflusst.

Verein D hat rund 250 Mitglieder und ist in einer Gemeinde mit rund 2'000 Einwohnern ansässig. Der Anteil der MMH im Verein liegt zwischen 5 und 10 Prozent. Den befragten Funktionären ist es wichtig, dass alle Mitglieder im Verein gleichbehandelt werden, dass die Vereinssatzung eingehalten wird und die Identität als Dorfverein aufrechterhalten bleibt. Die Integration von MMH wird von einer Person folgendermassen beschrieben: «Es gibt nicht wirklich einen Punkt, über den wir sprechen, das ist normalerweise etwas Normales».

Es gibt im Verein keine Person, welche explizit für das Thema Integration zuständig ist. Das offizielle Amt der Ansprechperson existiert nicht. Der Verein wurde im Zusammenhang mit der Fluchtwelle 2015 von einer sozialen Institution angefragt, ob er minderjährige Geflüchtete aufnehmen kann. Auch Personen aus dem Dorf, welche im sozialen Bereich arbeiten, haben den Verein angefragt. Bei der Einbindung von geflüchteten Personen aus der Institution oder aus der Gemeinde sind der Präsident und der Jugendverantwortliche beteiligt, weshalb sie als zentrale Personen in Bereich der Integration bezeichnet werden können.

Vor allem der Juniorenverantwortliche kümmert sich darum, ein geeignetes Team zu finden, dass die neuen Mitglieder passendes Material besitzen oder wie die Spieler anreisen können. Bei der Wahl des Teams achtet er darauf, dass der entsprechende Trainer verständnisvoll und nicht zu leistungsorientiert ist. Können Personen den Mitgliederbeitrag nicht bezahlen, wird dies im Vorstand diskutiert. In einem besprochenen Fall wurde der Beitrag dann erlassen.

Die Integration der geflüchteten Personen wird als erfolgreich beurteilt. Sprachbarrieren werden durch Vorzeigen überwunden. Mitglieder sind grundsätzlich offen, jedoch werden auch Personen erwähnt, welche weniger offen sind. Die geflüchteten Personen haben den Verein teilweise nach einem halben Jahr wieder verlassen und die befragten Funktionäre bedauern, dass diese kurze Zeit nicht ausreichte, um etwas hinsichtlich der Integration zu bewirken. Nicht immer ist klar, weshalb die Geflüchteten den Verein verlassen. In einem konkreten Fall wird vermutet, dass das Niveau nicht passte. Auch wird vermutet, dass Personen weggezogen sind.

Verein E hat rund 600 Mitglieder und ist in einer Gemeinde mit rund 10'000 Einwohnern ansässig. Der Verein wird dennoch als Dorfverein beschrieben, in dem sich die Mitglieder untereinander kennen. Der Verein hat einen Anteil an MMH von 1–10 Prozent. Die soziale Rolle des Amateurfussballs für die Gesellschaft kommt für den Verein vor gesundheitlichen und sportlichen Zielen. Der Verein besitzt keine offizielle Ansprechperson für MMH. Jedoch vereint der technische Leiter alle Tätigkeiten in diesem Bereich und sieht sich selbst als Ansprechperson für Belange von MMH. Die Ansprechperson zeichnet sich durch eine hohe Sensibilität und Offenheit für das Thema aus.

In der Kleinstadt entstand während der Fluchtwelle 2015 ein Unterstützungsverein für geflüchtete Personen. In diesem Verein bewarb die Ansprechperson den Verein für integrative Zwecke. Zur selben Zeit wurde die Ansprechperson auch von einem Freund kontaktiert, der bei den staatlichen Integrationsbehörden arbeitete und dessen Sohn bereits im Verein aktiv war, ob der Verein geflüchtete Personen aufnehmen könne. Insgesamt wurden etwa 15 Personen aufgenommen.

Die Ansprechperson war bei der Aufnahme der geflüchteten Personen zentral. So war sie dafür zuständig, neue Mitglieder zu empfangen und sie bei den ersten Schritten im Verein zu begleiten. Die Ansprechperson ist sensibel dafür, nicht selbst Probleme zu konstruieren. Sie fragt deshalb Personen nicht direkt nach Problemen, sondern versucht, in Kontakt mit den Personen zu sein und Offenheit und Hilfsbereitschaft zu signalisieren. Auch für die Sensibilisierung von verschiedenen Personen im Verein bemühte sich die Ansprechperson. In einem konkreten Fall ist die Ansprechperson vor ein Team getreten, in dem der Trainer Spannungen wahrnahm. Dabei hat die Ansprechperson Offenheit und Positivität demonstriert. Weil die Spieler ihn respektieren und mögen, konnten die Spannungen so überwunden werden. Als sich geflüchtete Spieler vom allgemeinen Umgangston unter den Spielern beleidigt fühlten, hat die Ansprechperson für eine wechselseitige Rücksichtnahme plädiert.

Die staatlichen Behörden haben die Mitgliedsbeiträge der vermittelten Personen meist übernommen. Für die geflüchteten Personen aus dem Dorf konnte die Ansprechperson im Vorstand durchsetzen, dass die Mitgliedsbeiträge vom Verein erlassen werden. Obwohl es dazu keine Skepsis von Seiten der Mitglieder gab, verweist die Ansprechperson auf die Problematik, dass der Verein über die Köpfe der Mitglieder hinweg Vereinsfinanzen zur Unterstützung der geflüchteten Personen einsetzte. Auch deshalb würde sie erwarten, dass Vereine mehr finanzielle Unterstützung erhalten. Gerade weil die Lizenzierung von geflüchteten Spielern mit einem hohen ehrenamtlichen Aufwand verbunden sei, wäre es aus Sicht der Ansprechperson im Zusammenhang mit dem Projekt «Together» angebracht gewesen, der Verband hätte die Kosten der Lizenzierung den Vereinen erlassen.

Finanzielle und infrastrukturelle Herausforderungen haben verhindert, dass der Verein eine noch grössere Rolle bei der Einbindung geflüchteter Personen spielen konnte. Nicht alle geflüchteten Personen sind weiterhin im Verein. Personen, die aus einer Grossstadt gekommen sind, hätten an Selbstbewusstsein gewonnen und sich geografisch näheren Vereinen angeschlossen. Personen, die im Verein geblieben sind, haben die Etikettierung als «geflüchtete Person» verloren und sind als «normale» Mitglieder akzeptiert. Trotzdem würde sich die Ansprechperson eine zusätzliche Person wünschen, welche Trainings und Spiele jeweils mit einer spezifischeren «Brille» für das Thema anschauen könnte. Dafür habe sie schlicht zu viele Aufgaben.

Die fünf Vereine sind alle in ländlichen Regionen angesiedelt und – mit Ausnahme von Verein D – relativ gross. Verein A sticht insofern heraus, als dass dort ein offizielles Amt der Ansprechperson für das Projekt «Sport-verein-t» seit Beginn des Projekts vor mehr als 10 Jahren besteht. Zusammen mit anderen Punkten ist darin auch das Thema Integration von MMH enthalten. Primäre Aufgabe der Ansprechperson ist vor allem die Dokumentation der integrativen Praktiken zuhanden des Projekts.

Die anderen vier Fallstudien weisen viele Gemeinsamkeiten auf. Im Rahmen der jüngsten Fluchtwelle ist es dort auf Anfragen externer Akteure zu Kooperationen mit sozialen Institutionen und zur Aufnahme von geflüchteten Spielern gekommen. Oft sind in der Folge Personen in die Funktion der Ansprechperson hineingewachsen, die bereits vorher bei der Koordination der Aufnahme von neuen Mitgliedern tätig waren. Die Ansprechpersonen verfügen deshalb in erster Linie über spezifische Kompetenzen zur Einbindung von Vereinsmitgliedern und weniger für das Thema der Integration von MMH. In keinem der vier Vereine ist das Amt der Ansprechperson schriftlich festgehalten und formalisiert, jedoch wissen Vereinsakteure in der Praxis, an wen sie sich wenden können. Die Bedeutung der jeweiligen Ansprechpersonen in den Vereinen ist verbunden mit dem Ausmass der Kooperationen mit den sozialen Institutionen und der Anzahl geflüchteter Personen im Verein. Insbesondere in Verein D, wo nur wenige Personen aufgenommen wurden, wird der zentrale Akteur nicht als Ansprechperson angesehen.

Die vier Ansprechpersonen übernehmen ähnliche Aufgaben. Sie koordinieren die Aufnahme mit den externen Akteuren und begleiten die geflüchteten Personen bei den ersten Schritten im Verein. Dafür sind sie mit den Trainer:innen im Austausch. Ein passendes Niveau für die Spieler zu finden, Ausrüstung aufzutreiben und Sprachbarrieren zu überwinden, sind wichtige Herausforderungen. Auch die Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit werden oft genannt. Zwei Ansprechpersonen berichten davon, Spieler bewusst zu Trainer:innen zu schicken, die sensibel für solche Themen sind.

In den vier Vereinen ist es zu Spannungen oder Skepsis gekommen. Im Verein E ist die Ansprechperson deshalb vor ein Team getreten und hat für eine Offenheit geworben. Im Verein B und C hat die Ansprechperson das Projekt gegenüber skeptischen Mitgliedern verteidigt und gleichzeitig Massnahmen ergriffen, um die Akzeptanz zu fördern. So wurde in Verein B die Aufnahme von geflüchteten Spielern bereits zu Beginn offiziell begrenzt und in Verein C Spieler beim Aufkommen von sportlichen Konflikten in andere Teams umgeteilt.

In allen Vereinen wurden Lösungen bezüglich des Mitgliederbeitrages gefunden. Teilweise haben die sozialen Institutionen die Beiträge übernommen. Oft haben auch die Vereine Beiträge erlassen. Eine Person erhofft sich diesbezüglich noch mehr Unterstützung von Behörden und Verband, denn der finanzielle Spielraum sei beschränkt. Im Zusammenhang mit dem Rückgang der Fluchtwelle hat auch die Auslastung der Ansprechperson wieder abgenommen. Auch wenn einige geflüchtete Spieler weiterhin in den Vereinen sind, berichten alle befragten Personen von Vereinsaustritten. Die Gründe sind den befragten Personen nicht immer klar. Oft scheint der Wechsel des Wohnorts eine Rolle zu spielen.

6.2.2 Projekt «Together – Fussball vereint»

13 Vereine haben im quantitativen Fragebogen angegeben, beim Projekt «Together – Fussball vereint» (in der Folge einfach Together genannt) mitgemacht zu haben. Der Abgleich mit der Teilnehmerliste des SFV zeigt, dass sechs Vereine am Projekt formal teilgenommen haben. Für die übrigen Vereine kann vermutet werden, dass sie sich mit den Flyern auseinandergesetzt haben, welche der SFV allen Vereinen zugestellt hat. Die Analyse der Together-Vereine umfasst in einem ersten Schritt eine quantitative Analyse der sechs Vereine, welche formal am Projekt teilgenommen haben. In einem zweiten Schritt folgen vier qualitative Fallstudien. Darunter ist auch ein Verein, welcher nicht formal am Projekt teilgenommen hat. Die Fallstudien fragen nach den Voraussetzungen und den Erfahrungen im Zusammenhang mit der Teilnahme. Eine vertiefte Darstellung dieser Fallstudien wird die Masterarbeit von Ralf Kurath liefern (vgl. Kapitel Wissenstransfer). Abgerundet wird der qualitative Teil durch eine Fallstudie, welche im Rahmen einer Bachelorarbeit als Vorstudie durchgeführt wurde sowie Aussagen zu Together von Vereinen, welche im Rahmen eines anderen Themas befragt wurden.

Quantitative Analysen

Die sechs Vereine sind alle in der Deutschschweiz angesiedelt. Drei davon sind in einer Stadt, zwei auf dem Land und einer in der Agglomeration ansässig. Tabelle 21 vergleicht die Together-Vereine mit den anderen Vereinen bezüglich Mitgliederzahlen, Vereinszielen und Vereinskultur. Weil die Mittelwerte für die Together-Vereine nur aus 6 Vereinen berechnet werden, wird auf Signifikanztests verzichtet. Es zeigt sich, dass Together-Vereine im Durchschnitt grösser sind, aber nicht mehr MMH im Verein haben. Die Anzahl geflüchteter Personen im Verein ist jedoch höher. Die Vereine weisen ausserdem höhere Wettkampfziele und eine ausgeprägtere Willkommenskultur auf. Weiter fällt auf, dass die Together-Vereine leicht stärker ausgeprägte pluralistische Integrationserwartungen aufweisen, während sie sich in assimilativen Erwartungen kaum unterscheiden.

Tabelle 21: Mitgliederzahlen, Vereinsziele und Vereinskultur (Mittelwerte)

	Together (n = 6)	Nicht-Together (n = 36)
Anzahl Mitglieder ¹	543,33	409,47
Anteil MMH ²	3,83	3,83
Anzahl Geflüchtete Mitglieder ³	12,00	5,08
Anzahl erhobene Geflüchtete ⁴	1,33	1,08
Wettkampfziel ⁵	3,33	2,72
Geselligkeitsziel ⁵	4,50	4,53
Integrationsziel ⁵	4,33	4,00
In unserem Verein... ⁶		
...ist jeder willkommen.	5,00	4,64
...werden Mitglieder so akzeptiert wie sie sind.	4,83	4,50
...können MMH ihre herkunftsbedingten Gewohnheiten zeigen.	4,17	3,81
...sollten MMH Werte und Umgangsformen kennen.	4,50	4,44
...sollten MMH die deutsche Sprache sprechen.	3,50	3,67

¹«Wie viele Mitglieder hat Ihr Verein ungefähr?»; ²«Wie viele Mitglieder mit Migrationshintergrund hat Ihr Verein ungefähr? Schätzen Sie bitte deren Anteil an der Gesamtmitgliederzahl»; ³«Wie viele geflüchtete Personen gibt es in Ihrem Verein ungefähr?»; ⁴Durchschnittliche Anzahl Geflüchtete im Sample, erhoben über den Grund der Einwanderung; ⁵«Bitte schätzen Sie die Wichtigkeit der folgenden Ziele für Ihren Verein auf einer Skala von 1 = «nicht wichtig» bis 5 = «sehr wichtig» ein» mit «Förderung der Integration von Migranten und Migrantinnen im Verein», «Förderung der Geselligkeit im Verein» und «Engagement im Spitzen- und Wettkampfsport»; ⁶Zustimmung von 1 = «trifft nicht zu» bis 5 = «trifft voll zu»

Together-Vereine scheinen etwas häufiger in externe Kooperationen eingebunden zu sein. Ein grosser Unterschied zeigt sich in der Kooperation mit den Regionalverbänden (Tabelle 22). Auch mit Migrantenorganisationen und Asylzentren scheint es leicht häufiger Kooperationen zu geben, was sich mit den Ergebnissen der Fallstudien deckt.

Tabelle 22: Kooperationen mit externen Einrichtungen (Mittelwerte)¹

	Together (n = 6)	Nicht-Together (n = 36)
Fachstellen Integration	1,83	1,78
Migrantenorganisationen	2,33	1,78
Asylzentren	2,33	1,97
Sportverwaltung	1,83	2,28
Regionalverbände	3,40	2,19
Andere Sportvereine	2,67	2,63

¹«Wir tauschen uns zum Thema «Integration» aus mit...» von 1 = «nie» bis 5 = «sehr häufig»

Tabelle 23 zeigt, dass Together-Vereine stärker funktionale Veränderungen wahrnehmen. So sind sie eher der Meinung, dass der Verein durch die Teilhabe von MMH vermehrt neue Talente oder Trainer:innen gewinnen konnte und sportlich erfolgreicher sowie bekannter geworden ist. Ausserdem sind die Vereine eher der Meinung, dass sich die Vereinskultur verändert habe und der Verein offener

und vielfältiger geworden ist. Interessanterweise nehmen die Together-Vereine jedoch nicht eine stärkere Kooperation mit externen Einrichtungen war. Keinerlei Unterschiede gibt es bezüglich wahrgenommener Konflikte und Diskriminierungen.

Tabelle 23: Wahrgenommene Veränderungen durch die Teilhabe von MMH im Verein (Mittelwerte)¹

Durch die Teilhabe von MMH...	Together (n = 6)	Nicht-Together (n = 36)
...ist unser Verein offener und bunter geworden.	4,17	3,67
...konnten wir neue Übungsleiter, Trainer und Helfer gewinnen.	3,67	3,17
...konnten wir neue Talente gewinnen.	3,67	2,89
...verzeichnen wir grössere sportliche Erfolge.	3,33	2,49
...hat sich die Vereinsatmosphäre/die Vereinskultur verändert.	3,33	2,71
...ist unser Verein bekannter geworden.	2,83	2,19
...kooperiert der Verein verstärkt mit anderen Einrichtungen.	3,17	2,33
...treten vermehrt Konflikte und Diskriminierungen aufgrund unterschiedlicher Herkunft auf.	1,83	1,81

¹ Durch die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund... von 1 = «trifft nicht zu» bis 5 = «trifft voll zu»

Schließlich sei erwähnt, dass es bezüglich der sozialen Integration der Mitglieder – auf der Grundlage der Daten der Mitgliederbefragung – kaum Unterschiede zwischen den Together-Vereinen und den Nicht-Together-Vereinen gibt, unabhängig davon, ob das Sample der MMH, das Sample der MMH in erster Generation oder das Sample der Geflüchteten analysiert wird (nicht tabellarisch dargestellt).

Qualitative Analysen

Verein F hat rund 750 Vereinsmitglieder mit einer grossen Jugendabteilung. Der Verein ist ansässig in einem Quartier einer Schweizer Grossstadt mit vielen jungen Familien und auch vielen MMH. Vor allem in der Jugendabteilung, aber auch bei den Trainer:innen haben viele Mitglieder einen Migrationshintergrund. Die integrativen Bemühungen des Vereins stehen in engem Zusammenhang mit einer Neubesetzung des Vereinsvorstands zwischen 2016 und 2017. Zuvor war dieser von etablierten Vereinsmitgliedern besetzt, welche nicht mehr im Quartier wohnten, vor allem enge Verbindungen zu den Seniorenteams pflegten und die Verbindung zur Jugendbasis und dem Quartier zunehmend verloren. Auf den Rücktritt zweier Personen aus dem Vereinsvorstand folgten zwei Väter von Kindern in der Jugendabteilung, welche für diese Fallstudie auch interviewt wurden. Sie entwickelten eine Strategie, den Verein zu modernisieren und an die Entwicklungen im Quartier anzupassen. Dabei wurde ein Ansatz «Fussball für alle» verfolgt, welcher u. a. zum Ziel hatte, den Fussballverein für Mädchen und für Geflüchtete zu öffnen. Ausserdem sollte die Jugendbewegung gestärkt werden.

Im Zuge dieser Neuausrichtung wurden in Zusammenarbeit mit einem städtischen Asylzentrum 7-8 geflüchtete Personen im Alter zwischen 18 und 22 Jahren aufgenommen. Die Mitgliederbeiträge wurden dabei vom Asylzentrum übernommen. Im Wissen über eine mögliche Skepsis der etablierten Vereinsmitglieder wurde diese Massnahme, genauso wie auch die neue Mädchenstrategie, nicht offensiv kommuniziert. Während dieser Phase wurde ein neu gewähltes Vorstandsmitglied durch eine E-Mail des Schweizerischen Fussballverbands auf Together aufmerksam, was diese Person als «super Projekt» empfand. Das Vorstandsmitglied habe das Projekt danach eigenständig angemeldet. Der Verein hat die Flyer erhalten, jedoch war die Aufnahme von geflüchteten Personen nicht mit Problemen verbunden, weshalb diese nicht zum Einsatz gekommen seien. Themen wie Sprachschwierigkeiten oder Unzuverlässigkeit im Trainingsbesuch und bei Abmeldungen wurden direkt von den Trainern behandelt. Die Teilnahme am Projekt wurde in einem internen Newsletter und

auch beim Asylzentrum publik gemacht. Danach habe das Asylzentrum gefühlt mehr Jugendliche geschickt, jedoch fehlte das Feedback ein wenig.

Im Zuge der Neuorientierung des Vereins kam es zum Widerstand einer kleinen, aber lautstarken Fraktion etablierter Mitglieder. Diese bezogen sich auf die Neuorientierung insgesamt und äusserten sich in kritischen Mails, Kommentaren auf der Homepage, Beschimpfungen auf dem Platz oder fremdenfeindlicher Voten an der Generalversammlung. Daraufhin haben sich die beiden neuen Vorstandsmitglieder wieder zurückgezogen, worauf auch die Zusammenarbeit mit dem Asylzentrum zum Erliegen kam. Die geflüchteten Personen sind nicht mehr im Verein, was aber auch individuelle Gründe habe.

Verein G hat rund 600 Mitglieder und liegt am Rande einer Schweizer Grossstadt. Angrenzend an eine unterprivilegierte Wohngegend, finden diverse Bevölkerungsgruppen den Weg in den Verein. Der Anteil der MMH im Verein liegt bei über 50 Prozent und die interviewten Funktionäre geben an, für das Thema Integration sehr sensibel zu sein. Der Verein zeichnet sich dementsprechend auch durch integrative Bemühungen aus. Im Nachgang an die jüngste Fluchtwelle arbeitete man mit einem Asylzentrum zusammen, nachdem dieses den Verein kontaktiert hatte. So wurde für rund 15 Jugendliche ein kostenloses wöchentliches Training angeboten, für das ein Spielfeld zur Verfügung gestellt und einen Trainer engagiert wurde. Bis auf einen Spieler wurden diese jedoch nicht Mitglied des Vereins. Aufgrund der prekären Platzkapazitäten bot der Verein ausserdem ein Training in der Halle beim Asylzentrum an. Vereinzelt wurden geflüchtete Spieler Mitglieder des Vereins und lizenziert. Der Sportchef betont, dass die Lizenzierung von geflüchteten Spielern mit erheblichem Aufwand verbunden ist, weil verschiedene Dokumente fehlen.

Im Rahmen einer Versammlung der kantonalen Fussballvereine wurde das Projekt Together vorgestellt. Dies ist beim Sportchef auf Interesse gestossen, auch weil der Verein mit den Trainingsangeboten bereits in diesem Bereich aktiv war. Aussagen über die Teilnahme am Projekt sind nicht eindeutig. So sagt der Sportchef, welcher die treibende Kraft hinter den integrativen Praktiken im Verein ist, dass der Sekretär den Verein beim Projekt angemeldet habe. An anderer Stelle verweist er darauf, dass es nicht zu einer Anmeldung gekommen sei und man zunächst abgewartet habe. Als man im Februar 2020 das Thema wieder aufgreifen wollte, sei die Pandemie dazwischengekommen. Die zweite Variante wurde auf Nachfrage bestätigt. Unabhängig von der Anmeldung hat der Sportchef die Broschüren zu Together eingesehen. Sie seien insofern nützlich gewesen, als dass sie ihn motiviert haben, das Thema Integration weiterzuverfolgen.

Die verschiedenen Berührungspunkte mit dem Thema Integration haben dazu geführt, dass die Thematik zu verschiedenen Gelegenheiten diskutiert wird. So sei in der Trainerversammlung kommuniziert worden, dass man im Rahmen des Projekts nach Ideen suche und weitere Initiativen im Bereich der Integration starten wolle. Dabei ging es auch darum, die Trainer:innen für das Thema zu sensibilisieren. An der nächsten Generalversammlung sollte ausserdem das Thema Diversität aufgegriffen werden, mit dem Ziel, eine generelle Offenheit zu demonstrieren und als Vorbild voranzugehen.

Verein H ist in einem Dorf mit rund 1'000 Einwohnern und rund 400 Mitgliedern verhältnismässig gross. Die Integration von MMH wird von den befragten Funktionären als Selbstverständlichkeit angesehen und es wird das Ziel verfolgt, alle Mitglieder gleich zu behandeln. Auch dieser Verein hat im Zusammenhang mit der jüngsten Fluchtwelle geflüchtete Personen aus verschiedenen regionalen Institutionen im Asylbereich aufgenommen. Im Gegensatz zu anderen Vereinen in der Region begegnete man den geflüchteten Personen – trotz knapper Platzverhältnisse – wohlwollend.

Bei Meisterschaftsspielen ist es zweimal zu Konflikten zwischen geflüchteten Mitgliedern und gegnerischen Spielern gekommen. Dabei ist es zu Tätlichkeiten gekommen und die Situation musste von Vereinsverantwortlichen beruhigt werden. Zur selben Zeit wurde man auch auf das Projekt Together aufmerksam. Der Vorstand beschloss die Teilnahme. Während für einen befragten Funktionär die Teilnahme am Projekt und die Vorfälle nicht bewusst in einem Zusammenhang standen und Together auch keine weiteren Folgen im Verein hatte, verweist der Präsident darauf, dass man durch die Teilnahme am Projekt mehr Wissen generieren wollte, wie auf ein solches Verhalten reagiert werden kann. Dabei hätten auch die Broschüren geholfen, doch wichtig seien vor allem die Gespräche mit den geflüchteten Personen gewesen. In diesen habe man mehr über die Migrationserfahrungen der geflüchteten Spieler erfahren, was auch zu mehr Verständnis für deren Situation geführt habe. Unabhängig von den Vorfällen habe die Sensibilisierung durch den SFV dazu geführt, dass im Verein ein wenig öfter über das Thema gesprochen wurde.

Der Verein wünscht sich im Zusammenhang mit den Vorfällen eine Anlaufstelle beim Verband, welche Vereine schnell und unkompliziert beraten kann. Denn Funktionär:innen fehle das Wissen für soziale Arbeiten. Ausserdem wird auch mehr finanzielle Hilfe für Mitgliedsbeiträge von Seiten des Verbands und der Asylinstitutionen gewünscht. Zwar haben einzelne Personen Spieler finanziell unterstützt, für alle sei das aber nicht möglich gewesen. Gerade bei unbegleiteten Minderjährigen wird die Lizenzierung als herausfordernd beschrieben, da oft unklar war, wer stellvertretend unterschreiben muss oder welche Ausweisdokumente eine Person besitzt. Unter anderem auch deshalb war der Präsident regelmässig mit den Institutionen in Kontakt.

In den Teams waren Sprachbarrieren gerade zu Beginn die grösste Herausforderung, welche durch Ausweichen auf andere Fremdsprachen oder Vorzeigen gelöst wurden. Ein Trainer versuchte die Deutschkenntnisse zu fördern, indem er im Training die Gruppe der geflüchteten Spieler trennte. Obwohl es auch geflüchtete Personen im Verein gibt, die langfristig im Verein dabei sind, verweisen die Funktionäre auf das Problem, das viele geflüchtete Spieler mit der Zeit den Verein wieder verlassen. Das wohl grösste Problem der Integration von jugendlichen geflüchteten Personen sei, dass sie mit der Volljährigkeit an einen anderen Ort versetzt werden und somit meist den Anschluss an den Verein verlieren.

Verein I liegt in einer Schweizer Grossstadt und hat rund 310 Mitglieder. Dem Verein ist es wichtig, offen für alle Bevölkerungsgruppen zu sein. Neben Together äussert sich dies auch in einem Programm für Menschen mit einer Beeinträchtigung oder einer kostenlosen, unerschwelligen Fussballschule für Kinder. Bereits vor der Teilnahme am Projekt organisierte der Verein mehrmals ein Fussballturnier mit geflüchteten Personen im Rahmen einer von der Caritas durchgeführten Veranstaltungswoche. Dabei wurde der Verein von einem Mitarbeiter des Schweizerischen Arbeiterhilfswerk (SAH) – gleichzeitig Vater eines Vereinsmitglieds – angefragt, ob es möglich sei, ein Training für geflüchtete Spieler anzubieten. Weil die Sportplätze unter der Woche belegt waren, wurde ein geleitetes, kostenloses, wöchentliches Samstagstraining organisiert. Dieses Angebot sprach sich schnell herum und war sehr gut besucht. Nachdem die Plätze in den Sommerferien geschlossen waren, wurde das Training in der neuen Saison nicht mehr gut besucht. Die Spieler hatten sich selbstständig organisiert – auch weil die Stadt die Plätze öffentlich zugänglich machte – und spielten neu in eigenen, ethnisch-homogeneren Gruppen. Weil gleichzeitig auch dem Trainer die Samstageinheit nicht ideal passte, wurde das Angebot nicht weitergeführt.

Im Rahmen dieses Angebots hat der Verein bei Together mitgemacht. Wie bereits beim Samstagstraining war dabei vor allem der Juniorenverantwortliche zusammen mit wenigen weiteren Funktionären aktiv. Der Juniorenverantwortliche erhoffte sich, durch die Teilnahme mehr Knowhow

im Umgang mit geflüchteten Spielern und Einblicke in die Arbeit anderer Vereine zu erhalten. Eine weitere Intention sei gewesen, intern und extern eine Offenheit gegenüber geflüchteten Personen zu signalisieren und zu zeigen, dass man sich engagiere. Dabei war auch von Bedeutung, dass das Projekt offiziell vom SFV lanciert wurde und dadurch ein gewisses Gewicht hatte. Hier sei auch darauf verwiesen, dass der Verein bereits bei der Entwicklung des Projekts in Form eines Austausches mit dem SFV beteiligt war.

Das Projekt Together wird im Verein als Erfolg bezeichnet, auch wenn das Samstagstraining wieder beendet wurde. Die Spieler hatten einen guten Draht zum Trainer und konnten durch das Training Sprachkenntnisse aufbauen. Die Kommunikation sei jedoch herausfordernd gewesen. Dabei halfen das Vorzeigen, die englische Sprache und Spieler, welche teilweise bereits gut Deutsch sprachen. Vereinzelt wurden geflüchtete Spieler in die Teams eingebunden und wurden Mitglied im Verein. Eine Herausforderung dabei sei, ein passendes Spielniveau zu finden, denn ansonsten sei die Einbindung schwierig, was aber herkunftsunabhängig sei. Auch wenn es jetzt noch aktive Mitglieder gibt, waren die Mitgliedschaften eher kurz. Oft mussten Personen den Wohnort wechseln und haben den Verein deshalb wieder verlassen.

Innerhalb des Vereines gab es keine Widerstände gegenüber den Projekten und Praktiken, was sicher dadurch begünstigt wurde, dass das Samstagstraining nicht in Konkurrenz stand mit Einheiten unter der Woche. Zwar ist eine befragte Person der Meinung, dass sich im Verein durch Together nicht viel verändert habe, der Juniorenverantwortliche meint aber, dass der Verein Mitglieder sensibilisieren und das soziale Engagement aufzeigen konnte. Dafür wurde das Projekt intern auch an die Mitglieder per Newsletter kommuniziert.

Der Verein begrüsst, dass die Stadt finanzielle Unterstützung stärker an soziale Themen knüpft. Ähnliches wünscht man sich auch vom Fussballverband. Dieser sei sehr stark auf den Leistungssport ausgerichtet und verpasse dadurch, den hohen gesellschaftlichen Beitrag der Vereine im Breitensport noch stärker zu unterstützen. Deshalb begrüsst man das Engagement des SFV durch das Projekt Together. Von Seiten des Verbandes sei es ein wichtiges Zeichen gewesen, Position zu beziehen, Lizenzierungshürden zu reduzieren und so die Einbindung von Geflüchteten bewusst zu fördern.

Im Rahmen einer Vorstudie wurden zwei weitere Together-Vereine in einer Bachelorarbeit untersucht (Schwarzwald 2020). In den beiden Vereinen wurde das Projekt informell und in Eigenregie von einzelnen Personen implementiert, was eine schnelle Umsetzung begünstigte. Nach der Implementierung hatte das Projekt nur wenig Einfluss auf die integrationsförderlichen Praktiken im Verein. Zentral für die Integration der Geflüchteten im Verein war das Engagement der Trainer und der Asylorganisation. Förderliche Faktoren waren ausserdem die Gewährleistung der Anreise zu den Sportanlagen, die Sprachfähigkeiten sowie die fussballerischen Fähigkeiten.

Weitere Vereine, welche nicht im Rahmen von Together befragt wurden, haben sich zu Together geäussert. Für einen Funktionär des Vereins J war das Projekt zu stark top-down organisiert. Bei der Teilnahme ging es eher darum, das Material zu erhalten. Die Inhalte der Flyer waren für den bereits stark sensibilisierten Funktionär aber eine Selbstverständlichkeit. Die Ansprechperson von Verein E hat die Together-Flyer erhalten und begrüsst, dass der Verband in diesem Bereich Verantwortung übernimmt. Unabhängig vom Projekt wünschte er sich aber, der Verband wäre bei der Lizenzierung von geflüchteten Spielern den Vereinen finanziell entgegengekommen. Auch der Präsident von Verein L hat die Flyer erhalten und diese zu Sensibilisierungszwecken im Verein aufgehängt. Wichtig sei vor allem gewesen, dass der Verein zeigte, dass er sich für das Thema einsetzt. Für ihn selbst seien darauf einige nützliche Informationen enthalten gewesen. Zentral sei, dass man wisse, wo Vereine – falls nötig

– mehr Informationen zu Themen wie religiöse Unterschiede oder Lizenzierung von geflüchteten Spielern erhalten können.

Die quantitativen Analysen zu den sechs Together-Vereinen zeigen, dass diese eine höhere Willkommenskultur aufweisen und öfter mit den Regionalverbänden kooperieren. Tendenziell zeigt sich, dass die Vereine mehr Mitglieder und mehr geflüchtete Spieler in ihren Reihen haben, eher pluralistische Integrationseinstellungen vertreten und eher funktionale Veränderungen durch die Teilhabe von MMH im Verein wahrnehmen.

Die Fallstudien zu Together beziehen sich auf drei Vereine in Schweizer Grossstädten sowie einen ländlichen Verein. In allen Vereinen gehen der Teilnahme an Together Projekte und Praktiken im Zusammenhang mit der Fluchtwelle ab 2015 voraus. Im Verein F wurde die Aufnahme von geflüchteten Personen im Zusammenhang mit einer Neuorientierung angestrebt, Verein H hat Anfragen von sozialen Institutionen erhalten, Verein I hat Turniere mit geflüchteten Spielern organisiert und Verein G hat in Zusammenarbeit mit einer Institution im Asylbereich Trainings für Geflüchtete angeboten. Der letzte Verein ist insofern ein Spezialfall, als dass er nicht formell an Together teilgenommen hat. Die anderen Vereine verzeichneten eine schnelle, informelle Anmeldung, wobei das Projekt in allen Vereinen nur von einzelnen, am Themenbereich interessierten und engagierten Akteuren behandelt wurde. Nicht überall wurden mit der Projektteilnahme klare Ziele verfolgt. Verein H und I wollten durch die Teilnahme mehr Erfahrungen zum Thema generieren. Verein I wollte dem sozialen Engagement ausserdem einen Namen geben.

Die Vereine haben, mit Ausnahme von Verein H, das Projekt intern oder extern kommuniziert und so – auch wenn dies nur von Verein I direkt angesprochen wird – im Bereich der Integration von geflüchteten Personen eine Position bezogen und Verantwortung übernommen. So wurde das Projekt im internen Newsletter kommuniziert, bei Trainersitzungen angesprochen und in einem Fall an ein Asylzentrum kommuniziert. Nicht alle, aber einige befragte Personen nehmen dann auch wahr, dass sie selbst oder auch die Mitglieder durch das Projekt sensibilisiert wurden. In Verein G haben die Flyer den Sportchef motiviert, das Thema weiter zu verfolgen, weshalb er beispielsweise das Thema Diversität bei der Generalversammlung thematisiert.

Der Arbeit mit den Flyern von Together kam in den Vereinen insgesamt keine besonders grosse Bedeutung zu. In Verein F sei die Einbindung beispielsweise problemlos verlaufen, weshalb die Flyer nicht gebraucht wurden. Die integrativen Leistungen im Verein sind eng verbunden mit dem Engagement der Trainer:innen. Herausforderungen sind wie auch bei den Fallstudien zu den Ansprechpersonen ein passendes Niveau zu finden, Sprachbarrieren zu überwinden und die Zuverlässigkeit beim Trainingsbesuch sicherzustellen. Vielfach wird auch die Lizenzierung angesprochen. Diese sei herausfordernd und zeitintensiv, insbesondere wenn es sich um unbegleitete minderjährige Asylsuchende handle. Ausserdem sei die Lizenzierung auch mit einem Risiko verbunden, da viele Mitgliedschaften eher kurz sind. Vereine wünschen sich mehr finanzielle Unterstützung zur Finanzierung der Lizenzen und Mitgliederbeiträge im Sinne einer Honorierung des hohen sozialen Engagements der Fussballvereine im Breitensport. Verein H, welcher mit Gewaltproblemen bei Spielen konfrontiert war, fände eine Beratungsstelle beim Verband sinnvoll. Ausserdem verweisen drei Vereine auf Platzprobleme, weshalb in zwei Vereinen Trainingseinheiten für Geflüchtete nur zu Randzeiten zur Verfügung gestellt werden konnten. Wie in den Fallstudien zur Ansprechperson sei auch hier darauf verwiesen, dass viele geflüchtete Spieler den Verein wieder verlassen haben. Dies gilt insbesondere für jene Personen, welche im Zusammenhang mit dem Projekt nicht Mitglied des Vereins wurden.

6.2.3 Vereine mit eigenen integrativen Massnahmen

Verschiedene Vereine haben im quantitativen Vereinsfragebogen ausserdem angegeben, über unterschiedliche integrative Massnahmen und Praktiken zu verfügen, welche nicht eindeutig einem der anderen Themen zuzuordnen sind. Diese Vereine und die entsprechenden Massnahmen sind sehr divers. Die folgenden Fallstudien fokussieren auf die Beschreibung der Massnahmen und Praktiken, behandeln, wie es dazu gekommen ist und welche Bedeutung die Massnahmen und Praktiken für den Verein und dessen Mitglieder haben. Eine vertiefte Darstellung der Fallstudien wird die Masterarbeit von Marco Wiget liefern (vgl. Kapitel Wissenstransfer).

Verein J liegt in einem städtischen Quartier mit vielen MMH, hat rund 700 Mitglieder und einen hohen Anteil an MMH im Verein. Der Verein zeichnet sich durch ein hohes soziales Engagement aus. Dabei bezieht er sich auf eine humanitäre Tradition, welche auf das soziale Engagement eines ehemaligen Präsidenten im zweiten Weltkrieg zurückgeht.

Im Nachgang zur Balkankrise, dem vermehrten Eintritt von MMH in den Verein und einer aufkommenden Unzufriedenheit unter etablierten Vereinsmitgliedern, versuchte der Verein verstärkt, Strukturen zu schaffen, welche diesem Vereinswandel gerecht wurden. In diesem Zusammenhang wurde der Verein Mitglied beim Label «Sport-verein-t». Im Rahmen dieser Mitgliedschaft wurde eine Sozialcharta geschaffen, welche die gegenseitige Akzeptanz und Anerkennung unabhängig von der sozialen und geographischen Herkunft hervorhebt. Auch die Gewaltprävention wurde vertieft. So existiert im Verein beispielsweise ein externes Gremium als Anlaufstelle bei Konfliktfällen.

Obwohl die befragten Personen davon sprechen, die Integration von MMH nicht bewusst zu verfolgen, haben sich jüngst im Rahmen des sozialen Engagements verschiedene integrative Praktiken im Zusammenhang mit MMH ergeben. So wurden mit Spendengeldern finanziell benachteiligte Personen und geflüchtete Personen unterstützt, indem Material und Deutschkurse finanziert wurden. In einem anderen Team haben viele geflüchtete Spieler Zugang gefunden. Der interkulturelle Austausch wurde dort beispielsweise durch gegenseitiges Einladen zum Essen gefördert. Eine Trainerin betont die Bedeutung des Essens, um Brücken zu schlagen. In einem geplanten interkulturellen Fest sollen über das Essen Mütter mit Migrationshintergrund für ein Engagement gewonnen werden.

Obwohl der Verein förderliche Strukturen geschaffen hat, betonen alle befragten Personen, dass das Thema Integration im Verein sehr informell abläuft. Auch wenn endgültige Entscheide oft im Vorstand getroffen werden, entstehen viele Projekte auf Initiative engagierter Personen, welche sich bei der Erarbeitung und Umsetzung auf informelle Netzwerke im Verein verlassen können. Ausserdem ist gerade die Zusammenarbeit mit den Menschen in den Teams abhängig vom individuellen Engagement der einzelnen Personen.

Das soziale Engagement wird im Verein als Erfolg bezeichnet. Es wird betont, dass dem Verein die Infrastruktur fehle, um noch mehr Kinder, aber auch Frauen oder Menschen mit Beeinträchtigung zu fördern. Die Kapazitäten seien voll ausgelastet und man bedaure, nicht mehr Unterstützung von der Stadt und vom Kanton zu erhalten. Gerade weil das Thema Integration im Verein nicht gesteuert wird, ist es für eine der befragten Personen von Bedeutung, ein entsprechendes Bewusstsein zu schaffen. Darunter fällt beispielsweise, dass der Verein die humanitäre Tradition betont, die Teilhabe von geflüchteten Spielern durch aufgehängte Bilder sichtbar macht oder die Sozialcharta an Trainer:innen und Eltern übergibt. Ausserdem sei es wichtig, MMH in ehrenamtlichen Positionen einzubinden, damit diese Zielgruppe aktiv eingebaut wird. Bereits aktive Trainer:innen mit MMH übernehmen hier eine wichtige Vorbildfunktion. Aktuell wird im Verein auch diskutiert, ein Mitglied mit albanischem Hintergrund für den Vorstand zu gewinnen. Dem hohen Anteil an MMH aus dem Balkan besser Rechnung zu tragen, ist eine Überlegung dazu.

Verein K liegt in städtischem Gebiet, hat rund 300 Mitglieder und zeichnet sich durch eine gemeinsame Jugendabteilung mit einem türkischen, einem kroatischen und einem weiteren schweizerischen Verein aus. Dies hat eine interkulturelle Zusammenarbeit auf Vereinsebene und eine hohe ethnische Durchmischung der Jugendabteilung zur Folge. Der Anteil MMH liegt in der Jugendabteilung bei rund 75 Prozent und besteht ausserdem aus vier Mädchenteams, in denen ebenfalls MMH partizipieren. Die Kooperation ist mit der Idee entstanden, eine stufenlose Jugendabteilung zu garantieren und gegenseitige Abwerbeversuche der Vereine auf Jugendebeane zu unterbinden. Dies erlaubt es allen Vereinen, Aktivteams zu stellen.

Die Integration von MMH ist sowohl im Hauptverein als auch in den gemeinsamen Jugendabteilungen kein strukturell gefördertes Thema und hauptsächlich den Trainer:innen überlassen. So werden etwa Sprachbarrieren oder Regeln zum Sprachgebrauch direkt von den Trainer:innen behandelt. Beide befragten Personen geben an, dass Integration «gelebt» wird und keine Unterschiede nach ethnischen Differenzierungsmerkmalen gemacht werden. Die ethnische Durchmischung der Teams wird als integrativ beschrieben. Die Jugendabteilung ist auch bei sozialen Institutionen bekannt, welche sich an die Vereine wenden, um Jugendliche anzumelden. Damit die Einbindung neuer Spieler:innen auch gelingt, wenn passendes Material fehlt, verfügt der Verein über einen Material-Sammel-Chat. Geflüchtete Spieler, welche die Sprache noch nicht beherrschen, würden diese im Fussball schnell lernen.

Die beiden befragten Funktionäre sind gemeinsam im Mädchenbereich sehr engagiert. Im Gegensatz zu den Knaben gibt es dort aktive Bemühungen, Mädchen zu gewinnen und zu halten. Darunter fallen regelmässige Aufrufe zur Teilnahme in sozialen Medien und Projekte zum «Mitbringen von Kolleginnen». Der Verein führt einen Elternabend durch, um den Eltern aufzuzeigen, wie in den Mädchenteams gearbeitet wird, wie die Garderoben aussehen und wie der Verein die körperliche Distanz zwischen Spielerinnen und Trainern gewährleistet. Dies ist auch deshalb von Bedeutung, weil es an Trainerinnen mangelt. Eine befragte Person verweist auf eine aktuelle Herausforderung, drei Mädchen aus Eritrea zu lizenzieren. Diese wurden über den Schulsport und die Lehrerinnen vermittelt, aktuell fehlen aber noch Unterlagen, weil Sprachbarrieren bei den Eltern bestehen.

Der Verein nimmt gewisse Herausforderungen im Zusammenhang mit der Kooperation wahr. So seien weitere Vereine auf dem Sportplatz nicht bereit für eine verstärkte Kooperation. Auch im eigenen Verein gibt es skeptische Personen. Dies habe damit zu tun, dass Personen die gewohnten Vereinsstrukturen nicht aufgeben wollen, und habe nichts mit ethnischen Differenzen zu tun. Eine Person verweist jedoch auch auf Vorurteile gegenüber MMH, teilweise auch bei sich selbst. Eine Bedeutung scheint hier die Wahrnehmung der Vereinskultur zu haben. Die Person berichtet davon, dass sich die Vereinskulturen zwischen den Vereinen, beispielsweise hinsichtlich Geselligkeit, unterscheiden. Gelöste Herausforderungen im Jugendbereich existieren bei den Aktiven weiter. Hier konkurrieren die Vereine weiterhin um Spieler:innen. Diese schliessen sich trotz ethnisch durchmischten Jugendteams meistens dem Verein an, welcher der eigenen Herkunft entspricht.

Verein L liegt in städtischem Gebiet und hat rund 500 Mitglieder, wovon ca. 26-50 Prozent einen Migrationshintergrund haben. Eine Besonderheit besteht vor allem darin, dass in diesem Quartier eine hohe Anzahl an Leuten aus dem Mittelstand leben. Durch die geographische Lage des Vereins, kommen auch viele Mitglieder aus entfernteren Dörfern.

Der Verein verfügt über eine Sportkommission, die primär sportliche Anliegen entscheidet. Die Integrationsthematik – im Vordergrund steht der Zugang von Spielern zum Verein – verläuft jedoch in anderen Bahnen. Entweder Spieler:innen melden sich direkt beim Verein oder das Sozialamt schickt eine Anfrage. Jedoch sind das bis anhin Einzelfälle. Die Zusammenarbeit mit dem Sozialamt ist nicht

strukturiert und es gibt keine direkte Ansprechperson bei den Behörden. Die weitere Vorgehensweise spielt sich hauptsächlich informell ab und die jeweiligen Trainer sind federführend. Diese seien sensibilisiert für das Thema. Der Verein hat im Zusammenhang mit dem Projekt «Together» Flyer aufgehängt und so eine grundsätzliche Offenheit demonstriert. Zudem bietet der Vorstand Unterstützung, sollte diese nötig sein.

Der Verein ist sich des Integrationspotentials des Fussballs bewusst und ist äusserst motiviert, dieses wahrzunehmen. Verbindungen des Vorstandes zum Fussballverband der Stadt – welche auch der Grund für die vertiefte Fallstudie waren - können dabei verschiedene Synergien ergeben. In diesem Zusammenhang sei jedoch auf Verein R verwiesen, welcher von diesen Strukturen stärker profitierte und neu einen Sozialarbeiter beschäftigt. Die befragten Personen betonen jedoch, dass Entscheide bezüglich der Integration an der Basis getragen werden müssen. Eine «top-down» Entscheidungshierarchie sei diesbezüglich nicht förderlich. Dabei werden die MMH selbst als Erfolgsfaktor bezeichnet. Der Charakter und die Haltung der «zu integrierenden Person» sei entscheidend. Der Verein berichtet ausserdem von fehlenden Platzressourcen. Im Juniorenbereich existieren bereits Wartelisten für fussballbegeisterte Kinder. Die bestehenden Mannschaften können nicht zusätzlich erweitert werden und für neue fehlen Infrastruktur und Trainer:innen. Dies verhindere einen höheren Zugang von neuen Spieler:innen zum Verein.

Verein M liegt in einer ländlichen Region und hat rund 400 Mitglieder. Der Verein zeichnet sich durch eine soziale Haltung aus. Die befragten Personen erklären, dass das soziale Engagement nicht nur ein Thema, sondern eine Pflicht für Fussballvereine sei. Der Fussball muss für alle sozialen Schichten des Dorfes zugänglich sein. Im Zusammenhang mit der Fluchtwelle ab 2015 wurden 100-150 Personen in der Zivilschutzanlage der Gemeinde untergebracht. Daraufhin entstanden im Verein Bestrebungen, diese Personen nicht nur in dieser Anlage zu stationieren, sondern auch am gesellschaftlichen Leben und dem Sport teilhaben zu lassen. Die Unterbringung der geflüchteten Personen war im Dorf teilweise mit Ängsten und grosser Skepsis verbunden. Die öffentliche Meinung war zweigeteilt. Ein Motiv des Vereins war deshalb auch, durch die Teilhabe der Geflüchteten im Verein Vorurteile in der Bevölkerung abzubauen. Dadurch entstand eine integrative «Projekt-Mannschaft».

Die Projekt-Mannschaft wurde mit der Hilfe eines Mitarbeiters der Asylunterkunft organisiert und besteht ausschliesslich aus geflüchteten Spielern. Der Verein verzichtet auf einen Mitgliederbeitrag. Aktuell wird aber diskutiert, ob ein symbolischer Beitrag von fünf Franken verlangt wird, um die Spieler für den Aufwand des Vereins zu sensibilisieren. Zurzeit kann die Mannschaft die Kabinen und Spielfelder gratis nutzen. Probleme bezüglich Platzressourcen scheint es keine zu geben. Als Gegenleistung werden die Spieler für kleinere Hilfsarbeiten im Verein aufgeboten, beispielsweise bei Spielen der Aktivmannschaften oder Feierlichkeiten. Die Geflüchteten organisieren und betreuen ausserdem einen Posten an der «balade gourmande». Durch diese verschiedenen Tätigkeiten wird versucht, nicht nur einen Zugang zum Verein zu gewährleisten, sondern auch die Personen innerhalb des Vereins zu integrieren. Die integrativen Entscheidungen werden meistens informell getroffen und mit den Beteiligten besprochen. Die treibende Kraft bildet der Vorstand. Jedoch ist die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden der Unterkunft unerlässlich.

Das Ziel ist es, die Projekt-Mannschaft aufzulösen und die Spieler in die anderen Mannschaften zu integrieren. Jedoch bestehen diesbezüglich verschiedene Barrieren. Als Problem erwähnen die befragten Personen den Aufwand und die Ungewissheit bezüglich des Bestellens der Lizenzen. Zudem ist eine Planungsunsicherheit mit dem Aufenthaltsstatus verknüpft. Durch die tiefe Anzahl an neuen Geflüchteten wird die Mannschaft immer kleiner. Dadurch rückt aber eine Verteilung in andere Mannschaften zunehmend in den Fokus. Die Integration dieser Personen in den Verein hat Vorurteile

und Ängste innerhalb der Bevölkerung abgebaut und eine Solidarität entstehen lassen. Beim ersten Freundschaftsspiel der Mannschaft kamen trotz schlechtem Wetter 200 bis 300 Zuschauer aus dem Dorf.

Verein N liegt in einer Kleinstadt, hat rund 390 Mitglieder und zeichnet sich durch eine hohe Anzahl an MMH (rund 70%) aus. Die befragten Personen sind klar der Meinung, dass die Integration von MMH keine spezifische Aufgabe von Fussballvereinen sei. Für sie ist die ganze Gesellschaft verantwortlich, Strukturen zu schaffen, welche die Aufnahme, Unterbringung und Integration fördern. Jedoch ist sich der Verein der grossen Integrationsmöglichkeit des Fussballs bewusst und die themenbezogene Haltung ist dadurch geprägt. Der Fussballverein ist gerne bereit, geflüchtete Personen aus Empfangszentren aufzunehmen. Eine komplexe Aufgabe wie die Integration kann der Verein allerdings nicht verantworten. Darum baut der Verein keine besonderen Strukturen für die Integration auf. Integrative Bemühungen des Vereins sind deshalb nicht strukturiert und geplant, finden jedoch implizit statt. Viele Trainer der Mannschaften haben selbst einen Migrationshintergrund und können dadurch mögliche sprachliche oder kulturelle Barrieren überwinden. Zudem wird versucht, verbundene Personengruppen nicht zu trennen und in denselben Teams zu platzieren. Ein weiterer integrativer Ansatz ist das Erlassen des Mitgliederbeitrages. Dabei ist es dem Verein wichtig, dass Beiträge für Mitglieder aus sozial schwächeren Verhältnissen nicht einfach gestrichen, sondern mit Ersatzleistungen beglichen werden. Zum Beispiel werden Schiedsrichtereinsätze oder Traineraufgaben geleistet. Oft entscheiden diesbezüglich zwei Personen aus dem Vorstand. Sie sind im kontinuierlichen Austausch mit dem Trainer und endgültige Entscheide werden situativ angepasst. Integrationsfördernd wird vor allem die tiefe finanzielle und materielle Hürde gewertet. Der Mitgliederbeitrag ist, auf eine Trainingseinheit gerechnet, im Vergleich zu anderen Sportarten oder Institutionen wie Fitnessstudios sehr tief. Zudem reichen, anders als beispielsweise im Eishockey oder Tennis, ein paar Fussballschuhe und Sportkleider aus. Dadurch ist der Fussball gerade für sozial schwächere Mitglieder zusätzlich interessant.

Die Vereine mit eigenen Massnahmen schreiben dem Fussball eine hohe Integrationskraft zu. Dabei verweisen die Vereine beispielsweise darauf, dass der Fussball als Sportart kostengünstig ist, dass Personen unterschiedlicher Herkunft zusammenkommen oder dass Vereine sehr familiär geführt sind. Im Gegensatz dazu betont Verein J diese Integrationskraft weniger und wird eher im Zusammenhang mit der humanitären Tradition des Vereins aktiv.

Die Integrationskraft des Fussballs geht in den Vereinen K, L und N so weit, dass sie betonen, Integration einfach zu leben. In diesen Vereinen wird die Integration von MMH nicht strukturell gefördert und eher den Trainer:innen – welche oft selbst einen Migrationshintergrund haben – an der Basis überlassen. Das hat zur Folge, dass über einzelne integrative Handlungen (Aufnahme geflüchteter Spieler, Material-Sammelchat, Reduktion Mitgliederbeitrag) hinaus, keine integrativen Massnahmen bestehen. Verein K ist hier insofern eine Ausnahme, als dass eine funktionale Massnahme – die Jugendteams verschiedener, teilweise monoethnischer Vereine wurden zusammengelegt – die Integrationskraft befördert hat, weil die Jugendabteilung ethnisch stark durchmischt und dadurch der interkulturelle Austausch erhöht wurde.

In den beiden Vereinen M und J wird die Einbindung von MMH strukturell gefördert. In beiden Vereinen werden Veränderungen im Verein oder in dessen Umfeld als Auslöser beschrieben. In Verein J hat der vermehrte Zugang von MMH im Nachgang an die Balkankrise und aufkommende Spannungen im Verein dazu geführt, dass das Thema stärker bearbeitet wurde. Beeinflusst durch die humanitäre Tradition des Vereins, entstanden eine Ethikcharta und Strukturen zur Gewaltprävention. Heute

werden immer wieder soziale Projekte lanciert. Zentral sind dabei engagierte Akteure, welche sich auf ein entwickeltes Netzwerk interessierter Personen verlassen können. Verein M erinnert sehr stark an die Fallstudien mit Vereinen, die an Together beteiligt waren oder eine Ansprechperson definiert haben. Auch dieser Verein wurde im Zusammenhang mit der Fluchtwelle 2015 aktiv. Ein Asylzentrum und Skepsis im Dorf haben den Verein dazu bewogen, die Integrationskraft des Fussballs zu nutzen und ein Team für Geflüchtete zu etablieren. Auch hier sind engagierte Personen zentral.

Die drei Vereine, welche funktionale oder integrative Massnahmen beschreiben, stehen vor unterschiedlichen Herausforderungen. Im Verein K wird es darum gehen, die Zusammenarbeit im Bereich der Jugendabteilung auf weitere Vereine auszuweiten. Nicht alle Akteure sind jedoch bereit, die etablierten Strukturen aufzubrechen. Ausserdem existiert weiterhin eine Konkurrenz der Vereine um aktive Spieler:innen, und Junior:innen schliessen sich trotz durchmischter Jugendteams zumeist dem Verein an, welcher der eigenen ethnischen Herkunft am meisten entspricht. Verein J verweist auf Platzmangel, um das soziale Engagement zur Förderung von Frauen oder Personen mit Beeinträchtigung auszubauen. Hierbei wünscht man sich mehr Unterstützung der Behörden. Weil integrative Praktiken vor allem durch individuelle Netzwerke entstehen, sollen MMH vermehrt in wichtige Funktionen eingebunden werden. In Verein M hat der Rückgang der Fluchtwelle dazu geführt, dass auch das Team kleiner wird. Nun wird es darum gehen, die geflüchteten Personen auf die bestehenden Teams aufzuteilen. Der hohe Aufwand der Lizenzierung verhindert dies noch.

6.2.4 Vereine mit ethnischen Setting

Die Analysen zu Vereinen mit einem ethnischen Setting beinhalten Fallstudien zu zwei monoethnischen Vereinen sowie zu zwei traditionellen Vereinen, welche monoethnische Teams führen. Dabei geht es um Gründe für die spezifischen Organisationsformen und um die Chancen und Herausforderungen, welche sich aus diesen Settings ergeben. Eine vertiefte Darstellung der Fallstudien wird die Masterarbeit von Simon Hafén liefern (vgl. Kapitel Wissenstransfer).

Verein O hat rund 180 Mitglieder und wurde von italienischen Emigranten in den 1920er Jahren gegründet. Im Zentrum standen damals – nach Aussage des heutigen Präsidenten – neben dem Sport die Pflege von Freundschaften und die gegenseitige Unterstützung im Aufnahmeland, beispielsweise bezüglich Sprachbarrieren und Fremdheitsgefühlen. Seit den 1980er Jahren partizipieren diverse Migrantengruppen und der Verein kann als multiethnischer Verein mit hohem Anteil an MMH bezeichnet werden.

Der Verein befindet sich in einem städtischen Quartier, welches als «sozialer Brennpunkt» beschrieben wird. Der Verein bietet für viele Jugendliche eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung. Der Präsident benutzt in diesem Zusammenhang den Ausdruck «einen Boden geben» und meint damit so etwas wie den Rückhalt und die Unterstützung von Vorstandsmitgliedern, Trainer:innen und anderen Mitgliedern, auf welche sich Mitglieder verlassen können. Darunter fällt beispielsweise auch, dass der Verein trotz des grossen Problems von ausbleibenden Mitgliederbeiträgen, keine Mitglieder ausschliesst und Beiträge mit Sponsorengeldern finanziert werden. Mitgliedern, denen finanzielle Mittel fehlen, wird in der Buvette auch mal etwas spendiert. Die gegenseitige Unterstützung mündet in weiteren Hilfeleistungen, etwa wenn es darum geht, Unterstützung bezüglich Arbeitssuche oder Bürokratie anzubieten. Kombiniert mit den vielen im Verein gesprochenen Sprachen und den deshalb tiefen Sprachbarrieren, bietet der Verein gerade auch für neu immigrierte Personen eine attraktive Integrationschance.

Die sozialen Leistungen sind laut Präsidenten eine «Charaktersache» und werden nicht durch integrative Massnahmen gefördert. Sie stehen jedoch in einem engen Zusammenhang mit den geselligen Möglichkeiten des Vereins. So gibt es regelmässige Teamessen und das eigene Clubhaus – welches bei der Stadt gemietet wird - dient ab dem Nachmittag als Treffpunkt. Ausserdem versucht

der Verein, bei den Mitgliedern einen Familiengedanken zu vermitteln, welcher darauf beruht, sich nicht einfach zurückzulehnen, sondern aktiv einen Teil zur Gemeinschaft beizutragen.

Angesprochen auf Herausforderungen, welche sich aus dem multiethnischen Setting ergeben, verweist der Präsident auf Vorurteile gegenüber dem Verein als «ausländischer Klub». Solche Probleme äussern sich eher in ländlichen Regionen. Einerseits würden Gründe für negative Spielereignisse oft pauschal dem «ausländischen Klub» zugeschrieben, andererseits seien gerade dunkelhäutige Spieler mit Rassismus konfrontiert. Ausserdem nimmt der Präsident wahr, dass die Messlatten von Seiten des Fussballverbands bei Strafen und Bussen höher sind und genauer hingeschaut würde. Der Präsident beschreibt diese Herausforderung als «Rucksack», den sie zu tragen haben. Durch ein korrektes Auftreten und Benehmen versuche man, die Herausforderungen zu umgehen. Dabei seien die Trainer:innen zentral, welche mit den Jugendlichen des Quartiers auf und neben dem Platz arbeiten. Um integrative Bemühungen zu vertiefen, wäre der Verein auf Unterstützung von Seiten der Behörden angewiesen, welche es aber kaum gäbe. Die Unterstützung kann finanziell oder ideell sein, sie kann auch in Form von Sensibilisierungsangeboten für Trainer:innen erfolgen.

Verein P ist ein ursprünglich monoethnischer Verein mit rund 60 Mitgliedern in einer Schweizer Kleinstadt. Der Verein entstand vor rund 10 Jahren aus einem Team italienischer Einwanderer, welches ursprünglich in einem traditionellen Verein angesiedelt war. Bereits nach kurzer Zeit fanden verschiedenste Migrantengruppen den Weg in den Verein und der Verein kann heute als multiethnischer Verein mit hohem Anteil an MMH charakterisiert werden.

Als Vorteil des Vereins sehen die befragten Personen die Überschaubarkeit des Vereins und die Möglichkeit, flexible und passende Lösungen zu finden, wobei es oft auch um sportliche Aspekte geht, unabhängig vom multiethnischen Hintergrund des Vereins. Bezüglich des multiethnischen Settings betonen die befragten Personen die Sensibilität des Vorstandes und der Mitglieder für die Migrations- und Integrationserfahrungen von Einwanderern und die Möglichkeit, gegenseitige Unterstützung bei der Integration im neuen Land zu erhalten. Dies betrifft beispielsweise die Arbeitssuche, den Aufbau von Freundschaftsnetzwerken, den Austausch im Kontext von belastenden Erfahrungen oder auch handwerkliche Hilfeleistungen. Solche Vorteile werden nicht gezielt gefördert und entstehen informell. Die Geselligkeit und ein familiäres Umfeld spielen dafür eine grosse Rolle, welche den Verein von grösseren Vereinen in der Stadt unterscheidet. Wichtig dafür sei der Einbezug von Familienangehörigen von Mitgliedern bei Vereinsfesten. In den Teams werden die Geselligkeit und der soziale Austausch rund um den Sportbetrieb in der Kantine geschätzt, auch wenn daran nicht alle Spieler teilnehmen. Eine hohe Bedeutung kommt der Präsenz einiger engagierter Vereinsfunktionäre zu, welche die Nähe zu den Mitgliedern suchen und durch kleine Aufmerksamkeiten – im Beispiel geht es um Früchte und Getränke, welche den Teams offeriert werden – eine familiäre Atmosphäre schaffen. Dies wird von vielen Mitgliedern sehr geschätzt und eine befragte Person berichtet davon, dass Mitglieder während Corona den sozialen Austausch sehr vermissen.

Der multiethnische Hintergrund ist auch mit internen und externen Herausforderungen verbunden. So gäbe es im Verein Sprachbarrieren. Bei der Generalversammlung werden bewusst Sprechpausen gemacht und Übersetzer neben entsprechenden Personen platziert. Insgesamt kann man sich im Verein auf die Vielfalt gesprochener Sprachen verlassen, wenn es darum geht, Inhalte zu übersetzen. Eine weitere interne Herausforderung ist die finanzielle Knappheit vieler Spieler, um den Mitgliederbeitrag zu bezahlen. Oft seien MMH nicht in lukrativen Branchen beschäftigt und der Verein versucht, den Spielern entgegenzukommen, indem Beiträge erlassen werden oder in Raten bezahlt werden; jedoch bringe dies den Verein in gewisse finanzielle Schwierigkeiten. Eine Person berichtet

ausserdem davon, dass teilweise die Bereitschaft der Mitglieder fehle, im Verein mitzuhelfen. Externe Herausforderungen werden weniger wahrgenommen. Mit der Gemeinde pflege man einen guten Austausch. Ressentiments von Seiten anderer Vereine gäbe es nicht, was damit zusammenhänge, dass diese oft auch ethnisch durchmischt sind. Teilweise würden Schiedsrichter bei ihnen genauer hinschauen, was jedoch heute weniger oft vorkomme als früher. Beide Personen berichten davon, dass sich eigene Spieler teilweise schnell provozieren lassen und berufen sich dabei auf ein «südländisches Temperament». Dies würde vom Gegner teilweise ausgenützt, um sich einen Vorteil zu verschaffen, was nicht als problematisch angesehen wird. Jedoch bestünde eine gewisse Ungleichheit, weil den eigenen Spielern teilweise die sprachlichen Mittel fehlen, dasselbe zu tun. Der Verein versucht vorsorglich, Spieler darauf vorzubereiten. Teilweise werden Spieler ausgewechselt. Nach einem konkreten Vorfall durfte ein Spieler für eine gewisse Zeit nur noch an Trainings teilnehmen.

Verein Q ist ein grossstädtischer Quartierverein mit rund 180 Mitgliedern. Seit vergangenem Sommer spielt ein monoethnisches Team für den Verein, bestehend aus Spielern eritreischer Herkunft. Die beiden befragten Funktionäre sind nicht Teil dieses Teams, weshalb dieser Fallstudie die Innenperspektive fehlt. Beide Funktionäre haben aber die Einbindung des Teams eng begleitet.

Der Verein ist geprägt durch die erfolgreiche Aufnahme von MMH, welche in den vergangenen Jahren zunehmend dem Verein beitraten. Diese Erfahrung hat, zusammen mit der Idee, ein soziales Engagement einzugehen und ein kompetitives Team zu bilden, die Aufnahme des neuen Teams begünstigt. Das eritreische Team hatte sich bereits vor der Einbindung formiert und bestritt Spiele in einer ethnischen Meisterschaft. Parallel waren einige Spieler aber bereits vorher Mitglied im Verein. Um mit dem Team an der regionalen Meisterschaft teilzunehmen, haben diese Spieler zusammen mit engagierten Personen im Verein – darunter auch eine der befragten Personen – dem Verein ein Konzept zur Einbindung des Teams vorgelegt. Von Seiten des Vereins war die finanzielle Sicherheit eine wichtige Voraussetzung, weshalb Mitgliederbeiträge vorab zusammengetragen wurden. Weil die Bemühungen des Vereins, finanzielle Unterstützung von sozialen Institutionen zu erhalten, nicht fruchteten, organisierte das eritreische Team einen öffentlichen, kulinarischen Event, wodurch die Mitgliederbeiträge gedeckt werden konnten.

Nach wenigen Meisterschaftsspielen war das Team in eine gewaltsame Auseinandersetzung mit einem gegnerischen Team verwickelt, wobei mehrheitlich die beiden Fangruppen beteiligt waren. Das Team wurde daraufhin vom Regionalverband für den Rest der Vorrunde ausgeschlossen. Im Zusammenhang mit diesem Vorfall berichten die befragten Akteure von diversen Herausforderungen: So sorgt sich der Verein einerseits um die Reputation des Vereins und des Teams, insbesondere auch weil die Medien das Thema aufgegriffen haben und die Gefahr bestünde, dass Vorurteile gegenüber den Migranten reproduziert werden. Diese Gefahr bestünde auch intern, wobei der Verein betont, dass es zentral war, dass die Mitglieder über alle Entwicklungen transparent informiert wurden. Dass der Präsident im Vorstand und bei den Mitgliedern jegliche Gewalt verurteilte, aber dem Team die weitere Unterstützung zusicherte, habe bewirkt, dass das Team im Verein weiterhin Rückhalt geniesse. Die Kommunikation mit dem Team sei aber aufgrund von Sprachbarrieren mit Schwierigkeiten verbunden. Die Entwicklungen bieten aber auch Chancen. So musste der Verein zuhause des Regionalverbandes ein Konzept ausarbeiten, um solche Vorfälle in Zukunft zu verhindern. Im Zuge dieses Konzepts wurde ein Ausschuss im Verein gegründet, welcher sich der Gewaltprävention, aber auch integrativen Themen widmen soll. Darin sitzen neben Akteuren des eritreischen Teams auch die beiden befragten Funktionäre. Dadurch kommt das Thema Integration stärker in den Fokus. Im Verein wird es nun darum gehen, gemeinsame Verhaltensregeln zu entwickeln, welche von allen getragen werden. Eine Person empfindet es als wichtig, dass über diese Regeln hinaus nicht zu stark assimilative

Integrationsvorstellungen und einseitige Anpassungen erwartet werden. Damit meint die Person auch die Identifikation der eritreischen Mitglieder mit dem Verein, welche eher am Team orientiert sei. Für den Präsidenten wäre eine stärkere Identifikation mit dem Verein hingegen wünschenswert. Der Verein will nun auf eine stärkere Integration aller Mitglieder im Verein zielen. So wolle man ein internes Turnier organisieren, das den Austausch zwischen den verschiedenen Mitgliedern fördert. Denn man habe in den vergangenen Saisons wahrgenommen, dass der interethnische Austausch zum Aufbau von gegenseitigem Verständnis geführt habe.

Verein R liegt in einem städtischen Arbeiterquartier und hat rund 500 Mitglieder, wovon 50-75% einen Migrationshintergrund haben. Zum Verein gehört seit 20 Jahren eine monoethnische Untersektion, bestehend aus einem Aktiv- und einem Seniorenteam mit Spielern türkischer Herkunft. Die türkische Untersektion ist gleichzeitig Teil eines türkischen Kulturvereins. Im Fussballverein verfügt sie über einen eigenen Vorstand und eigene Statuten und ist mit einem Vertreter auch in den Gesamtvorstand integriert.

Die befragten Funktionäre sehen es insbesondere als einen Vorteil, dass das monoethnische Team die bestehenden Strukturen und die Stabilität des Vereins nutzen kann. Aus Sicht des ehemaligen Präsidenten des Vereins fördere dies die Integration im Sinne einer gegenseitigen Anpassung. Er betont, dass durch die Zusammenarbeit ein gegenseitiges Verständnis aufgebaut wurde. Schlüssel seien die persönlichen Beziehungen der beteiligten Funktionäre im Vorstand. Der Vizepräsident des Vereins und gleichzeitig Präsident der Untersektion vermutet aber auch, dass die Identifikation der Spieler mit dem türkischen Kulturverein stärker ausfallen würde und man eher wachsen könnte, wäre man ein eigenständiger Verein. Dieser war vor 20 Jahren ein Thema gewesen, wurde aber aufgrund von Infrastrukturknappheit in der Stadt nicht zugelassen.

Die monoethnischen Teams übernehmen für ihre Mitglieder soziale und kulturelle Funktionen. Darunter fällt die Pflege der Kultur und des Glaubens. Auch der soziale Kontakt ist von Bedeutung. So würden Spieler teilweise nach der Jugendkarriere bei anderen Vereinen in die Untersektion wechseln, weil sie dort mit Kollegen und in einem vertrauten Umfeld spielen können. Entsprechend ist das Einzugsgebiet der Untersektion grösser als jenes des Gesamtvereins. Solche sozialen Funktionen werden in der Untersektion durch eine Geselligkeit gefördert, in dem man nach dem Sport noch zusammensitzt oder auch bei Festen des Kulturvereins aktiv ist. Der Präsident der Untersektion beobachtet aber auch, dass die sozialen Ziele nicht bei allen Spielern denselben Stellenwert haben und einige eher sportliche Ziele verfolgen.

Der Präsident der Untersektion berichtet von Vorurteilen gegenüber seinen Teams bei Gegnern und Schiedsrichtern und spricht von einem Rucksack, den sie tragen müssen. Viele Spieler seien nach langen Fussballkarrieren daran gewöhnt und man versuche, durch korrektes Auftreten den Vorurteilen keinen Nährboden zu geben. Der ehemalige Präsident des Vereins bestätigt Vorurteile gegenüber den anderen, ethnisch durchmischten Teams im Verein, wobei er auch von rassistischen Vorfällen berichtet.

Mit Bezug auf den Gesamtverein verweist der ehemalige Präsident auf das Quartier mit sozialen Herausforderungen. In diesem Zusammenhang bietet der Verein vielen Jugendlichen eine sinnvolle Freizeitaktivität. Gleichzeitig ist diese Ausgangslage auch mit einigen Problemfeldern verbunden. Jugendliche würden ihren «Dampf» im Verein ablassen, weshalb der Verein immer wieder in disziplinarische Verfahren verwickelt ist. Hier fehlt dem ehemaligen Präsidenten die politische Unterstützung. So würde sich der Regionalverband durch das Verhängen von Strafen das Leben einfach machen und die Vereine mit ihren sozialen Aufgaben allein lassen. Trotz hohem sozialem Engagement hätte der Verein keine Chance, eine Good-Practice-Auszeichnung durch den Verband zu gewinnen.

Ausserdem werde die Infrastruktur – die Garderoben verfügen über einen einzigen, gemeinsamen Duschaum – der heutigen Realität nicht mehr gerecht. Im Zusammenhang mit der Aufnahme vieler geflüchteter Spieler und der dadurch entstandenen zusätzlichen Herausforderungen bezüglich der Kommunikation, fehlender Ausrüstung oder dem Bezahlen der Jahresbeiträge, wurde in Zusammenarbeit mit dem städtischen Fussballverband und den Behörden ein Sozialarbeiter engagiert. Dieser wird von einer sozialen Institution bezahlt und arbeitet nun 20 Prozent für den Verein. Parallel dazu ist er auch als Sozialarbeiter im Quartier angestellt. Aufgrund der Pandemie ist er in der Praxis aber noch kaum aktiv.

Die Fallstudien beziehen sich auf kleine städtische Vereine, wobei Verein R mit 500 Mitgliedern eine Ausnahme ist. Die ursprünglich monoethnischen Vereine O und P definieren sich nach dem Zugang diverser Migrantengruppen als ethnisch durchmischte Vereine. Während die Gründung von Verein O rund 100 Jahre zurückliegt, ist Verein P vor rund 10 Jahren aus einem monoethnischen Team entstanden, welches einem Verein angegliedert war und mehr Selbstbestimmung gewinnen wollte. Die monoethnischen Teams bestehen grösstenteils aus einer Gruppe von MMH derselben Herkunft und haben bereits vor der Eingliederung in die Vereine bestanden. Der Anschluss erfolgte, um an der Meisterschaft teilzunehmen. Hürden bei der Gründung eines eigenen Vereins werden in beiden Fällen beschrieben. Im Zusammenhang mit den monoethnischen Teams spielen Fragen der Identifikation eine Rolle. So wird in Verein R vermutet, dass die Identifikation mit dem Kulturverein stärker ausfallen würde, hätte man einen eigenen Verein. In Verein Q wird thematisiert, dass die Identifikation der Teammitglieder stärker am Team als am Verein orientiert sei. Unabhängig davon wird im Verein R berichtet, dass die Eingliederung des Teams in den Verein den Aufbau von gegenseitigem Verständnis gefördert hat.

In allen Fallstudien übernimmt das untersuchte Setting eine ausgeprägte soziale Funktion. Aussagen zu Verein Q fehlen jedoch hier, da keine Mitglieder des monoethnischen Teams befragt werden konnten. Die soziale Funktion bezieht sich auf Aspekte, wie sozialen Rückhalt, eine familiäre Atmosphäre und gegenseitige Unterstützung. Die Unterstützung geht beispielsweise in Form von Freundschaften, Hilfe bei der Arbeitssuche oder Austausch zu Integrationserfahrungen über den Platz hinaus. Die monoethnischen Teams in Verein R sind mit einem Kulturverein verbunden und dienen auch der Pflege von Kultur und Glauben. Zwei Vereine bieten vielen Jugendlichen eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung. Der soziale Zusammenhalt der Vereine und Teams wird in den verschiedenen Settings informell und durch eine ausgeprägte Geselligkeitskultur gefördert.

In allen Vereinen sind die Mitgliederbeiträge eine Herausforderung. Dabei wird auf die soziale Situation im Quartier verwiesen oder betont, dass MMH oft keine hohen Einkommen haben. In allen Vereinen finden sich Lösungen, etwa indem Mitgliederbeiträge durch Sponsorengelder finanziert werden oder Mitgliederbeiträge erlassen werden. Das monoethnische Team in Verein Q hat ein Fest organisiert, um Einnahmen zu generieren. Die Personen berichten ausserdem von Rassismuserfahrungen und Vorurteilen bei Begegnungen mit anderen Vereinen. Diese Beobachtungen stimmen mit den Aussagen von MMH aus diesen Vereinen überein. Das Vorurteil bezieht sich vor allem auf eine unsportliche, undisziplinierte Spielweise. In allen Fällen versuchen die Protagonisten durch korrektes Auftreten, die Vorurteile zu widerlegen. Dies sei aber gerade für die Vereine, welche mit Jugendlichen aus den sozial benachteiligten Quartieren arbeiten, nicht immer einfach. Im Falle des monoethnischen Teams in Verein Q sorgen sich die befragten Personen nach einem Vorfall um das Image des Vereins und der Migrantengruppe. Teilweise erhoffen sich die Vereine hier mehr Unterstützung der Behörden und der Regionalverbände. Häufig würden Vereine vom Regionalverband für disziplinarische Vergehen einfach bestraft und mit den sozialen Aufgaben allein gelassen.

7. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die vorliegende Studie analysierte die soziale Integration in Fussballvereinen. Im Zentrum standen die Fragen nach der sozialen Integration von Mitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund und nach integrativen Praktiken und Massnahmen der Vereine. Insgesamt liegen quantitative Daten aus 42 Fussballvereinen, 145 Fussballteams und von 1639 Vereinsmitgliedern sowie qualitative Fallstudien aus 18 Fussballvereinen mit 44 Experteninterviews und 11 Fokusgruppeninterviews mit MMH vor. Neben der breiten Datenbasis und der Kombination von quantitativen und qualitativen Daten liegt die Stärke der vorliegenden Studie vor allem darin, dass beide Perspektiven direkt betroffene Personen berücksichtigen und Handlungsempfehlungen direkt darauf aufbauen.

Insgesamt zeigt sich eine hohe soziale Integration der MMH, und zwar unabhängig von der Migrationsgeneration. Fussballvereinsmitglieder sind in gelingende Beziehungen eingebunden (Interaktion), wissen über zentrale Normen und Gewohnheiten in den Vereinen Bescheid (Kulturation) und identifizieren sich stark mit dem Verein (Identifikation). Die Einbindung in vereinspolitische Prozesse (Platzierung) fällt hingegen weniger stark aus. Viele MMH berichten von verschiedenen integrativen Effekten über den Verein hinaus in die Gesellschaft. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass MMH teilweise von ethnischer Diskriminierung betroffen sind oder dass assimilative Integrationserwartungen hinderlich für die Integration sein können. Aus organisationaler Perspektive zeigt sich, dass Integration als explizites Thema auf Vereinsebene eine untergeordnete Rolle einnimmt und meist implizit gelebt wird. Viele Vereine, welche dennoch aktiv wurden, taten dies im Zusammenhang mit der Fluchtwelle 2015. Das vorliegende Kapitel greift diese und weitere Punkte auf und versucht auf der Grundlage wichtiger Ergebnisse Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Vielfalt in Schweizer Fussballvereinen

Viele unterschiedliche MMH finden den Weg in die Schweizer Fussballvereine. Im vorliegenden Sample finden sich sehr viele MMH in zweiter Generation, also Kinder von Einwander:innen (31.1%). Aber auch MMH in erster Generation, welche selbst in die Schweiz eingewandert sind (16.3%) und MMH in dritter Generation, also Grosskinder von eingewanderten Personen (10.5%) partizipieren in den Vereinen. Die MMH in den untersuchten Vereinen kommen aus diversen Herkunftsländern, wobei Italien, Portugal und der Kosovo die Spitzenplätze einnehmen. Auch die Einwanderungsgründe der immigrierten Personen, die Sprachkenntnisse oder die Integrationseinstellungen, aber auch die Mitgliedschaftsdauer und die Einbindung in ehrenamtliche Tätigkeiten unterscheiden sich zwischen den einzelnen Personen. Eine ähnliche Vielfalt ist auch auf organisationaler Ebene festzustellen. Vereine und Teams unterscheiden sich bezüglich diverser struktureller Gegebenheiten, beispielsweise bezüglich des Anteiles an MMH und der integrativen Bemühungen. Es ist deshalb wichtig festzuhalten, dass weder aus individueller noch aus organisationaler Perspektive ein Patentrezept zur Förderung der Integration von Vereinsmitgliedern existiert. Jede Handlungsempfehlung sollte deshalb vor dem Hintergrund dieser Vielfalt reflektiert werden und kann nicht pauschal auf alle MMH und alle Vereine angewandt werden.

Sprache als Schlüssel zur Integration

Die Sprache wird von vielen interviewten Personen als Schlüssel zur Integration im Verein betrachtet. Sprachbarrieren treten vor allem während der ersten Phase der Vereinsmitgliedschaft auf und betreffen MMH, welche neu in der Schweiz sind. Sprachbarrieren werden aufgrund der universellen Sprache des Fussballs kaum als Hindernisse für die Teilhabe an sportlichen Gelegenheiten angesehen. Sind Trainingsinhalte unklar, wird dies durch Vorzeigen gelöst. Wiederholt wird auch erwähnt, dass Mitspieler:innen und Trainer:innen bei der Übersetzung unterstützt haben. Öfters verhindern

Sprachbarrieren jedoch, dass Personen mit Mitspieler:innen in Kommunikationsgelegenheiten eintreten, Kontakte vertiefen und die ausgeprägten geselligen Interaktionsmöglichkeiten (z.B. das gesellige Beisammensein nach den Trainings) im Team wahrnehmen. Das verdeutlichen die quantitativen Daten, wonach weniger Sprachfähigkeiten mit einer schwächeren Einbindung in erfolgreiche Interaktionen einhergehen.

Für viele MMH hat die Vereinsmitgliedschaft im Laufe der Zeit jedoch zur Verbesserung der Sprachfähigkeiten beigetragen. Die entwickelten Sprachfähigkeiten reichen über den Verein hinaus und vereinfachen die Kommunikation auch in anderen sozialen Bereichen. MMH berichten von einer gewonnenen Sicherheit im Alltag, etwa beim Einkaufen oder bei telefonischen Kontaktaufnahmen mit einheimischen Personen.

MMH heben das Schweizerdeutsch als zusätzliche Herausforderung hervor. In deutschsprachigen Vereinen wird fast ausschliesslich Schweizerdeutsch gesprochen, während in der Schule oder in Sprachkursen Standarddeutsch gelernt wird. Für die Integration ins Team und in den Verein war dies anfänglich hinderlich, längerfristig hat es jedoch geholfen, Schweizerdeutsch besser zu verstehen und zu sprechen.

Vereine und Teams sollten sich den negativen Effekten von Sprachbarrieren bewusst sein und Personen motivieren, trotz Sprachschwierigkeiten in Kommunikationsgelegenheiten mit Teamkolleg:innen einzutreten und an geselligen Treffen nach den Trainings teilzunehmen. Existieren Sprachbarrieren, kommt der Abwägung zwischen Förderung und Überforderung eine hohe Bedeutung zu, denn das Sprechen der Standardsprache oder von Dialekt kann einerseits von solchen Gelegenheiten ausgrenzen, andererseits aber auch dabei helfen, entsprechende Sprachfähigkeiten aufzubauen. Es bietet sich deshalb an, die Sprachpraxis gemeinsam mit den betroffenen Personen abzusprechen und je spezifische Abmachungen zum Sprachgebrauch und notwendigen Unterstützungsformen zu vereinbaren. Das Team sollte über die Sprachpraxis informiert werden.

Geselligkeit fördern

Der Geselligkeit kommt in den Vereinen und in den Teams eine sehr hohe Bedeutung zu. Für 93 Prozent der Vereine und 86 Prozent der Teams ist das Geselligkeitsziel wichtig oder sehr wichtig. In den Interviews zeigt sich, dass vor allem im Team vielfältige Kontaktgelegenheiten bestehen, wobei Beziehungen beim geselligen Beisammensein nach den Trainings aufgebaut und vertieft werden können. Oftmals entwickeln sich in den Teams Freundschaften, welche über den Sport hinausreichen und als eine Form der Integration in die Gesellschaft gesehen werden. Die meisten MMH berichten von der Teilnahme an den vielfältigen sozialen Aktivitäten, etwa dem geselligen Beisammensein nach den Trainings, dem gemeinsamen Zuschauen von Fussballspielen, Teamessen oder Freizeitaktivitäten mit Teammitgliedern. Die quantitativen Daten zeigen positive Zusammenhänge von Geselligkeitszielen, durchgeführten Teamanlässen oder dem Zusammensitzen nach dem Sport und der sozialen Integration, insbesondere mit Blick auf die Interaktion und die Identifikation im Verein. Dasselbe gilt auch für ein entspanntes und kooperatives Teamklima. Diese Zusammenhänge gelten meistens sowohl für Mitglieder im Allgemeinen wie auch für MMH im Spezifischen.

Vereine und Teams sollten dementsprechend versuchen, die Geselligkeit und ein entspanntes Klima durch geeignete Massnahmen in den Teams zu fördern. Damit sind beispielsweise Teamanlässe angesprochen oder institutionalisiertes geselliges Beisammensein nach den Trainings. Dabei sollten auch MMH einbezogen werden, welche etwas häufiger als Einheimische aus sportlichen Gründen dem Verein beitreten oder eher mit Sprachschwierigkeiten konfrontiert sind. Zu berücksichtigen gilt auch, dass finanzielle Barrieren die Teilnahme an geselligen Anlässen erschweren können. Vereine und Teams sollten deshalb darauf hinarbeiten, Angebote möglichst kostengünstig anzubieten, so dass alle

Spieler:innen die Angebote wahrnehmen können. Sind Angebote kostenfrei, sollte dies vorab deklariert werden. Fussballvereine können so einen «Fussball für Alle» über den rein sportlichen Bereich hinaus gewährleisten.

Langfristige Mitgliedschaften und Ehrenamtlichkeit fördern

Der individuellen Vereinsbiografie kommt eine hohe Bedeutung bei der sozialen Integration zu. Die Mitgliedschaftsdauer oder eine ehrenamtliche Tätigkeit sind mit mehr sozialer Integration verbunden. Auch das allgemeine Wohlbefinden im Verein geht mit stärkerer Integration einher. Vereine sollten deshalb versuchen, die Mitgliedschaftsdauer und vor allem die Ehrenamtlichkeit von Mitgliedern zu fördern. Gerade mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit gehen vielfältige Integrationsgelegenheiten im Verein einher, angefangen bei der Etablierung neuer Kontakte, über die Platzierung in zentralen Prozessen bis zur Zufriedenheit mit der Vereinsmitgliedschaft aufgrund der gewonnenen Verantwortung. Interviewte Trainer mit Migrationshintergrund berichten ausserdem von diversen Vorteilen des Amtes für die Integration in die Gesellschaft. MMH in erster und zweiter Generation sind jedoch durchschnittlich weniger lang Mitglied im Verein und sind seltener in ehrenamtliche Positionen in Fussballvereinen eingebunden als Einheimische. Dies trifft vor allem auf die Vorstands- und Gremienarbeit zu, aber auch in einem Traineramt sind MMH leicht seltener anzutreffen. Diese Beobachtung deckt sich mit anderen Studien (Schlesinger et al. 2020).

Vereine sollten deshalb versuchen, MMH (noch) aktiver für freiwillige Aufgaben und vor allem ehrenamtliche Positionen zu gewinnen. Dies kann für beide Seiten positive Effekte mit sich bringen. MMH werden in zusätzliche Kommunikationsgelegenheiten des Vereins eingebunden und können ihre soziale Integration stärken. Vereine können mehr Freiwillige für die Vereinsarbeit gewinnen und ihre ehrenamtlichen Positionen besetzen, Offenheit gegenüber MMH zeigen und an Sicherheit im Umgang mit kulturellen Unterschieden gewinnen (Braun und Finke 2010). Die quantitativen Daten zeigen, dass gerade MMH in erster Generation ein hohes Interesse an vereinspolitischen Vorgängen zeigen und sich die Übernahme von ehrenamtlichen Positionen vorstellen können. Sie können für entsprechende Positionen angefragt werden. Im Zusammenhang mit dem Ziel der Förderung von ehrenamtlichen Tätigkeiten im Leitbild des Schweizerischen Fussballverbandes kann der Verband Projekte zur Gewinnung von MMH in Trainerpositionen und vor allem auch Leitungspositionen entwickeln und Anreize setzen, MMH stärker in entsprechenden Positionen einzubinden. Anknüpfungspunkte bietet dabei das Projekt «Mehr Freiwillige im Fussball» des Schweizerischen Fussballverbands. Es sei auch betont, dass auch den Verbänden eine Verantwortung zukommt, die hohen Anteile an MMH in ihren Verbänden angemessen zu repräsentieren und in Form von ehrenamtlich und hauptamtlich angestellten MMH eine Vorbildfunktion für die Vereine einzunehmen.

Ethnische Diskriminierung bekämpfen

MMH sind im Verein teilweise mit ethnischer Diskriminierung konfrontiert. Während Einheimische (2.3%) und MMH in dritter Generation (3.7%) im Verein eher selten von Beleidigungen, Beschimpfungen und/oder Benachteiligungen aufgrund der Herkunft betroffen sind, sind es bei MMH in zweiter Generation 7.6 Prozent und bei MMH in erster Generation 10.4 Prozent. Jedes zehnte immigrierte Mitglied hat also entsprechende Erfahrungen gemacht. Wer im Verein mit ethnischer Diskriminierung konfrontiert ist, fühlt sich insgesamt weniger im Verein integriert. Auch in den Fokusgruppen berichten MMH von verschiedenen Vorfällen, wobei auch hier die Mehrzahl keine Benachteiligung aufgrund der Herkunft erlebt hat. Oftmals berichten MMH von Vorfällen in ehemaligen Vereinen, welche die Personen wieder verlassen haben. Spieler und Vereinsfunktionäre berichten in den Interviews ausserdem wiederholt von rassistischen und diskriminierenden Vorfällen

bei Begegnungen mit anderen Teams, wobei gegnerische Spieler oder Zuschauer beteiligt sind. Vor allem Vereine und Teams mit einem hohen Anteil an MMH berichten von solchen Vorfällen. Es fällt auf, dass verschiedene Personen unabhängig voneinander darauf verweisen, dass ethnische Diskriminierung eher in ländlichen Vereinen bzw. bei Begegnungen mit ländlichen Vereinen vorkommt. Ethnische Diskriminierungen sind sowohl im eigenen Verein als auch bei Begegnungen mit anderen Vereinen zu verurteilen. Sie verhindern, dass Spieler unabhängig von ihrer Herkunft befreit ihrem Hobby nachgehen können. Funktionäre:innen in den Verbänden, Vereinen und Teams sind in die Pflicht zu nehmen, entsprechendes Verhalten anzusprechen und zu sanktionieren. Vereine sollten diese Probleme auf Vereinsebene thematisieren und durch interne Kommunikation auf den Missstand aufmerksam machen. Sinnvoll dürfte auch die Sensibilisierung der Schiedsrichter:innen und Trainer:innen sein, welche als zentrale Akteur:innen Spiele und Trainings leiten. Hier kommt den Verbänden eine Verantwortung zu, welche z.B. über entsprechende Ausbildungsinhalte für eine noch stärkere Sensibilisierung sorgen können.

Integrierungserwartungen in den Vereinen reflektieren

MMH können mit unterschiedlichen Integrierungserwartungen konfrontiert sein. Assimilative Erwartungen betonen die Orientierung an den Regeln und Gepflogenheiten der Vereine unter Aufgabe von herkunftsspezifischen Bezügen. Eine typisch assimilative Aussage wäre beispielsweise „MMH sollten sich den Gepflogenheiten im Verein anpassen“. Pluralistische Erwartungen sehen eine Aufgabe von herkunftsspezifischen Bezügen hingegen nicht vor. Eine typisch pluralistische Aussage wäre „Werte und kulturelle Gewohnheiten von MMH sollten im Verein respektiert werden“ (vgl. auch Baur und Mutz 2009). Gerber und Pühse (2017) haben darauf verwiesen, dass jugendliche MMH pluralistische Einstellungen bevorzugen. Dies zeigt sich tendenziell auch in unseren Daten, wobei aber auch assimilative Einstellungen eine hohe Zustimmung erhalten. Diese Beobachtungen lassen darauf schließen, dass sich die beiden Perspektiven nicht gegenseitig ausschließen und nicht als Gegensätze zu betrachten sind. Auf individueller Ebene ist eine stärker ausgeprägte Zustimmung der MMH zu assimilativen und pluralistischen Einstellungen mit mehr Integration verbunden. Eine pluralistische Integrationskultur auf Vereinsebene und auf Teamebene ist tendenziell positiv mit der Integration von MMH verbunden. Für eine assimilative Integrationskultur zeigen sich tendenziell negative Zusammenhänge, wobei auf der Teamebene auch ein positiver Zusammenhang beobachtet wird. Daraus lässt sich schließen, dass eine pluralistische Integrationskultur für die Integration von MMH förderlich ist, während die Rolle von assimilativen Erwartungen differenzierter betrachtet werden muss. Ausgeprägte, undifferenzierte assimilative Erwartungen dürften aber kaum förderlich sein. Darauf verweisen auch zwei MMH in den Fokusgruppen, welche einseitige Integrierungserwartungen in den Vereinen bedauern und als hinderlich betrachten. Andere Studien verweisen auf die Problematik von assimilativen Erwartungen (Kleindienst-Cachay et al. 2012; Agergaard und Sørensen 2010; Soeffner und Zifonun 2008b). Sie verhindern, dass MMH kulturelle Unterschiede zeigen können und können so ein Gefühl der Fremdheit im Verein auslösen.

Verbände und Vereine sollten auf den Aufbau von Kompetenzen hinsichtlich der verschiedenen Integrierungserwartungen hinarbeiten, damit praktizierte Integrierungserwartungen reflektiert werden und zukünftige Praktiken bewusst und begründet erfolgen. Die relevanten Akteure und insbesondere MMH sollten dabei einbezogen werden. Dabei sollte die grundsätzliche Bedeutung einer Offenheit für Vielfalt und die Wertschätzung von kulturellen Unterschieden betont werden. Von einseitig assimilativen Erwartungen ist abzusehen, insbesondere wenn kulturelle Unterschiede den sportlichen Bereich nicht tangieren. Tun sie dies, sollten Anpassungserwartungen vorsichtig eingefordert werden. Ein passendes Beispiel dazu sind die wiederholt erwähnten Herausforderungen bezüglich

Pünktlichkeit. Hier verweisen neu immigrierte Person darauf, dass sie den strengen Umgang mit Unpünktlichkeit aus ihrem Herkunftsland nicht kennen. Es gilt deshalb gerade zu Beginn einer Mitgliedschaft dieser Personen Flexibilität und Toleranz zu wahren und Anpassungserwartungen gemeinsam abzustimmen. Hierbei können mit der jeweiligen Herkunftskultur vertraute Vermittlungspersonen im Sinne eines Götti/Gotte-Systems hilfreich für die gelingende Integration in den Fussballverein sein.

Automatisches Integrationspotential des Fussballs reflektieren

Die Fussballvereine zeichnen sich durch hohe Ziele bezüglich Offenheit und Integration aller Bevölkerungsgruppen sowie eine ausgeprägte Willkommenskultur aus. Das Thema Integration von MMH spielt jedoch in den allermeisten Vereinen nur eine untergeordnete Rolle, weshalb die Situation von MMH auf Vereins- und Teamebene eher selten besprochen wird. Ein möglicher Grund ist, dass die Vereine vielfach der Meinung sind, dass MMH im Verein bereits vollkommen integriert sind und dass sie keine Sonderbehandlung von bestimmten Mitgliedergruppen beabsichtigen. Auch die Trainer:innen auf der Teamebene sind grösstenteils der Meinung, dass Teammitglieder mit Migrationshintergrund bereits integriert sind und leisten nur sehr selten einen Mehraufwand zur Integration von MMH. Solche Beobachtungen decken sich mit den Aussagen der Vereinsfunktionäre in den Fallstudien: In vielen Vereinen wird dem Fussball eine integrative Wirkung zugeschrieben, ohne dass dafür weitere Bemühungen notwendig sind. Folglich beschäftigen sich die Vereine selten mit der Integration von MMH und vertreten oft die Meinung, dass alle Mitglieder gleichbehandelt werden sollten.

In Kombination mit den Erkenntnissen der weitgehend gelungenen Integration von MMH verdeutlicht dies, dass die gelebte Praxis eine erfolgreiche soziale Integration von Mitgliedern unterschiedlicher sozialer und ethnischer Herkunft ermöglicht. In diesem Sinne kann es als Vorteil des Fussballs gelten, dass die Integration gelingt, ohne dass dafür gezielte Bemühungen notwendig sind oder bewusst darüber gesprochen werden muss. Ein zu starker Fokus auf die Thematik könnte diese Vorteile gefährden und zur Konstruktion von Unterschieden zwischen MMH und Einheimischen beitragen, die in der Praxis gar nicht wahrgenommen werden.

Andererseits läuft dieser Ansatz aber Gefahr, existierende Unterschiede zu ignorieren und bestehende Herausforderungen den Spieler:innen oder den Trainer:innen zu überlassen. Tatsächlich könnten Vereine verpassen, dass MMH öfter von ethnischer Diskriminierung betroffen sind, dass assimilative Integrationserwartungen hinderlich sein können oder dass Sprachbarrieren den Zugang zu Kommunikationsgelegenheiten verhindern. Kleindienst-Cachay et al. (2012) haben darauf verwiesen, dass eine Negierung von existierenden Unterschieden die Integration im Verein behindern kann. Eine bewusste Abwägung zwischen Negierung und Konstruktion von Differenzen ist deshalb anzustreben. Das beinhaltet aber, dass diese Abwägung und damit die Situation von MMH auf Vereinsebene gemeinsam mit den Trainer:innen stärker und in regelmässigen Abständen thematisiert wird. Die Einbindung von Mitgliedern und Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund in entsprechende Gespräche kann dabei helfen, die Grenze zwischen Konstruktion und Negieren von Differenzen zu bestimmen. In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll, Vereine würden 1-2 verantwortliche Personen definieren, welche dem Thema «Integration von MMH» einen spezifischen Fokus widmen, Abwägungen zwischen Negieren und Konstruieren von Unterschieden in Gesprächen mit verschiedenen Akteuren vornehmen und auf Basis solcher Erkenntnisse das Thema auf Vereins- und Teamebene stärker einbringen können. Dafür kann auch ein formalisiertes Amt des/der Integrationsbeauftragten festgelegt werden. Die mögliche Konstruktion von Differenzen durch eine solche Formalisierung sollte jedoch bedacht werden.

Funktionale Veränderungen durch die Teilhabe von MMH betonen

Die Situation von MMH wird in den Vereinen selten besprochen. Wenn, dann stehen eher Herausforderungen als Chancen im Zentrum. Das überrascht insofern, als dass Vereine im Zusammenhang mit der kulturellen Vielfalt unter den Vereinsmitgliedern, abgesehen von den Sprachbarrieren und Unterschieden bezüglich der Zuverlässigkeit, kaum Probleme wahrnehmen. So spielen beispielsweise unterschiedliche religiöse Ansichten, unterschiedliche Normen und Werte oder ein unterschiedlicher Körpereinsatz beim Sport kaum eine Rolle. Öfter nehmen die Vereinsfunktionär:innen jedoch positive Veränderungen durch die Teilhabe von MMH im Verein wahr und verweisen auf funktionale Veränderungen wie neue Trainer:innen und neue Talente oder auch auf die gewonnene Vielfalt im Verein.

Vereine sollten deshalb versuchen, nicht nur Herausforderungen, sondern auch die durchaus wahrgenommenen positiven Veränderungen durch die Teilhabe von MMH stärker zu betonen. Den Schluss «Funktion statt Moral» ziehen auch Kleindienst-Cachay et al. (2012), welche die Integration und Inklusion von MMH in deutschen Sportvereinen untersuchten. Ein solcher Ansatz kann damit starten, dass diese positiven Veränderungen auf Vereinsebene diskutiert und im Verein aktiv kommuniziert werden. Vereine können dann versuchen, diese Veränderungen gezielt zu nutzen. Gerade die Gewinnung von Ehrenamtlichen mit MMH kann in vielerlei Hinsicht eine positive Wirkung haben. Die Vereine können ehrenamtliche Positionen besetzen und an Sensibilität im Umgang mit der Negierung und der Konstruktion von Unterschieden gewinnen, während Spieler mit Migrationshintergrund Vereinsvorbilder erhalten, die ebenfalls einen Migrationshintergrund haben, was möglicherweise zu weiterem vereinspolitischem Engagement anregt.

Soziale und interkulturelle Kompetenzen der Trainer:innen fördern

Trainer:innen werden in den Teams als Vorbilder angesehen und haben so besondere Chancen, integrationsförderliche Praktiken zu etablieren und hinderliche Praktiken zu verhindern. Die Rolle der Trainer:innen ist auch deshalb zentral, weil in vielen Vereinen keine organisationalen Bemühungen zur Integrationsförderung von MMH existieren und Herausforderungen vor allem in den Teams auftreten. Trainer:innen tragen deshalb auch bezüglich Sprachbarrieren, Geselligkeit, assimilativen Integrationserwartungen und auch ethnischen Vorurteilen und Diskriminierungen eine grosse Verantwortung. Die Bedeutung der Trainer:innen zeigt sich auch in den quantitativen Daten. Die soziale Integration ist beispielsweise mit den integrativen Bemühungen, der Tätigkeitsdauer oder der Zufriedenheit der Trainer:innen mit dem Trainerjob verbunden. Hingegen spielt es keine Rolle, ob Trainer:innen eine Trainerausbildung absolviert haben oder nicht.

Die hohe Bedeutung der Trainer:innen für die soziale Integration von Vereinsmitgliedern sollte sich deshalb in den Ausbildungsinhalten von Trainer:innen niederschlagen. Über den Leiter:innenkurs von Jugend&Sport können viele Trainer:innen erreicht werden. Er bietet einen effizienten Weg, aufgebautes Wissen zu Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Integration von MMH in die Vereine zu transportieren und so die hohen sozialen Ziele des Schweizerischen Fussballverbandes zu verwirklichen. Auch vor dem Hintergrund, dass die meisten Trainer:innen im Breitensport tätig sind, sollten Ausbildungsprogramme neben sportlichen Inhalten auch soziale und interkulturelle Inhalte beinhalten. Dabei ist die Bedeutung der sozialen Integration im Verein in den verschiedenen Dimensionen zu thematisieren, welche mit mehr Wohlbefinden und weniger Austrittsgedanken einhergehen. Relativ einfach umzusetzende Massnahmen im Bereich von geselligen Anlässen können skizziert werden. Ausbildungsinhalte sollten eine Sensibilisierung für die ausgrenzenden Folgen von Sprachbarrieren, für einen reflektierten Umgang mit Integrationserwartungen, für eine Abwägung zwischen Negieren und Konstruieren von Differenzen

oder für eine konsequente Sanktionierung von ethnischer Diskriminierung beinhalten. Solche Ausbildungsinhalte liefern den Trainer:innen Hilfsmittel und Kompetenzen im Umgang mit der kulturellen Vielfalt, was sich wiederum in der Zufriedenheit der Trainer:innen niederschlagen kann. Auch in diesem Zusammenhang sei auf die interkulturellen Kompetenzen von Trainer:innen mit einem Migrationshintergrund verwiesen. Vereine können noch stärker versuchen, entsprechende Personen in einem Traineramt einzubinden.

Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund einbinden

Frauen sind in den Fussballvereinen untervertreten. Dies trifft in besonderem Ausmass auf Frauen mit Migrationshintergrund zu. Sie sind im Vergleich zu Männern mit Migrationshintergrund weniger häufig Mitglied in den Vereinen. Während 42.2 Prozent der Männer Einheimische sind, sind es bei den Frauen 65.7 Prozent. Nur eines von 17 weiblichen Mitgliedern im Vergleich zu einem von sechs bei männlichen Mitgliedern ist selbst in die Schweiz eingewandert. Auch wenn bei der Generalisierung Vorsicht geboten ist, deutet sich doch eine Unterrepräsentanz von Frauen mit Migrationshintergrund an. Das ist insofern überraschend, als dass sich bezüglich der Integration im Verein zwischen männlichen und weiblichen Mitgliedern kaum Unterschiede und zwischen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund keine Unterschiede zeigen. Fussballvereine bieten also für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund einen Ort der sozialen Beziehungen und der Zugehörigkeit. Angesichts der hohen Beliebtheit des Fussballs bei weiblichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Herzog et al. 2009) sowie der hohen geographischen Verbreitung der Schweizer Fussballvereine (Egli und Kern 2018), gilt es die Einbindung von Mädchen mit und ohne Migrationshintergrund voranzutreiben.

Die Förderung von Mädchen und Frauen ist jedoch mit Herausforderungen verbunden. Bestehende Studien haben aus individueller Perspektive auf kulturell-religiöse Barrieren bei Mädchen mit Migrationshintergrund und die mangelnde Sozialisierung von Mädchen zum Vereinssport, aber aus organisationaler Perspektive auch auf eine männerdominierte Vereinskultur, unpassende Infrastruktur und auf fehlende Kompetenzen im Umgang mit Frauen (mit Migrationshintergrund) verwiesen (Maxwell et al. 2013; Klein 2011; Kleindienst-Cachay und Bahlke 2014). Der aktive Verein K (siehe Kapitel 6.2.3) bemüht sich mit Partizipationsaufrufen um die Einbindung von Frauen. Eritreische Mädchen haben in diesem Verein den Zugang über ihre Lehrerinnen gefunden. Angesichts fehlender Trainerinnen versucht der Verein durch Elternabende aufzuzeigen, wie die Garderoben aussehen und wie die körperliche Distanz zwischen Spielerinnen und Trainer gewährleistet wird.

Anschliessend an das strategische Ziel «Fussball für Alle» im Entwicklungsplan Amateurfussball und die Absicht, den Fussball der Mädchen und Frauen stärker zu fördern (Egli und Kern 2018) sollten die Verbände und Vereine einen spezifischen Fokus auf den Zugang von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund legen. Analysen von Förderprogrammen in Deutschland verweisen auf die Bedeutung von niederschweligen Angeboten bei Schulen (Vosgerau 2014). Vereine kooperieren dabei mit den Schulen, was die Kommunikation mit den Eltern und den Aufbau von Vertrauen bei den Eltern erleichtert. In der Schweiz bietet sich die Kooperation mit dem freiwilligen Schulsport an. Für einen Transfer in die Vereine müssen jedoch adäquate Vereinsstrukturen geschaffen werden. So müssen Mädchenteams, passende Trainingszeiten, getrennte Umkleidekabinen und geschulte Trainer:innen vorhanden sein. Der Zusammenarbeit mit den Eltern, die für die Vereinsmitgliedschaft der Töchter ein zeitliches Engagement eingehen, kommt eine hohe Bedeutung zu.

Angesichts fehlender Trainer:innen mit Kompetenzen im Umgang mit Mädchen und Frauen, gilt es die spezifischen Bedürfnisse von Fussballerinnen in die Grundausbildung von Trainer:innen einzubauen. Ein spezifischer Fokus sollte dabei Mädchen mit Migrationshintergrund berücksichtigen und darauf abzielen, interkulturelle Kompetenzen zu fördern (vgl. oben). Speziell das Engagement von

Trainerinnen mit Migrationshintergrund kann eine Möglichkeit bieten, interkulturelle Kompetenzen im Verein aufzubauen und Mädchen mit Migrationshintergrund und deren Eltern zu erreichen (Braun und Finke 2011). Die Ausbildung von Spielerinnen mit Migrationshintergrund zu Trainerinnen ist deshalb bewusst zu fördern. Angesichts fehlender Infrastruktur, Aufnahmebeschränkungen und männerdominierter Vereinskultur könnte der Verband Anreize schaffen, solche Massnahmen zu implementieren. Um die Möglichkeiten und Grenzen der Frauenförderung durch die Verbände besser zu verstehen, sind weiterführende Studien angezeigt, die Erkenntnisse zur Frauenförderung auf Vereins- und Verbandsebene liefern.

Integrative Bemühungen der Vereine fördern

Obwohl das Thema der Integration von MMH auf der Vereinsebene selten besprochen wird, zeichnen sich doch einige Vereine durch integrative Bemühungen aus, welche in den Fallstudien untersucht wurden. Integrative Bemühungen der Vereine beziehen sich oft auf geflüchtete Personen im Nachgang an die Fluchtwelle 2015. Über Anfragen externer Akteure – insbesondere von sozialen Institutionen und Behörden – haben geflüchtete Personen den Weg in den Verein gefunden. Oft sind die Vereine mehr oder weniger enge Kooperationen mit diesen Organisationen eingegangen. Innerhalb der Vereine waren in den meisten Fallstudien einige wenige engagierte Akteure beteiligt, welche bereits vorher zentrale Positionen im Verein innehatten. Sie haben die Zusammenarbeit etabliert, geflüchtete Personen empfangen und bei den ersten Schritten im Verein begleitet. Die Personen haben oft dafür gesorgt, dass die Spieler über entsprechendes Trainingsmaterial verfügen, dass Mitgliederbeiträge übernommen werden, haben nach Teams mit passendem Niveau und Trainer:innen gesucht oder soziale Projekte gegenüber skeptischen Mitgliedern verteidigt. Mit dem Rückgang der Fluchtwelle sind integrative Bemühungen in den Vereinen wieder von der Bildfläche verschwunden, auch weil viele geflüchtete Personen die Vereine wieder verlassen haben. Oftmals waren Wohnortwechsel dafür verantwortlich.

Diese Beobachtungen lassen verschiedene Anchlüsse zu. (1) Auch wenn in der vorliegenden Studie nur aktive Vereine untersucht wurden und eine Generalisierung auf Fussballvereine im Allgemeinen nicht möglich ist, zeichnet sich ab, dass Fussballvereine nicht nur von der sozialen Verantwortung sprechen, sondern diese auch übernehmen. Für soziale Institutionen bedeutet das, dass Kontakte zu Vereinen gesucht werden können und die Möglichkeit besteht, dass externe Anregungen für integrative Bemühungen aufgenommen werden. Umgekehrt können Vereine versuchen, ihre Offenheit noch stärker intern und extern zu kommunizieren. (2) Eine Chance bieten die engagierten und interessierten Personen in den Vereinen, welche das soziale Engagement getragen haben und weiterhin tragen. Diese ausfindig zu machen und ihr Engagement zu stärken, wäre eine Möglichkeit, integrative Bemühungen in den Vereinen zu fördern. Dabei kann es auch darum gehen, das bereits bestehende Engagement durch Weiterbildungen und Unterstützungsangebote zu professionalisieren. (3) Gleichzeitig gilt es aber auch, die Abhängigkeit von einzelnen Personen zu reduzieren und eine nachhaltige Auseinandersetzung mit der Integration von MMH zu fördern. Eine Möglichkeit bieten dabei Labels, welche das Thema verankern. Ein Beispiel dafür ist das Label «Sport-verein-t», welches von zwei analysierten Vereinen umgesetzt wird. Die Vereine berichten davon, im Verein eine verantwortliche Person definiert zu haben, das Thema Integration regelmässig im Vereinsvorstand zu diskutieren oder im Zusammenhang mit dem Projekt Massnahmen etabliert zu haben. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch in diesen Vereinen viele integrative Bemühungen von einzelnen Personen abhängig sind. Dennoch bietet es sich an, das Thema «Integration von MMH» als einen zentralen Punkt in einem nationalen Label zu verankern und über finanzielle Ressourcen Vereine zu motivieren, sich zertifizieren zu lassen. Dies könnte durch eine entsprechende Initiative des BASPO

oder von Swiss Olympic erfolgen und Sportvereine im Allgemeinen einbeziehen. Eine Möglichkeit dafür bietet auch das neue Label «Quality Club» des Schweizerischen Fussballverbands. Im Rahmen des Labels könnte dann der Aufbau von sozialen und interkulturellen Kompetenzen in den Vereinen gefördert werden. So könnten verantwortliche Personen in den Vereinen eingeladen oder verpflichtet werden, Weiterbildungsprogramme zu besuchen. Interkulturelle Kompetenzen beinhalten auch in diesem Zusammenhang eine Sensibilisierung für die ausgrenzenden Folgen von Sprachbarrieren, für einen reflektierten Umgang mit Integrationserwartungen, für eine Abwägung zwischen Negieren und Konstruieren von Differenzen oder für eine konsequente Sanktionierung von ethnischer Diskriminierung. Einen Anknüpfungspunkt liefert das J&S-Modul «Kulturelle Vielfalt im Sport». (4) Im Zusammenhang mit einem solchen Label kann auch der Schweizerische Fussballverband in die Pflicht genommen werden. Angesichts der hohen Ziele im Bereich der Inklusion im Fussball und der im Entwicklungsplan Amateurfussball (Egli und Kern 2018) festgehaltenen Absenz einer entsprechenden Kommission sollte der Verband den Aufbau zusätzlicher personeller Ressourcen im Bereich der Integration und Inklusion (von MMH) in Betracht ziehen. Damit kann der Verband als progressiver Akteur im Bereich der Integration und Inklusion in Sportvereinen voranschreiten und seine Vereine in ihrem sozialen Engagement durch professionelle Strukturen auf Verbandsebene unterstützen.

Soziales Engagement der Vereine unterstützen

Vereine, welche am Projekt Together teilgenommen haben, zeichnen sich durch eine hohe Willkommenskultur, ausgeprägte pluralistische Integrationseinstellungen und einen ausgeprägten funktionalen Zugang zum Thema MMH aus. Sie sind ausserdem etwas grösser als die anderen Vereine im Sample, haben mehr geflüchtete Spieler in ihren Reihen und kooperieren öfter mit externen Akteuren. Bezüglich der Entstehung der integrativen Bemühungen ähneln sie stark den anderen aktiven Vereinen. Auch hier steht der Zugang von geflüchteten Personen am Anfang und das Projekt Together schloss oft an bestehende Kooperationen an. Das Projekt hat vor allem auf Vereinsebene bewirkt, dass Vereine die Einbindung von geflüchteten Personen diskutiert haben und dass das soziale Engagement einen Namen erhielt. Teilweise haben die Vereine die Teilnahme am Projekt extern und intern kommuniziert und haben so auch Mitglieder auf das Thema aufmerksam gemacht. Das Zeichen, welches der SFV mit dem Projekt setzte, wurde so auch in die Vereine transportiert. Auf die integrative Praxis an der Basis hat das Projekt jedoch kaum Einfluss genommen und Herausforderungen wie Sprachbarrieren oder Zuverlässigkeit blieben den Trainer:innen überlassen.

Viele Vereine haben im Zusammenhang mit der Aufnahme von geflüchteten Personen Lösungen gefunden, um Mitgliederbeiträge zu finanzieren. Dabei werden Mitgliederbeiträge teilweise von den sozialen Institutionen oder von den Behörden übernommen. Oft haben auch die Vereine auf Mitgliederbeiträge verzichtet, was in einigen Vereinen als limitierender Faktor des sozialen Engagements beschrieben wurde, denn eine solche Praxis ist nur für einige Personen möglich. In einem spezifischen Fall beschreibt eine Person die Problematik, dass mit Beiträgen anderer Mitglieder über deren Köpfe hinweg die Mitgliedschaft von anderen Personen finanziert wird. Vereine erhoffen sich deshalb angesichts des hohen ehrenamtlichen sozialen Engagements eine noch stärkere finanzielle Unterstützung durch die Verbände und die Behörden. Solche finanziellen Forderungen werden gerade auch im Zusammenhang mit der Lizenzierung von geflüchteten Spielern formuliert, welche sich direkt an den Fussballverband richten. Der Verband hätte im Zusammenhang mit Together auf Lizenzierungsgebühren verzichten können. Vielfach wird die Lizenzierung von geflüchteten Spielern als herausfordernd und zeitaufwändig beschrieben.

Oft wird betont, dass die Infrastruktur nicht ausreicht, um das soziale Engagement weiter zu vertiefen. Das betrifft die Aufnahme von geflüchteten Spielern, weshalb Trainingsgruppen oft zu Randzeiten

trainiert haben. Es betrifft aber auch die Förderung von Mädchen und Frauen im Verein. Vereinzelt betonen Vereine auch eine veraltete Infrastruktur, welche gerade die Frauenförderung behindert. Hier wünschen sich die Vereine vor allem eine höhere Unterstützung durch die Behörden.

Die kommunikative Wirkung von Together kann als Erfolg betrachtet werden und kann auch für andere Themen verwendet werden. Der Verband und die implementierenden Vereine können dadurch ein Zeichen zugunsten bestimmter Zielgruppen setzen. Ein ähnliches Projekt könnte beispielsweise auf die Einbindung von Mädchen mit Migrationshintergrund abzielen. Für eine Weiterentwicklung von Together bietet es sich aber an, die integrative Praxis und Trainer:innen noch stärker einzubeziehen. Diese waren selten Teil des Programmes. Eine Zusammenarbeit mit Sozialarbeiter:innen bietet eine interessante Möglichkeit, Vereine und Trainer:innen zu unterstützen. Schliesslich sollten die Verbände und Behörden auf Lösungen hinsichtlich der Bewältigung von finanziellen und infrastrukturellen Herausforderungen in den Vereinen hinarbeiten, denn diese haben das soziale Engagement der Vereine beschränkt. Damit verpasst der Fussball integrative Chancen.

Vereinen mit vielen MMH besondere Beachtung schenken

Im Rahmen der Fallstudien wurden auch vier Vereine untersucht, welche als monoethnische Vereine gegründet wurden oder monoethnische Teams führen. Die monoethnischen Vereine sind nach dem Zugang diverser Migrantengruppen eher als ethnisch durchmischte Vereine zu bezeichnen. Gemeinsam mit weiteren Vereinen mit hohen Anteilen an MMH äussern diese Vereine spezifische Herausforderungen, welche die Aufmerksamkeit der Fussballverbände erfordern. Neben den bereits besprochenen ethnischen Diskriminierungen bei Begegnungen mit anderen Teams, mit welchen diese Vereine besonders konfrontiert sind, verweisen Funktionäre und Spieler auch auf eine unterschwellige Form der Ausgrenzung, welche sich in Vorurteilen gegenüber Teams mit hohen Anteilen an MMH äussern. Dabei wird auf das Vorurteil der überhart spielenden Migrantenteams abgehoben. Entsprechende Vorurteile sind teilweise bereits vor den Spielen zu hören und werden beim ersten Foulspiel als bestätigt angesehen. Oft verweisen die Personen auch auf die Schiedsrichter:innen, welche davon nicht ausgenommen sind. Die Personen heben hervor, dass sie in den Teams versuchen, durch korrektes Auftreten diese Vorurteile zu widerlegen.

Solche Vorurteile sind wie die ethnische Diskriminierung zu verurteilen und die Verbände sollten im Namen der hohen Ziele im Bereich des Fairplay und der gegenseitigen Toleranz Ressourcen zur Unterstützung der betroffenen Vereine mobilisieren. Wie bei der ethnischen Diskriminierung sollten auch hier Schiedsrichter:innen und Trainer:innen verstärkt für das Problem sensibilisiert werden. Eine Möglichkeit bestünde ausserdem im Aufbau von interethnischen Kontakten, welche helfen, Vorurteile zu hinterfragen und abzubauen (vgl. Makarova und Herzog 2014; Gerber und Pühse 2017). Dafür könnte ein institutionalisierter Austausch zwischen Spieler:innen oder zwischen Trainer:innen der Teams in derselben Meisterschaftsgruppe angestrebt werden.

Vereine, welche tatsächlich mit disziplinarischen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, fühlen sich mit den Herausforderungen oft allein gelassen. Diese Vereine verweisen darauf, dass sie in sozial benachteiligten Quartieren eine sinnvolle Freizeitaktivität für viele Jugendliche bieten, was aber mit disziplinarischen Schwierigkeiten einhergehen kann. Die Vereine bedauern, dass sich die Verbände nach Gewaltvorfällen auf disziplinarische Strafen beschränken und den Vereinen die sozialen Herausforderungen überlassen. Die Vereine und Verbände sollten deshalb gemeinsam Verantwortung übernehmen, um die hohen Ziele im Bereich des Fairplay und der Gewaltprävention zu erreichen. Das könnte durch die Schaffung einer Beratungsstelle erfolgen. Teilweise wünschen sich die Vereine auch eine stärkere Anerkennung des sozialen Engagements. Ein regelmässiger Kontakt zwischen Verbänden und Vereinen ist dafür anzustreben.

8. Weiterführende Forschungsbereiche

Geplante wissenschaftliche Artikel

Die Daten der vorliegenden Studie helfen, die Integrationsforschung im Vereinssport aus individueller und organisationaler Perspektive weiterzuentwickeln. Vereinssportler:innen, insbesondere in Teamsportarten, verbringen die meiste Vereinszeit in Teams, weshalb dem Team für die soziale Integration eine wichtige Rolle zukommt. Bestehende Studien, welche die Integration im Sportverein aus einer Mehrebenenperspektive betrachten, haben bislang vor allem die individuelle Ebene der Mitglieder (Adler Zwahlen et al. 2018; Nagel et al. 2020a) und teilweise auch die Vereinsebene (Elmose-Østerlund et al. 2019; Buser et al. in revision) berücksichtigt. Die vorliegenden Daten zu Faktoren auf individueller Ebene sowie auf Team- und Vereinsebene können helfen, die Mehrebenenperspektive auf die soziale Integration um die Ebene des Teams zu ergänzen. Ebenfalls nur wenig erforscht ist die organisationale Perspektive auf integrative Bemühungen von Sportvereinen. Die wenigen Arbeiten fokussieren vor allem auf die Rolle der sozialen Strukturen der Vereine und die Ausgestaltung der etablierten Projekte und Praktiken (Tuchel et al. 2020; Michelini et al. 2018; Seiberth 2018). Die vorliegenden Daten können helfen, die Implementierung und Umsetzung von integrativen Massnahmen und Praktiken noch genauer zu verstehen und dabei insbesondere die Entscheidungsprozesse und die beteiligten Akteure in den Blick zu nehmen.

Fokus auf kürzlich immigrierte Personen und Vereins-Drop-outs

Das Forschungsdesign und die Forschungsfragen der bestehenden Studie weiterentwickelnd lassen sich verschiedene weiterführende Forschungsbereiche festhalten. Die Fokusgruppeninterviews haben zwar MMH in erster Generation berücksichtigt, dabei aber tendenziell Personen befragt, welche schon eine gewisse Zeit in der Schweiz leben und im Verein aktiv sind. Ein Fokus auf kürzlich immigrierte Personen kann helfen, den integrativen Prozess zu Beginn einer Vereinsmitgliedschaft zu analysieren und die beschriebenen Herausforderungen bezüglich Sprachbarrieren, Integrationserwartungen oder dem Aufbau von sozialen Beziehungen noch detaillierter in den Blick zu nehmen.

Eine Möglichkeit bietet dabei auch der Blick auf Personen, welche den Verein wieder verlassen haben. So kann die verzerrende Wirkung von Selektionseffekten – nur jene, die gut integriert sind, bleiben im Verein – reduziert werden. Oft dürften zwar zeitliche Gründe für einen Drop-out zentral sein. Dennoch kann angenommen werden, dass eine nicht zufriedenstellende soziale Integration ebenso eine Rolle spielt, dass die Mitgliedschaft beendet wird. Neben dem Blick auf MMH im Allgemeinen, dürfte der Blick auf Drop-outs insbesondere auch für Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund eine interessante Perspektive liefern. Hürden für einen Vereinsbeitritt sind bereits relativ gut erforscht (vgl. z.B. Klein 2011; Kleindienst-Cachay und Bahlke 2014). Die Perspektive auf Drop-out-Fälle dürfte einen noch stärkeren Fokus auf praxisbezogene Barrieren der Vereinsmitgliedschaft und der gelingenden sozialen Integration liefern.

Integrationseinstellungen in den Vereinen

Aus organisationaler Perspektive wäre ein vertiefter Fokus auf die Integrationseinstellungen in den Vereinen interessant (vgl. Baur 2009). In den Fallstudien zeigte sich, dass in vielen Vereinen die Einstellung vorherrscht, dass alle Mitglieder unabhängig von der Herkunft gleichbehandelt werden sollten. Eng damit verbunden ist jedoch die Gefahr, bestehende Unterschiede zu negieren. Unklar ist, inwiefern diese Einstellung mit assimilativen Integrationserwartungen einhergeht und Vielfalt als eine Stärke aufgefasst wird. In den quantitativen Daten zeigte sich, dass sowohl assimilative als auch pluralistische Erwartungen in den Vereinen präsent sind. Es wurde jedoch nicht vertieft untersucht, was in den Vereinen unter Integration genau verstanden wird, welche Integrationserwartungen damit

verbunden sind und wie solche Erwartungen zustande kommen. In diesem Zusammenhang dürfte auch der Blick auf Mitglieder im Verein und deren Einstellungen interessante Erkenntnisse liefern. Denn die integrative Vereinskultur dürfte stark von den Meinungen der jeweiligen Vereinsmitglieder abhängen.

Rolle der Verbände für die integrative Praxis

Die Perspektive auf die Zusammenarbeit zwischen Verbänden und Vereinen wurde in der vorliegenden Studie nur knapp und einseitig aus Sicht der Vereine behandelt. Hier lassen sich interessante Anknüpfungspunkte festhalten. Interessant könnte ein spezifischer Blick auf die Regionalverbände sein. Gerade bezüglich Gewaltprävention wird hier von den Vereinen mehr Unterstützung jenseits von Sanktionierungen erhofft. Aber auch auf die Integrationseinstellungen in den Vereinen und die Integration von (weiblichen) MMH können die Regionalverbände Einfluss nehmen. Hier stellt sich die Frage, inwiefern die Regionalverbände eine solche Rolle wahrnehmen, die soziale Integration in Fussballvereinen zu fördern und inwiefern bestimmte strukturelle Merkmale (z.B. Rolle der Personalstruktur in den Teilverbänden) das Engagement der Teilverbände beeinflussen. Erkenntnisse liefern den Verbänden Hinweise, um die integrative Praxis der Vereine positiv zu beeinflussen.

Die Erkenntnisse zu Together zeigen, dass auch der nationale Verband einen Einfluss auf die integrativen Bemühungen der Vereine haben kann, insbesondere was die Kommunikation des Themas im Verein anbelangt. Ein ähnliches Projekt, welches die Einbindung von Mädchen mit Migrationshintergrund ins Zentrum stellt und gleichzeitig die integrative Praxis in den Vereinen noch stärker einbezieht, kann helfen, den Zugang dieser Zielgruppe zu verbessern. Um die Möglichkeiten und Bedingungen einer erfolgreichen Top-down-Implementierung von integrativen Bemühungen besser zu verstehen, könnte ein solches Projekt zusammen mit weiteren, bestehenden Projekten in den Regionalverbänden (vgl. beispielsweise Projekt «Förderung Frauen-/Juniorinnenfussball» des Fussballverbands Region Zürich) wissenschaftlich begleitet werden.

9. Wissenstransfer

Das Projekt und erste Resultate wurden bei wissenschaftlichen Tagungen präsentiert. Ein wissenschaftlicher Artikel zur sozialen Integration in Schweizer Sportvereinen ist aktuell in Revision, der jedoch nicht auf den Daten dieses Projekts beruht. Weitere wissenschaftliche Artikel sind geplant zur Rolle der Teamstrukturen für die soziale Integration im Verein sowie zu Entscheidungsprozessen bei der Entstehung von integrativen Massnahmen aus organisationaler Sicht. Das Masterseminar «Soziale Integration im Vereinssport» orientierte sich eng am Projekt und hat Studierende bei der Datenerhebung eingebunden. In diesem Zusammenhang sind vier Seminararbeiten zur sozialen Integration in Schweizer Fussballvereinen entstanden. Zum Abschluss der Lehrveranstaltung wurde ein Symposium zum Thema «Soziale Integration im Sport» mit Expert:innen und Vereinsvertreter:innen organisiert. Alle Vereine haben eine individuelle Vereinsrückmeldung zur sozialen Integration im Verein zusammen mit Praxistipps erhalten. Im Rahmen der qualitativen Teilstudie ist eine Bachelorarbeit und eine Masterarbeit entstanden und vier Masterarbeiten sind zurzeit in der Entstehung. Eine weitere Masterarbeit zur sozialen Integration von Frauen in Schweizer Fussballvereinen entsteht auf der Grundlage der quantitativen Teilstudie. Diese Masterarbeit wird durch zwei qualitative Bachelorarbeiten zur Förderung von Frauen und Mädchen auf Vereins- und auf Regionalverbandsebene ergänzt. Im Herbstsemester 2021 ist ein Seminar «Sport für Alle» geplant, in welchem die soziale Integration in Schweizer Fussballvereinen thematisiert wird. Ein Praxistransfer ist im Rahmen des Berner Sportforums 2021 in Form eines Workshops geplant. Im Folgenden sind die verschiedenen Bereiche gruppiert aufgelistet.

Wissenschaftliche Artikel

- Buser, M., Adler Zwahlen, J., Schlesinger, T. & Nagel, S. (in Revision). Social integration of people with a migration background in Swiss sport clubs: A cross-level analysis.
- Buser, M., Piller, S., Nagel, S. (in Vorbereitung). The role of social structures of the team for social integration in Swiss football clubs.
- Geplantes Manuskript zu Entscheidungsprozessen in Zusammenhang mit den integrativen Bemühungen in Schweizer Fussballvereinen

Präsentationen an wissenschaftlichen Tagungen

- Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie, 2021
- 12. Jahrestagung der Sportwissenschaftlichen Gesellschaft Schweiz, 2020
- PhD-Workshop Bern Tübingen, 2021
- Doktoranden-Workshop, 2021
- Diverse interne Präsentationen

Praxistransfer

- Lab «Soziale Integration in Schweizer Fussballvereinen», Berner Sportforum, 2021
- Symposium «Soziale Integration im Sport» mit Expert:innen aus Praxis und Vertreter:innen der Vereine, Institut für Sportwissenschaft, Universität Bern, 2020
- Vereinsrückmeldungen «Soziale Integration in Schweizer Fussballvereinen: *Vereinsname*», 2020
- Artikel Vereinsheft FC Gelterkinden, 2020

Lehrveranstaltungen

- Bachelorseminar «Sport für Alle», Herbstsemester 2021

- Masterseminar «Soziale Integration im Vereinssport», Herbstsemester 2019

Abschlussarbeiten

- Brunner, C. (Masterarbeit in Entstehung). *Soziale Integration von Frauen (mit Migrationshintergrund) in Schweizer Fussballvereinen.*
- Hafen, S. (Masterarbeit in Entstehung). *Soziale Integration in eigenethnischen Fussballvereinen und -teams.*
- Kaeslin, M. (Masterarbeit in Entstehung). *Zur Bedeutung von Ansprechpersonen für die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen: Eine qualitative Analyse der Implementation von Massnahmen zur sozialen Integration in Schweizer Fussballvereinen.*
- Kämpfen, C. (Bachelorarbeit in Entstehung). *Integration von jungen Frauen in Schweizer Fussballvereinen: Eine Fallstudie im Verein «BSC Young Boys».*
- Kurath, R. (Masterarbeit in Entstehung). *Umsetzungsbedingungen und Auswirkungen des Integrationsprojekts «Together – Fussball vereint» in Schweizer Fussballvereinen.*
- Schwarzwald, D. (2020). *Integration von Geflüchteten in Schweizer Fussballvereinen: Eine Fallstudie im Rahmen des Projekts «together – Fussball vereint».* Unveröffentlichte Bachelorarbeit. Institut für Sportwissenschaft, Universität Bern.
- Tobler, A. (2021). *Zentrale Faktoren der sozialen Integration in Schweizer Fussballvereinen und der Einfluss einer Vereinsmitgliedschaft auf die Integration in die Gesellschaft aus Sicht der Mitglieder mit Migrationshintergrund.* Unveröffentlichte Masterarbeit. Institut für Sportwissenschaft, Universität Bern.
- Thomann, J. (Bachelorarbeit in Entstehung). *Bewegungs- und Integrationsförderung von Mädchen und jungen Frauen im Schweizer Fussball: Eine Fallstudie im Fussballverband Region Zürich (FVRZ).*
- Wiget, M. (Masterarbeit in Entstehung). *Soziale Integration in Schweizer Fussballvereinen: Eine Analyse von Fussballvereinen mit integrationsfördernden Massnahmen.*

Seminararbeiten

- Amstutz, N. & Kaeslin, M. (2020). *Teamstrukturen und Teamprozesse und ihre Bedeutung für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen.* Unveröffentlichte Seminararbeit. Institut für Sportwissenschaft, Universität Bern.
- Burkhalter, S., Moser, F. & Sies, P. (2020) *Soziale Integration im Vereinssport: Faktoren der sozialen Integration auf der Vereinsebene.* Unveröffentlichte Seminararbeit. Institut für Sportwissenschaft, Universität Bern.
- Hoffmann, M. & Kurath, R. (2020). *Relevante sportaktivitäts- und mitgliedschaftsbezogene Faktoren auf die soziale Integration von Mitgliedern in Schweizer Fussballvereinen.* Unveröffentlichte Seminararbeit. Institut für Sportwissenschaft, Universität Bern.
- Tobler, A. & Imbach, L. (2020). *Die Rolle des Migrationshintergrundes und der sozioökonomischen Merkmale auf die soziale Integration von Schweizer Fussballvereinsmitgliedern.* Unveröffentlichte Seminararbeit. Institut für Sportwissenschaft, Universität Bern.

Literaturverzeichnis

- Adler Zwahlen, Jenny (2018): Soziale Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im organisierten Vereinssport. PhD Thesis. University of Bern, Bern.
- Adler Zwahlen, Jenny; Nagel, Siegfried; Schlesinger, Torsten (2018): Analyzing social integration of young immigrants in sports clubs. In: *European Journal for Sport and Society* 15 (1), S. 22–42. DOI: 10.1080/16138171.2018.1440950.
- Adler Zwahlen, Jenny; Zahnd, Nina; Nagel, Siegfried; Schlesinger, Torsten (2017): Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund im Vereinssport (Forschungsbericht). Universität Bern. Bern.
- Agergaard, Sine (2019): Rethinking Sports and Integration. Developing a Transnational Perspective on Migrants and Descendants in Sports. London: Routledge.
- Agergaard, Sine; Sørensen, Jan Kahr (2010): Policy, sport and integration: the case of talented ethnic minority players in Danish football clubs. In: *International Journal of Sport Policy and Politics* 2 (2), S. 205–221. DOI: 10.1080/19406940.2010.488067.
- Baur, Jürgen (Hg.) (2009): Evaluation des Programmes "Integration durch Sport". University of Potsdam. Potsdam: University of Potsdam.
- Baur, Jürgen; Braun, Sebastian (Hg.) (2003): Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Aachen: Meyer and Meyer (Sportentwicklungen in Deutschland, 17).
- Baur, Jürgen; Mutz, Michael (2009): Subjektive Integrationskonzepte der Ansprechpartner und Übungsleiter. In: Jürgen Baur (Hg.): Evaluation des Programmes "Integration durch Sport". Potsdam: University of Potsdam, S. 155–181.
- Bradbury, Steven (2011): From racial exclusions to new inclusions: Black and minority ethnic participation in football clubs in the East Midlands of England. In: *International Review for the Sociology of Sport* 46 (1), S. 23–44. DOI: 10.1177/1012690210371562.
- Braun, Sebastian; Finke, Sebastian (2010): Integrationsmotor Sportverein. Ergebnisse zum Modellprojekt "spin - sport interkulturell". 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Braun, Sebastian; Finke, Sebastian (2011): Das Modellprojekt „spin – sport interkulturell“: Zugangswege für Mädchen und junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Sportvereine. In: Sebastian Braun und Tina Nobis (Hg.): Migration, Integration und Sport. Zivilgesellschaft vor Ort. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden.
- Bundesamt für Sport (BFS) (Hg.) (2020): Bevölkerung nach Migrationsstatus. BFS. Online verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.html>.
- Bürgi, Rahel; Lamprecht, Markus; Gebert, Angela; Stamm, Hanspeter (2018): Die Schweizer Fussballvereine. Ergebnisse aus der nationalen Vereins- und Verbandsbefragung 2016. Hg. v. SFV. Bern.
- Burrmann, Ulrike; Brandmann, Katrin; Mutz, Michael; Zender, Ursula (2017): Ethnic identities, sense of belonging and the significance of sport: stories from immigrant youths in Germany. In: *European Journal for Sport and Society* 14 (3), S. 186–204. DOI: 10.1080/16138171.2017.1349643.

- Burmann, Ulrike; Braun, Sebastian; Mutz, Michael (2020): In whom do we trust? The level and radius of social trust among sport club members. In: *International Review for the Sociology of Sport* 55 (4), S. 416–436. DOI: 10.1177/1012690218811451.
- Buser, Matthias; Adler Zwahlen, Jenny; Schlesinger, T.; Nagel, Siegfried (in revision): Social integration of people with a migration background in Swiss sport clubs. A cross-level analysis.
- Cohen, Michael D.; March, James G.; Olsen, Johan P. (1972): A Garbage Can Model of Organizational Choice. In: *Administrative Science Quarterly* 17 (1), S. 1. DOI: 10.2307/2392088.
- Dukic, Darko; McDonald, Brent; Spaaij, Ramón (2017): Being Able to Play: Experiences of Social Inclusion and Exclusion Within a Football Team of People Seeking Asylum. In: *SI* 5 (2), S. 101–110. DOI: 10.17645/si.v5i2.892.
- Egli, Benjamin; Kern, Raphael (2018): Entwicklungsplan Amateurfussball 2018. Analyse und Ziele zur Weiterentwicklung des Schweizer Amateurfussballs. Schweizerischer Fussballverband.
- Elling, Agnes; Claringbould, Inge (2005): Mechanisms of inclusion and exclusion in the Dutch sports landscape: Who can and wants to belong? In: *Sociology of Sport Journal* 22 (4), S. 498–515. DOI: 10.1123/ssj.22.4.498.
- Elmose-Østerlund, Karsten; Seippel, Ørnulf; Llopis-Goig, Ramon; van der Roest, Jan-Willem; Adler Zwahlen, Jenny; Nagel, Siegfried (2019): Social integration in sports clubs: individual and organisational factors in a European context. In: *European Journal for Sport and Society* 16 (3), S. 268–290. DOI: 10.1080/16138171.2019.1652382.
- Esser, Hartmut (2001): Integration und ethnische Schichtung: Report for the Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Report no. 40.
- Esser, Hartmut (2009): Pluralization or assimilation? Effects of multiple inclusion on the integration of immigrants. In: *Zeitschrift für Soziologie* 38 (5), S. 358–378. DOI: 10.1515/zfsoz-2009-0502.
- Gerber, Markus; Pühse, Uwe (2017): Sport, Migration und soziale Integration. Eine empirische Studie zur Bedeutung des Sports bei Jugendlichen. Unter Mitarbeit von Dean Barker, Natalie Barker-Ruchti, Manfred Max Bergman, Erin Gerlach, Martin Knöpfli, Ueli Mäder und Simone Sattler. Zürich: Seismo.
- Heckmann, Friedrich (2015): Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Wiesbaden: Springer VS. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-06980-3>.
- Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92076-4>.
- Herzog, W.; Egger, K.; Makarova, E.; Neuenschwander, M.; Abächerli A. (2009): Sport als Medium der sozialen Integration bei schweizerischen und ausländischen Jugendlichen: Schlussbericht: Universität Bern, Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Pädagogische Psychologie (Forschungsbericht / Universität Bern, Abteilung Pädagogische Psychologie). Online verfügbar unter <https://books.google.ch/books?id=Q5vfSAAACAAJ>.
- Kalter, Frank (2005): Reduziert Wettbewerb tatsächlich Diskriminierungen? Eine Analyse der Situation von Migranten im Ligensystem des deutschen Fußballs. In: *Sport und Gesellschaft* 2 (1), S. 39–66. DOI: 10.1515/sug-2005-0104.
- Klein, Marie-Luise (2011): Migrantinnen im Sport – Zur sozialen Konstruktion einer ‚Problemgruppe‘. In: Sebastian Braun und Tina Nobis (Hg.): Migration, Integration und Sport. Zivilgesellschaft vor Ort. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden.

- Kleindienst-Cachay, Christa; Bahlke, Steffen (2014): Chancen und Probleme von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund im Sport – ein Forschungsüberblick. In: Ulf Gebken und Söhnke Vosgerau (Hg.): Fußball ohne Abseits. Ergebnisse und Perspektiven des Projekts 'Soziale Integration von Mädchen durch Fußball'. Wiesbaden: Springer VS (Bildung und Sport, 4).
- Kleindienst-Cachay, Christa; Cachay, Klaus; Bahlke, Steffen; Teubert, Hilke (2012): Inklusion und Integration. Eine empirische Studie zur Integration von Migrantinnen und Migranten im organisierten Sport. Schorndorf: Hofmann (Reihe Sportsoziologie, 21).
- Krouwel, André; Boonstra, Nanne; Duyvendak, Jan Willem; Veldboer, Lex (2006): A good sport? In: *International Review for the Sociology of Sport* 41 (2), S. 165–180. DOI: 10.1177/1012690206075419.
- Lamprecht, Markus; Bürgi, Rahel; Gebert, Angela; Stamm, Hanspeter (2017): Sportvereine in der Schweiz. Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven. Magglingen: Bundesamt für Sport BASPO, 2017.
- Lamprecht, Markus; Bürgi, Rahel; Stamm, Hanspeter (2020): Sport Schweiz 2020. Sportaktivität und Sportinteresse der Schweizer Bevölkerung: Bundesamt für Sport BASPO.
- Leszczensk, Lars; Gräbs Santiago, Aitana (2015): The development and test of a measure of youth's ethnic and national identity. In: *Methods, Data, Analyses* 9 (1), S. 87–110. DOI: 10.12758/mda.2015.003.
- Makarova, Elena; Herzog, Walter (2014): Sport as a means of immigrant youth integration: An empirical study of sports, intercultural relations, and immigrant youth integration in Switzerland. In: *Sportwiss* 44 (1), S. 1–9. DOI: 10.1007/s12662-013-0321-9.
- Maxwell, Hazel; Foley, Carmel; Taylor, Tracy; Burton, Christine (2013): Social inclusion in community sport: A case study of muslim women in Australia. In: *Journal of Sport Management* 27 (6), S. 467–481. DOI: 10.1123/jsm.27.6.467.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarb. Aufl. Weinheim: Beltz (Beltz Pädagogik).
- Michelini, Enrico; Burrmann, Ulrike; Nobis, Tina; Tuchel, Jacqueline; Schlesinger, Torsten (2018): Sport offers for refugees in Germany: Promoting and hindering conditions in voluntary sport clubs. In: *SR* 2 (1), S. 19–38. DOI: 10.14746/sr.2018.2.1.02.
- Mutz, Michael (2011): Sport als Sprungbrett in die Gesellschaft? Sportengagements von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihre Wirkung. Weinheim: Beltz Juventa.
- Nagel, Siegfried (2006): Sportvereine im Wandel. Akteurtheoretische Analysen zur Entwicklung von Sportvereinen. Schorndorf: Hofmann (Reihe Sportsoziologie, 9).
- Nagel, Siegfried; Elmoose-Østerlund, Karsten; Adler Zwahlen, Jenny; Schlesinger, Torsten (2020a): Social integration of people with a migration background in European sports clubs. In: *Sociology of Sport Journal* 37 (4), 355–365.
- Nagel, Siegfried; Elmoose-Østerlund, Karsten; Ibsen, Bjarne; Scheerder, Jeroen (Hg.) (2020b): Functions of Sports Clubs in European Societies. A Cross-National Comparative Study. 1st ed. 2020. Cham: Springer (Sports Economics, Management and Policy).
- Nesseler, Cornel; Gomez-Gonzalez, Carlos; Dietl, Helmut (2019): What's in a name? Measuring access to social activities with a field experiment. In: *Palgrave Commun* 5 (1), S. 551. DOI: 10.1057/s41599-019-0372-0.

- Schimank, Uwe (2016): Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie. 5., durchgesehene Auflage. Weinheim, München: Beltz Juventa (Grundlagen der Soziologie). Online verfügbar unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783779944232.
- Schlesinger, Torsten; Egli, Benjamin; Nagel, Siegfried (2013): 'Continue or terminate?' Determinants of long-term volunteering in sports clubs. In: *European Sport Management Quarterly* 13 (1), S. 32–53. DOI: 10.1080/16184742.2012.744766.
- Schlesinger, Torsten; Faß, Eric; Ehnold, Peter (2020): The relevance of migration background for volunteer engagement in organised sport. In: *European Journal for Sport and Society* 17 (2), S. 116–146. DOI: 10.1080/16138171.2020.1737423.
- Seiberth, Klaus (2012): Fremdheit im Sport. Eine kritische Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Grenzen der Integration im Sport. Schorndorf: Hofmann (Reihe Sportsoziologie, 20).
- Seiberth, Klaus (2018): Flüchtlinge als neue Zielgruppe des organisierten Sports. Eine Pilot-Studie zur Entwicklung von Integrationsprojekten für Geflüchtete in Sportvereinen. In: *Z'Flucht* 2 (2), S. 262–291. DOI: 10.5771/2509-9485-2018-2-262.
- Seiberth, Klaus; Schlesinger, Torsten; Weigelt-Schlesinger, Yvonne (2013): Wie integrationsfähig sind Sportvereine? Eine Analyse organisationaler Integrationsbarrieren am Beispiel von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund. In: *Sport und Gesellschaft* 10 (2), S. 174–198. DOI: 10.7892/boris.42228.
- Seiberth, Klaus; Thiel, Ansgar (2010): Cultural Diversity, Otherness and Sport. Prospects and Limits of Integration. In: Harald C. Traue, Reinhard Johler und Jelena Jancovic Gavrilovic (Hg.): *Migration, integration and health. The Danube region*. Lengerich, Westf: Pabst Science Publishers, S. 189–203.
- Soeffner, Hans-Georg; Zifonun, Darius (2008a): Fussballwelten: Die Ordnung ethnischer Beziehungen. In: Sighard Neckel und Hans-Georg Soeffner (Hg.): *Mittendrin im Abseits*, S. 133–161.
- Soeffner, Hans-Georg; Zifonun, Darius (2008b): Integration und soziale Welten. In: Sighard Neckel und Hans-Georg Soeffner (Hg.): *Mittendrin im Abseits*.
- Stone, Chris (2018): Utopian community football? Sport, hope and belongingness in the lives of refugees and asylum seekers. In: *Leisure Studies* 37 (2), S. 171–183. DOI: 10.1080/02614367.2017.1329336.
- Stura, Claudia (2019): "What makes us strong" – the role of sports clubs in facilitating integration of refugees. In: *European Journal for Sport and Society* 16 (2), S. 128–145. DOI: 10.1080/16138171.2019.1625584.
- Theeboom, Marc; Schaillée, Hebe; Nols, Zeno (2012): Social capital development among ethnic minorities in mixed and separate sport clubs. In: *International Journal of Sport Policy and Politics* 4 (1), S. 1–21. DOI: 10.1080/19406940.2011.627359.
- Tuchel, Jacqueline; Burrmann, Ulrike; Nobis, Tina; Michelini, Enrico; Schlesinger, Torsten (2020): Practices of German voluntary sports clubs to include refugees. In: *Sport in Society* 22, S. 1–23. DOI: 10.1080/17430437.2019.1706491.
- van Haaften, Arend F. (2019): Ethnic participation in Dutch amateur football clubs. In: *European Journal for Sport and Society* 16 (4), S. 301–322. DOI: 10.1080/16138171.2019.1693144.
- van Slobbe, Michel; Vermeulen, Jeroen; Koster, Martijn (2013): The making of an ethnically diverse management: contested cultural meanings in a Dutch amateur football club. In: *Sport in Society* 16 (10), S. 1360–1374. DOI: 10.1080/17430437.2013.821257.

Vosgerau, Söhnke (2014): Fußball ohne Abseits – Ausgewählte Ergebnisse der DFB-Evaluationsstudie.
In: Ulf Gebken und Söhnke Vosgerau (Hg.): Fußball ohne Abseits. Ergebnisse und Perspektiven des
Projekts 'Soziale Integration von Mädchen durch Fußball'. Wiesbaden: Springer VS (Bildung und
Sport, 4).