

Expertise

DIVERSITÄT, INKLUSION, INTEGRATION UND INTER- KULTURALITÄT

Leitbegriffe der Politik, sportwissen-
schaftliche Diskurse und Empfehlung
für den DOSB und die dsj

Autorinnen

Prof. Dr. Petra Gieß-Stüber, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Prof. Dr. Ulrike Burrmann, Technische Universität Dortmund

Dr. Sabine Radtke, Justus-Liebig-Universität Gießen

Dr. Bettina Rulofs, Deutsche Sporthochschule Köln

Prof. Dr. Heike Tiemann, Pädagogische Hochschule Ludwigsburg



www.dosb.de

www.dsj.de

www.integration-durch-sport.de

www.twitter.com/dosb

www.twitter.com/trimmydosb

www.facebook.de/trimmy

INHALTS- VERZEICHNIS

Einleitung	5
Das Recht aller Menschen auf Teilhabe in Sportorganisationen	5
Zum Hintergrund der Expertise	6
„Diversität“ und „Diversitäts-Management“ – Auslegungen der Konzepte für die Entwicklung von Sportorganisationen	7
1. Begriffsklärungen und Hintergründe	7
1.1 Diversität	7
1.2 Diversitäts-Management	8
1.3 Dimensionen von Diversität	8
2. Diversitäts-Management – verschiedene Richtungen im Vergleich	9
2.1 „Fairness- & Anti-Diskriminierungs-Ansatz“	9
2.2 „Marktzugangs- und Legitimitäts-Paradigma“	9
2.3 „Lern- & Effektivitäts-Ansatz“	10
3. Diversitäts-Management in Relation zu anderen Programmen der sozialen Integration	10
4. Die Intersektionalitäts-Perspektive und ihre Konsequenzen für die Ausrichtung von „Diversitäts“-Strategien	11
5. Ebenen der Umsetzung von Diversitäts-Management im Sport	11
5.1 Ebene der Organisationen	11
5.2 Ebene der Gruppen	12
5.3 Ebene der Individuen	13
6. Fazit	13
Inklusion – Umgang mit Vielfalt unter besonderer Berücksichtigung der Kategorie Behinderung	14
1. Einführung	14
2. Von der Segregation zur Integration – ein historischer Rückblick auf den Behindertensport	14
2.1 Phase der Segregation	14
2.2 Phase der Integration	15
3. Von der Integration zur Inklusion	15
3.1 Klare Abgrenzung zwischen Integration und Inklusion – ein Perspektivenwechsel	15
3.2 Paradigmenwechsel vom medizinischen zum sozialen Modell von Behinderung	16

3.3	Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen von 2009	17
3.4	Inklusion in ausgewählten Handlungsfeldern des Sports	18
3.4.1	<i>Inklusion im Schulsport</i>	18
3.4.2	<i>Inklusion im Leistungssport</i>	18
4.	Aktuelle Entwicklung	19
5.	Fazit und Ausblick.	19
	Integration aus (sport-)soziologischer Perspektive	21
1.	Einführung	21
2.	Zum Integrationsbegriff und verschiedenen Integrationskonzepten	22
3.	Empirische Studien über die Integrationsleistungen von Sportvereinen	23
3.1	Studien zur Integration von Migranten/innen	24
3.2	Zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse.	24
4.	Ein kurzer Ausblick	26
	Interkulturalität im und durch Sport	28
1.	Einführung	28
2.	Kultur als Grundbegriff einer Diskussion über Interkulturalität.	28
2.1	Interkulturelles Training – die wirtschaftswissenschaftliche Perspektive	29
2.2	Interkulturelles Lernen – die erziehungswissenschaftliche Perspektive	29
2.3	Interkulturelle Öffnung – die strukturelle Perspektive	30
3.	Interkulturalität als Thema der Sportwissenschaft	31
4.	Qualifizierungsmaßnahmen zum Interkulturellen Lernen im organisierten Sport – eine Kommentierung	33
5.	Fazit.	33
	Diversität, Inklusion, Integration und Interkulturalität – Bewährte Strategien und Entwicklungsperspektiven für den organisierten Sport	35
1.	Wandel gesellschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen und Strategien zur Unterstützung umfassender Teilhabe im Sport.	35
2.	Zusammenfassende Reflektion der wissenschaftlichen Positionsbestimmungen	36
2.1	Ebenen – Mikro, Meso, Makro	37
2.2	Grad des geforderten Wandels	37
2.3	Engführung vs. Öffnung und Intersektionalität der Konzepte	38
2.4	Umgang mit Fremdheit.	38
2.5	Das Problem mit alten Begriffen für neue Konzepte oder auch mit neuen Begriffen für alte Konzepte.	38
2.6	Ambivalenzen und Widersprüche in der Vereins- und Verbandsarbeit	39
3.	Modularisiertes Planungsschema zur Weiterentwicklung von Förderprogrammen im organisierten Sport	39
3.1	Zwei Leitziele	40
3.2	Benennung von Zielgruppen	40
3.3	Ansatzpunkte für die Gestaltung von Programmen	40
3.4	Empfehlungen zur Förderung von Teilhabe und zum Umgang mit Vielfalt.	41
4.	Abschließende Bemerkungen	42
	Literaturverzeichnis	43

EINLEITUNG

Das Recht aller Menschen auf Teilhabe in Sportorganisationen

Das Recht aller Menschen auf sportliche Betätigung ist in Deutschland durch ratifizierte politische Satzungen wie die Charta des deutschen Sports (DSB, 1966, ref. in DSB, 2003), die Europäische Charta „Sport für alle“ (Europarat, 1975, revidiert und erweitert 1992) die Charta des Weltsports (UNESCO, 1978), der UN-Behindertenrechtskonvention (mit der Ratifizierung 2009) und der Berliner Erklärung der 5. Weltkonferenz der Sportminister 2013 (MINEPS V, 2013) der UNESCO ausdrücklich bestätigt und gewünscht. Tatsächlich kann eine stetige Steigerung der Anzahl der sportlich aktiven Menschen in vielen gesellschaftlichen Bevölkerungsgruppen beobachtet werden, was mit einer zunehmenden Ausdifferenzierung der Motive, Interessen und Bedürfnisse einhergeht. Herausforderungen für Sportentwicklungskonzepte und die alltägliche Arbeit in Sportvereinen zeichnen sich beispielsweise nach wie vor bei der Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund¹ in das deutsche Sportsystem ab.² Trotz relativem und absolutem Zuwachs der Menschen mit Zuwanderungshintergrund in der Bevölkerung (aktuell rund 20 Prozent), beträgt ihr Anteil unter den Sportvereinsmitgliedern derzeit nur ca. 10 Prozent (Breuer, 2009, S. 34 f.). Auch der Anteil an freiwillig und ehrenamtlich engagierten Migranten/innen im Sportverein fällt deutlich geringer aus als bei Personen ohne Migrationshinter-

grund. Nach anfänglichen Zugewinnen deuten neuere Daten zudem darauf hin, dass die Zahl der ehrenamtlichen Migranten/innen im Sportverein wieder gesunken ist: Von 2004 bis 2009 sank der Bevölkerungsanteil der über 14-jährigen Migranten/innen, der sich im Sportbereich freiwillig und ehrenamtlich engagiert von 8,2 Prozent auf 6,8 Prozent (Braun, 2012, S. 285; auf der Grundlage der Auswertungen der Freiwilligensurveys 2004 und 2009). Auch Breuer et al. weisen auf der Grundlage der Sportentwicklungsdaten darauf hin, dass der Migrantenanteil unter den Ehrenamtlichen im Vorstand zwischen 2009 und 2011 signifikant abgenommen hat. 2011 lag der Anteil an männlichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund bundesweit im Durchschnitt bei 2,8 Prozent und der Anteil an weiblichen Ehrenamtlichen bei 1,2 Prozent (2013, S. 6).³

Seit 1989 – beginnend mit dem DSB-Projekt „Sport mit Aussiedlern – Sport für alle“ – stehen explizite Programme für Sportverbände und -vereine zur Verfügung, um zugewanderte Mitbürgerinnen und Mitbürger in das bestehende Sportvereinsystem und Vereinsleben einzubinden. Sie bauen auf den Erfahrungen der Sportvereine auf und geben ihnen einen Bezugsrahmen zur Weiterentwicklung. Das Anliegen einer Eingliederung von Migrantinnen und Migranten in ein bestehendes System wird im öffentlichen Diskurs in der Regel mit dem Integrationsbegriff verknüpft und auch der DOSB definiert Integration als „gleichberechtigte Teilhabe von Migrant/innen am gesellschaftlichen Leben und damit auch an sportweltlichen Teilnahme- und Teilhabestrukturen (...)“ (2010, S. 4). Jedoch wird der Begriff „Integration“ inzwischen so inflationär verwendet, dass der Bedeutungsgehalt häufig vage bleibt.

¹ Zu den Menschen mit Migrationshintergrund (im weiteren Sinn) zählen „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt, 2013, S. 6).

² Im Folgenden werden beispielhaft die Herausforderungen im Kontext der Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund in das Sportsystem skizziert. Es ist jedoch zu betonen, dass vergleichbare Herausforderungen im Umgang mit Menschen, die von anderen Vielfaltsdimensionen geprägt sind, bestehen.

³ Die Daten von Braun (2012) und Breuer et al. (2013) lassen sich nur schwer miteinander vergleichen, da freiwilliges und ehrenamtliches Engagement unterschiedlich weit operationalisiert wurden, sich die Daten auf den Sportbereich generell oder Sportvereine im Besonderen beziehen und die Daten auf unterschiedliche Weise gewonnen wurden (direkte Befragung der Mitglieder vs. Schätzungen über die Aussagen der Funktionsträger).

In den letzten Jahrzehnten stand die Diskussion über gleichberechtigte Geschlechterverhältnisse und die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Sportpolitik im Vordergrund. Der gesellschaftliche Wandel und zunehmend elaborierte soziologische, aber auch sportwissenschaftliche Analysen zeigen, dass weitere, soziale Ungleichheit generierende Dimensionen, wie z. B. Schicht oder Milieu damit etwas aus dem Blick geraten sind. Aktuell zeichnen sich gesellschaftliche und bildungspolitische Entwicklungen ab, die sich aus der im Jahr 2009 ratifizierten UN-Behindertenrechtskonvention ergeben. „Für Menschen mit Behinderungen ist Sport (...) gleichermaßen wichtig zur Rehabilitation und sozialen Inklusion“. „Ziel der Bundesregierung ist die selbstverständliche Einbeziehung behinderter Menschen in Sportvereinen. Die Förderung des Leistungs-, Breiten- und Rehabilitationssports für Menschen mit Behinderungen wird mit Mitteln in Höhe von mehr als 20 Millionen Euro für die Periode 2010 – 2013 fortgeführt“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011b, S. 79).

Diese Selbstverpflichtung, festgeschrieben im „Nationalen Aktionsplan“, fordert alle gesellschaftlichen Kräfte auf, sowohl auf institutioneller als auch auf personeller Ebene entsprechende Grundvoraussetzungen für den Eingliederungsprozess zu schaffen. Dieses Vorhaben ist in der aktuellen Diskussion in Deutschland meist mit dem Inklusionsbegriff assoziiert. Der DOSB beteiligt sich an diesem Prozess und hat in diesem Sinne bei seiner Mitgliederversammlung 2013 ein Positionspapier verabschiedet.

Die aktuellen Herausforderungen für die Sportentwicklung lassen sich auf zwei Ebenen zusammenfassen:

- 1 die Einbeziehung einer Vielfalt von sozialen Gruppen (auch bisher unterrepräsentierter Gruppen) im Sinne der Schaffung von Zugängen in Sportvereine und -verbände. Diese Zielperspektive wird häufig mit dem Begriff *Integration* beschrieben, gelegentlich aber auch mit *Inklusion*.
- 2 der Umgang mit der sozialen Vielfalt im Sinne eines wertschätzenden Miteinanders, der Bereitstellung von Chancengleichheit und Vermeidung von Diskriminierung. Diese Zielperspektive wird häufig mit *Diversitätsmanagement*, *Interkulturalität* oder auch mit *Inklusion* bezeichnet, findet sich jedoch auch in neueren Integrationskonzepten.

In soziologischen und erziehungswissenschaftlichen Diskursen über Heterogenität fällt auf, dass zunehmend allgemeiner – d. h. losgelöst von spezifischen Adressat/innengruppen – auf Vielfalt abgehoben wird und die *Verbindungen* von Differenzmerkmalen stärker in den Blick geraten:

- Sind entsprechende Ansätze auch wegweisend für sportpolitische Programme?

- Welche Konzepte eignen sich für Sportorganisationen abhängig von dem jeweils angestrebten Entwicklungsziel?
- Werden *speziellere* Strategien und Maßnahmen zur Rekrutierung und Bindung von Mitgliedern als bisher notwendig oder *umfassendere*, die eher für Vielfalt, Differenz, Fremdheit und Diskriminierung sensibilisieren?

Zum Hintergrund der Expertise

Im März 2013 veranstaltete die Deutsche Sportjugend (dsj) im Rahmen ihres Forschungsverbundes „Bildungspotenziale der Kinder- und Jugendarbeit im Sport“ gemeinsam mit dem Institut für Sport und Sportwissenschaften der Universität Freiburg ein Expert/innen-Hearing mit dem Thema „Integration und Inklusion im Sport – Begriffe, Konzepte, Effekte und Forschungsdesiderate“. Die Diskussionen der Vorträge aus der Sportwissenschaft und aus Mitgliedsorganisationen des DOSB/der dsj deckten theoretische und konzeptionelle Unschärfen auf und verwiesen auf einen ausgeprägten Klärungsbedarf bezogen auf Fragen der Begriffsverwendungen und konzeptionellen Einordnungen.

Die Anregung wurde vom Programm „Integration durch Sport“ aufgenommen. Mit Unterstützung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) konnte sich eine Autorinnengruppe formieren, die in enger Kooperation und in intensiver Diskussion die vorliegende Expertise erarbeitet hat. In den folgenden Beiträgen werden zunächst die aktuell besonders relevant erscheinenden Begriffe Diversität, Inklusion, Integration und Interkulturalität von der jeweiligen Expertin in ihren Grundzügen vorgestellt. Dabei wird jeweils zunächst unabhängig von sportpolitischen Verwendungszusammenhängen die Genese und theoretische Verankerung des Begriffs dargestellt und der sportwissenschaftliche Bezug aufgezeigt, um anschließend die Erkenntnisse im Hinblick auf ihre mögliche Bedeutung für Förderprogramme im organisierten Sport zu kontextualisieren.

„DIVERSITÄT“ UND „DIVERSITÄTS-MANAGEMENT“

Auslegungen der Konzepte für die Entwicklung von Sportorganisationen

Bettina Rulofs

Das folgende Kapitel geht der Frage nach, ob und inwiefern sich der sogenannte „Diversitäts-Ansatz“ als eine Strategie zur Entwicklung von Sportverbänden und -vereinen eignet. Dabei sollen sowohl der relativ diffuse Begriff von „Diversität“ als auch Konzepte des „Diversitäts-Managements“ geklärt und Anknüpfungspunkte für den Sport aufgezeigt werden. Insgesamt nimmt der Beitrag eine kritisch reflektierende Perspektive ein, um erstens zu vermeiden, dass die aus Wirtschaft, Politik und Organisationsmanagement stammenden Konzepte unreflektiert auf den Sport übertragen werden und um zweitens Anregungen dafür bereit zu stellen, dass der organisierte Sport seine eigene verhältnismäßige Strategie zum Umgang mit Vielfalt entwickelt.

1. Begriffsklärungen und Hintergründe

1.1 Diversität

Die Begriffe „Diversität“, „Vielfalt“ und „Heterogenität“ erfahren in den letzten Jahren in politischen, wirtschaftlichen, rechtlichen und pädagogischen Diskursen eine enorme Aufmerksamkeit und werden oftmals als „neue“ Konzepte diskutiert. Dabei lassen sich die heutigen Debatten um den Begriff Diversität – weit gefasst als die Feststellung von Unterschieden auf individueller und kollektiver Ebene – bis auf Schriften des ausgehenden Mittelalters und der Renaissance zurückverfolgen. Während es in diesen frühen Arbeiten meist nur um die Konstatierung von Differenzen zwischen Verschiedenen ging, ist es dann später den überwiegend soziologischen Arbeiten zu verdanken, dass explizit den Diskriminierungen und Hierarchisierungen Aufmerksamkeit geschenkt wurde und die Fragen nach dem Ausgleich von divergierenden Interessen und der Herstellung von Kohäsion, und damit auch Integration, ins Zentrum gerückt wurden (Salzbrunn, 2012, S. 377 ff.).

Einher gingen damit in der Folge auch verschiedene rechtliche Bemühungen zur Chancengleichheit, die schließlich 2006 ihren vorläufigen Höhepunkt mit der Ratifizierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Deutschland hatten. Inzwischen haben es sich zahlreiche Verwaltungen, Regierungen und Unternehmen zum Ziel gesetzt, Vielfalt zu fördern (Salzbrunn, 2012, S. 387). Die Charta der Vielfalt – ein Zusammenschluss von Organisationen in Deutschland unter der Schirmherrschaft der Bundesregierung – registriert aktuell z. B. rund 1.500 Unterzeichner/innen, die sich gemeinsam verpflichten, die Einbeziehung von sozialer Vielfalt in deutschen Organisationen voranzubringen und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu etablieren.¹ Neben großen Unternehmen, wie BP, Lufthansa, adidas, Deutsche Telekom, sind zahlreiche non-profit Organisationen (z. B. Universitäten, öffentliche Verwaltungen) Mitglied der Charta und auch der Deutsche Olympische Sportbund sowie der Deutsche Fußballbund sind als Sportverbände der Charta beigetreten.

Der englische Begriff „Diversity“ wird in der Regel mit Vielfalt, Heterogenität oder Diversität der Mitglieder eines sozialen Systems (Unternehmen, Organisation, Team, ...) übersetzt (Becker, 2006, S. 7). „Diversität“ gilt in der einschlägig deutschsprachigen Literatur als „das Vorhandensein vielfältiger Lebensstile, Identitätsbezüge sowie als Sammelbegriff für gesellschaftlich als relevant angesehene Unterscheidungsmerkmale“ (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann, 2012, S. 11). Mit dieser Definition wird die Weitläufigkeit des Begriffes unmittelbar deutlich und die Schwierigkeit, darauf basierend eine politische oder pädagogische Strategie zu entwickeln. Zielführender erscheinen daher Definitionen, die auch die Folgen von Unterscheidungen betonen. So definiert z. B. Hays-Thomas (2004, S. 12) „diver-

¹ Informationen zur Charta der Vielfalt sowie die Liste der Unterzeichner/innen unter: www.charta-der-vielfalt.de

sity“ als „differences among people that are likely to affect their acceptance, work performance, satisfaction, or progress in an organization“. Es geht also um die sozialen Unterscheidungen, die die Wertschätzung, Chancen und das Voranschreiten von Individuen in Organisationen beeinflussen oder anders formuliert, es geht um Differenzen, die die Chancen auf Teilhabe an sozialen Systemen beeinflussen.

1.2 Diversitäts-Management

Der Umgang mit Vielfalt in Organisationen wird zu meist mit Begriffen wie „Diversity“- oder „Diversitäts-Management“ bezeichnet. Solche Ansätze haben ihren Ursprung in amerikanischen global agierenden Firmen, die Strategien der Anti-Diskriminierung und Marktentwicklung kombinieren und dazu speziell geschulte Diversity Manager beschäftigen. Mittlerweile hat sich Diversity Management auch auf dem europäischen und deutschen Markt etabliert und zwar nicht mehr ausschließlich im for-profit-Bereich, sondern auch in non-profit-Organisationen (wie Bildungsinstitutionen, Hochschulen, NGOs, Stiftungen, etc.) (Stuber, 2003). Diversity Management wird allgemein als ein Steuerungsinstrument zum Umgang mit Vielfalt in Organisationen verstanden (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann, 2012; Hansen, 2003; 2002) und wird definiert als *der zielgerichtete Einsatz von Prozessen und Strategien, die die Unterschiede zwischen Individuen zu einem positiven Gut und nicht zu einer Last für die Organisation werden lassen* (in Anlehnung an Hays-Thomas, 2004, S. 12).

Diversity Management ist also darauf ausgerichtet, die potenziellen Vorteile von sozialer Vielfalt (z. B. Mehrperspektivität, Kreativität) bestmöglich zu nutzen, während die potenziellen Nachteile (z. B. Kohäsionsverlust, Konflikte) minimiert werden. Die Hauptziele lassen sich dabei unter zwei Perspektiven zusammenfassen (Becker, 2006, S. 11):

- 1 In *homogenen Organisationen* verfolgt Diversitäts-Management primär das Ziel, eine Öffnung für soziale Vielfalt zu erreichen, d. h. insbesondere die Bedingungen des Zugangs für bisher unterrepräsentierte Gruppen bereitzustellen.
- 2 In *heterogenen Organisationen*, die hinsichtlich ihrer sozialen Zusammensetzung bereits vielfältig sind, verfolgt Diversitäts-Management die Ziele, die verschiedenen Potenziale der Mitglieder optimal im Sinne der Organisationsziele zu nutzen, Chancengleichheit zu gewähren und soziale Konflikte zu bewältigen.

Werden diese beiden Zielsetzungen mit aktuellen Herausforderungen des organisierten Sports in Verbindung gebracht (siehe Einleitung, i. d. Bd.), so finden sich beim Diversitäts-Management auch für den Sport relevante Anknüpfungspunkte (Rulofs, 2011).

1.3 Dimensionen von Diversität

Als zentrale Diversitäts-Dimensionen haben sich in der Literatur und Praxis analog zu den rechtlichen Vorgaben Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung durchgesetzt. Einer konstruktivistischen Theorieperspektive folgend, werden diese Unterscheidungskategorien als Produkte von relational hergestellten Differenzsetzungen angesehen (Salzbrunn, 2012, S. 386). Sie sind also Ergebnisse von gesellschaftlichen Zuschreibungen und Strukturen, die das Denken und Handeln der Individuen maßgeblich beeinflussen und folglich auch Einfluss auf die Einbeziehung und Teilhabe in sozialen Systemen, wie etwa Sportvereinen, haben.

In Anlehnung an das ursprüngliche Modell der „Four Layers of Diversity“ von Gardenwartz und Rowe (1995) wird auch in der aktuellen Fachdiskussion darauf verwiesen, dass verschiedene Ebenen von Diversitäts-Dimensionen in Organisationen betrachtet werden müssen.² Hier sind zunächst die sogenannte *inneren Dimensionen* zu nennen, die dem Individuum weitestgehend ohne sein eigenes Zutun gegeben sind, wie z. B. Geschlecht, Alter, Ethnie, sexuelle Orientierung und die körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Diese Unterscheidungs-Dimensionen haben einen starken Einfluss auf Teilhabe in einem sozialen System, werden gemeinhin als unveränderbar betrachtet und lösen damit ontologisierende Zuschreibungen aus. Auffällig ist insgesamt, dass Organisationen mit einem Diversitäts-Management, sich überwiegend auf diese Kern-Dimensionen konzentrieren, die auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankert sind.³ Damit wird deutlich, dass Diversitäts-Management nicht selten eine Folge von rechtlichen Vorgaben ist, wodurch gegebenenfalls wichtige andere Aspekte von sozialer Ungleichheit (wie soziale Schicht, Bildungshintergrund, Einkommen, sozialer Status) vernachlässigt werden (siehe hierzu auch die Kritik bei Lederer, 2012).

Auf einer weiteren Ebene im Modell von Gardenswartz und Rowe (1995) werden *äußere Dimensionen* benannt, die das Individuum auf seinem Lebensweg „erwirbt“, wie z. B. die berufliche Ausbildung, der Sozialstatus, das Einkommen, der Familienstand. Auch diese Dimensionen können relevant sein für das Voranschreiten und die Chancen in einem spezifischen sozialen System. Mit Blick auf den Sport ist bspw. das Einkommen nicht unerheblich für die Frage, welche Sportarten überhaupt ausgeübt werden können, der soziale Habitus entscheidet oftmals über Passungen oder die Akzeptanz in

² siehe z. B. die Rubrik „Diversity-Dimensionen“ auf der Homepage zur Charta der Vielfalt: <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversitydimensionen.html>

³ „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (§ 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes)

spezifischen Vereins- oder Sportarten-Milieus (Sobiech & Gieß-Stüber, 2012), der berufliche Status ist entscheidend dafür, ob eine Person mit einer bestimmten Position im Vereinsvorstand (z. B. Vorsitzende/r, Kassenwart/-in) betraut wird.

Auch sogenannte *organisational Dimensionen*, wie z. B. die Dauer der Zugehörigkeit oder die Art des Arbeitsverhältnisses, sind relevante Unterscheidungen für Organisationen, die eine wesentliche Rolle für die Akzeptanz und Teilhabe in einem System spielen können.

Insgesamt ist der Blick dafür zu schärfen, dass beim Diversitäts-Management in Organisationen mehr als nur die „klassischen“ Kerndimensionen betrachtet werden können, denn aufgrund der Historie, der spezifischen Situation und Zielsetzung einer Organisation können auch andere Dimensionen für die Partizipation von Individuen relevant sein. Sicher ist für Sportorganisationen das körperliche Leistungsvermögen eine wesentliche Dimension, da Personen im Sport je nach Leistungsvermögen in verschiedene Gruppen differenziert werden. Die zentral auf den Körper bezogenen Kategorien Alter, Geschlecht und Behinderung bestimmen dabei in einem ganz wesentlichen Sinne die Leistungsklassen und perpetuieren sie als wesentliche Unterscheidungen des Sports (Müller, 2007). Da es im Sport jedoch auch um Geselligkeits-Vereinigungen mit einer hohen Bedeutung des freiwilligen Miteinanders geht, sind körperunabhängige Differenzkategorien, wie die soziale Schicht, die ethnische Zugehörigkeit, ebenso von Bedeutung für die Fragen, ob und wie jemand willkommen geheißen wird.

2. Diversitäts-Management – verschiedene Richtungen im Vergleich

In dem weiten Feld des Diversitäts-Managements existiert eine hohe Zahl an verschiedenen Ansätzen, die sich nicht über einen Kamm scheren lassen (Engel, 2007, S. 97). In der Literatur werden in der Regel in Anlehnung an eine ursprünglich von Thomas und Ely (1996) entwickelte Systematik folgende drei Richtungen von Ansätzen unterschieden (Engel, 2007):

2.1 „Fairness- & Anti-Diskriminierungs-Ansatz“

Seinen historischen Ursprung hat dieser Ansatz in der Politik der *affirmative action* der 1960iger und 70iger Jahre in den USA und ist in veränderter Form auch heute noch in den USA und in Europa verbreitet (Engel, 2007, S. 98). Der Ansatz ist stark normativ geprägt und arbeitet über Richtlinien und gesetzliche Vorgaben zur Umsetzung von Gleichstellung (z. B. Quotenregelung). Der Vorteil liegt hier in der pragmatischen Vorgehensweise, die auch kurzfristig zu Erfolgen führt (z. B. Erhöhung des Anteils von Frauen). Kritisch ist jedoch – nach Engel (2007) – zu hinterfragen, ob solche Maßnahmen auch nachhaltig wirken und langfristig zum Abbau von Stereotypen und Diskriminierungen beitragen. Auch handele es sich eher

um einen Defizitansatz: „der Fokus liege auf dem, was nicht getan werden darf. Was in den Köpfen der Menschen vorgehe oder warum es zu Ausschlussmechanismen komme, sei weniger wichtig, als die Etablierung der Normen“ (Engel, 2007, S. 99). In der modernen Fassung kommt der „Fairness- & Anti-Diskriminierungs-Ansatz“ mitunter auch im Gewand der „Corporate Social Responsibility“ von Organisationen daher. Soziale Vielfalt und die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung wird in dieser Perspektive zu einer sozial-normativen Aufgabe, die in Unternehmen auch mit ökonomischen Interessen verwoben wird (Bendl, 2007).

Mit Blick auf den Sport wird augenscheinlich, dass dieser Ansatz eine Nähe zum althergebrachten Fairness-Diskurs der olympischen Tradition des Sports aufweist. Faires Verhalten und Chancengleichheit sind im Sport tief verwurzelte wichtige Wertvorstellungen, die auch für den Diversitäts-Diskurs im Sport genutzt werden können, eine alleinige Fokussierung auf solche normativen Vorgaben greift jedoch vermutlich zu kurz.

2.2 „Marktzugangs- und Legitimitäts-Paradigma“

Als Gegenreaktion zum zuvor beschriebenen Ansatz wird unter der sogenannten „Market Based Perspective“ (Bendl, 2007) seit den 1980iger Jahren Diversität als besonderer Nutzen für die Ziele von Unternehmen und zur Kapitalertragssteigerung betrachtet. Im Vordergrund steht die Sicherung von Marktanteilen durch eine hohe interne Organisationsdiversität, um Zielgruppen auf internationalen Kundenmärkten besser anzusprechen. Auch werden die vermeintlich typischen Qualitäten von Minderheiten (wie z. B. soziale Führungskompetenzen von Frauen) als besonderer Nutzen für die Organisation propagiert (Engel, 2007, S. 100). Der Vorteil dieses Ansatzes ist, dass Unternehmen und Organisationen leichter bereit sind, sich für Vielfalt zu engagieren, wenn sie auch den Nutzen von Heterogenität für die Organisationsziele erkennen können („Diversity is good for business!“, Lederer, 2012, S. 34). Der Nachteil dieses Ansatzes liegt auf der Hand: Minderheiten werden auf vermeintlich typische Fähigkeiten reduziert und erhalten nur unter der Nutzenperspektive Möglichkeiten auf Teilhabe in einer Organisation. Kritiker/innen hinterfragen solche Diversitäts-Ansätze insbesondere vor dem Hintergrund des neokapitalistischen Diskurses: „Diversität ist [hier] kein Mittel, um Gleichheit zu erreichen. Sie ist eine Methode, um die Ungleichheit zu verwalten“ (Michaels, 2009, S.22; zit. nach Lederer, 2012, S. 34f.). Soziale Hierarchien, Machtrelationen und Diskriminierungen werden verschleiert und aus dem Blick verloren. Eine nachhaltige Veränderung der Kultur von Organisationen (ganz zu schweigen von gesellschaftlichen Veränderungen auf der Makro-Ebene) können unter dieser Perspektive nicht erreicht werden. Mit Blick auf den Sport zeigt sich, dass dieses Paradigma insbesondere im globalisierten Einzug gehalten hat. Oftmals wird z. B. die Vielfalt der Spielerkulturen als besonderer Vorteil auf dem Sportplatz betrachtet: Wenn der „brasilianische Kreativ-Fußballer“ neben dem „deutschen

Fleißarbeiter“ gemeinsam zum Teamerfolg beitragen sollen, wird deutlich, dass ein solcher Vielfaltsdiskurs zur einseitigen Stereotypisierung beitragen kann.

2.3 „Lern- & Effektivitäts-Ansatz“

Dieser Ansatz gilt seit den 1990er Jahren als der am meisten verbreitete und zielt auf die Synthese sowie Erweiterung der vorigen beiden Ansätze ab. „Auf der einen Seite der Abbau von Dominanzkulturen und Verhinderung von Diskriminierung, auf der anderen Seite geht es darum, dass die genutzte Vielfalt der Mitarbeiter/innen für die Organisation auch eine [...] Ressource darstellt“ (Engel, 2007, S. 102). Unter dieser Perspektive wird Diversitäts-Management als ein langfristiger Lernprozess und ein tiefgreifender Wandel in der Organisationskultur verstanden, der zu einer Wertschätzung von Unterschieden beitragen soll (Becker, 2006, S. 5). Es ist folglich eine *Organisationskultur des produktiven Umgangs mit Differenz*, die – so die aktuellen Konzepte – notwendig sei, um Organisationen auf den Umgang mit Vielfalt optimal einzustellen oder wie Stuber (2009, S. 82) es formuliert: es geht darum, „die jeweilige Kernaufgabe einer Organisation besser und nachhaltiger wahrzunehmen, als dies ohne Diversity geschieht.“⁴ Die Gefahr, in eine einseitige Nutzenorientierung von Diversität abzugleiten, bleibt bestehen. Um dies zu vermeiden, erscheinen ebenso normative Vorgaben wichtig, die über einen tiefgreifenden Lernprozess in der Organisationskultur verankert werden. Bei der Implementierung des Ansatzes werden in der Regel verschiedene Ebenen berücksichtigt (Organisation – Gruppe – Individuum) sowie eine doppelte Strategie top-down und bottom-up miteinander verbunden. Ein solcher Lernprozess beinhaltet daher neben der Leitbildentwicklung auf Führungsebene der Organisation auch ein Diversitäts-Audit von unten, damit die vorhandene Vielfalt einer Organisation erfasst wird und die damit verbundenen Probleme an der Basis erhoben werden. Kritisiert wird dieser Ansatz oftmals dahingehend, dass er einen zu hohen Anspruch auf allen Ebenen einer Organisation habe und damit sehr komplex in der Umsetzung sei (Engel, 2007, S. 103).

3. Diversitäts-Management in Relation zu anderen Programmen der sozialen Integration⁵

Wie verhält sich nun die umfassende Strategie des Diversitäts-Managements in Relation zu anderen Gleichstellungs- oder Integrationsstrategien (z. B. Gender-Mainstreaming, Anti-Rassismus), die ja bereits im organisierten Sport implementiert wurden?

⁴ Zu den Kernaufgaben von freiwillig organisierten Sportvereinen zählt die Befriedigung der Mitgliederinteressen. Da diese Interessen nicht unbedingt homogen ausfallen müssen, sondern i. d. R. divergieren, kann Diversitäts-Management dabei helfen, für die verschiedenen Interessen sensibel zu werden und diesen entsprechend zu begegnen. Dadurch können Mitglieder langfristig an Vereine gebunden werden.

⁵ Rulofs, 2011, S. 89f.

Diversitäts-Management wird insbesondere mit dem Kritikpunkt konfrontiert, dass die bisherigen Bemühungen und Erfolge der geschlechtsbezogenen Gleichstellungspolitik unter dem Ansatz einer allumfassenden Strategie nicht mehr sichtbar und in ihrer Wirkung eingeschränkt seien (Engel, 2007; Frey, 2007; Hansen, 2007; Hall, 2004). Damit verbunden ist vor allem die Sorge um den Verlust von Ressourcen zur Förderung von Frauen und Mädchen und zur Sensibilisierung für Gender-Fragen. Es erscheint zudem im organisierten Sport kaum vermittelbar, warum man sich nach dem erst jüngst vollzogenen Wechsel von der Frauenförderung zu Gender-Mainstreaming nun der Strategie des Diversity-Managements annehmen soll (Dahmen & Rulofs, 2008).

Diese beschriebene Situation im deutschen Sport ist vergleichbar mit einem Wechsel in der strategischen Ausrichtung der Sportpolitik in Großbritannien. Dort hatten traditionell Programme zur Gleichstellung von Zugewanderten und zum Abbau von Rassismus einen hohen Stellenwert, so dass Sportvereine und -verbände von ihrer Dachorganisation verpflichtet wurden, sich an dem sogenannten *Racial Equality Standard* zu beteiligen. 2004 wurde dieser *Racial Equality Standard* in Großbritannien durch einen allgemeinen *Equality Standard* abgelöst. Damit verbunden war ganz im Sinne einer Diversity-Strategie das Ziel, nicht mehr vorwiegend die Differenzkategorie der ethnischen Zugehörigkeit zu betonen, sondern den Blick für weitere Minderheiten im Sport zu öffnen und eine allgemeine Kultur der Wertschätzung von Unterschieden zu implementieren. Spracklen, Hylton und Long (2006) untersuchten diesen Wechsel in der Gleichstellungspolitik des britischen Sports und verglichen die Akzeptanz und Wirksamkeit der beiden Konzepte.⁶ Ein Ergebnis der Untersuchung ist, dass die befragten Akteure im Sport durch den Wandel zur Diversity-Strategie eine deutliche Vernachlässigung von bisher eingeführten Kampagnen für einzelne Minderheiten wahrnehmen. Gleichzeitig sehen die Befragten jedoch eine große Chance in dem Wechsel, da dadurch erstens Ressourcen effektiver gebündelt werden können und zweitens wirkungsvoller an einem grundsätzlichen kulturellen Wandel der Sportorganisation gearbeitet werden kann. Diese Erfahrungen verdeutlichen die Notwendigkeit, Diversity Management nicht als neue Alternative zu bisherigen Ansätzen zu konzipieren, sondern so anzulegen, dass ein kultureller Wandel in den Organisationen des Sports begünstigt wird. Dies heißt nicht, dass bisherige Förderprogramme von Diversity Management vereinnahmt werden müssen, sondern es ergeben sich vielmehr unter der neuen und umfassenden Perspektive wichtige Verschränkungen von Einzelprogrammen. Unter der umfassenden Perspektive kann sich vor allem der Blick für die Verwobenheit verschiedener Ungleichheitskategorien besser schärfen: Während

⁶ In methodischer Hinsicht wurde in der Studie mit Experteninterviews gearbeitet. Befragt wurden Funktionäre und Hauptamtliche, die für die Umsetzung des Equality Standards zuständig sind (Spracklen, Hylton & Long, 2006).

beim Gender Mainstreaming oft zu pauschal zwischen Frauen und Männern oder bei Integrationsprogrammen zu pauschal nach Herkunftskulturen differenziert wird, kann sich bei einem reflektierten Einsatz von Diversity Management der Blick eher öffnen für relevante Überschneidungen von sozialen Ungleichheiten (Hansen, 2007; Stuber & Wittig, 2007). In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Ansätze der in Deutschland noch jungen Intersektionalitätsforschung für die Auslegung einer sportpolitischen Diversitäts-Strategie zielführend.

4. Die Intersektionalitäts-Perspektive und ihre Konsequenzen für die Ausrichtung von „Diversitäts“-Strategien

Sozialwissenschaftliche Ansätze gehen jüngst unter den Stichwörtern „Diversity“, „Intersektionalität“ oder „Interdependenz“ davon aus, dass Kategorien sozialer Ungleichheit miteinander auf vielschichtige Weise verwoben sind (Dietze et al., 2007). Die Analyse von nur einer sozialen Kategorie (z. B. Gender) greift demzufolge zu kurz und auch die bloße Addition von zwei Kategorien sozialer Ungleichheit ist kritisch zu betrachten, sofern sich die Arbeiten lediglich als eine Addition von zwei Benachteiligungsstrukturen verstehen (Stichwort: „Doppeldiskriminierung“) (Krüger-Potratz, 2011, S. 187; Walgenbach, 2007, S. 45ff.). Die intersektionale Perspektive geht vielmehr davon aus, dass ein generalisierbares „Strickmuster“ zur Art und Weise der Verwobenheit der Differenzkategorien nicht existiert (Rulofs & Dahmen, 2010).

Winker und Degele (2009) liefern mit ihrem „praxeologischen Intersektionalitätsansatz“ wichtige Ansatzpunkte, die auch für die Ausrichtung einer Diversitäts-Strategie im Sport hilfreich sein können. Zentral ist, dass der Ansatz von den Kontexten und den sozialen Praxen im Alltagshandeln der Menschen ausgeht und danach fragt, um welche Probleme und Themen sie ihr Tun organisieren, welche Differenzkategorien sie selbst für ihren Alltag relevant setzen. Damit fokussieren sie die Unterscheidungen, mit denen Menschen sich selbst darstellen und ihre Identitäten konstruieren, um darauf aufbauend die Strukturen und Repräsentationen zu analysieren, „die diese Praxen fortschreiben und aus ihnen resultieren“ (Winker & Degele, 2009, S. 64). Eine solche Methodologie lässt die Relevanzsetzung einer einzelnen Differenzkategorie (z. B. Gender) im Vorhinein nicht zu. Differenzen, die relevant sind für gesellschaftliche Teilhabe, können also nur in einzelnen Handlungsfeldern, kontextspezifisch in ihren Wechselwirkungen erschlossen werden. Mit Blick auf den Anspruch, solche Unterscheidungen kontextspezifisch zu analysieren, ist folglich zu berücksichtigen, dass Sport nicht gleich Sport ist, sondern sich darin sehr unterschiedliche Handlungskontexte erschließen lassen, die ihrerseits relevante Unterschiede bereithalten können für die Frage, welche Differenzen, in welcher Weise miteinander wechselwirken. Zu denken ist dabei vor allem an die verschiedenen Sportarten mit ihren je eigenen Traditionen und Anforderungen (z. B. Individual-

und Team sport, Traditionssportarten und Trendsportarten) und an die verschiedenen Settings des Sports (Spitzensport, wettkampforientierter Sport, Gesundheitssport, Freizeitsport). Gemeinsam ist diesen verschiedenen Handlungskontexten des Sports zwar, dass es im weitesten Sinne um die Bewegung des Körpers geht, die zu Grunde liegenden Traditionen und Ausrichtungen im Hinblick auf Ziele und Motive unterscheiden sich jedoch mitunter erheblich und erfordern daher eine Kontextualisierung der Analyse von sozialer Teilhabe, aber auch eine Kontextualisierung der daraus entstehenden politischen und pädagogischen Strategien.

5. Ebenen der Umsetzung von Diversitäts-Management im Sport

In der Fachliteratur existieren diverse Vorschläge zur Umsetzung von Diversity Management. Auf den Sport bezogen gibt es bislang lediglich im anglo-amerikanischen Raum detaillierte Konzepte. Zu nennen ist hier besonders der Amerikaner George B. Cunningham (2007) und sein Buch „Diversity in Sport Organizations“. Cunningham geht davon aus, dass es bei der Implementierung im Sport zuvorderst darum geht, Barrieren gegenüber Veränderungen abzubauen: „Overcome resistance to change“ ist demzufolge der Fokus des Prozesses im Diversitäts-Management (Cunningham, 2007, S. 306ff.; Rulofs, 2011).

In Anlehnung an Ansätze zum organisationalen Lernen konzipiert Cunningham die Umsetzung von Diversitäts-Management auf verschiedenen Ebenen des Sports, damit Veränderungsprozesse sowohl bei den organisationalen Strukturen als auch den Individuen angestoßen werden. Für den organisierten Sport in Deutschland ergeben sich daraus folgende Ebenen für die Implementierung: die übergeordnete Ebene der *Organisation* mit dem DOSB als Dachverband, mit spezifischen Landes- und Fachverbänden und den einzelnen Sportvereinen, sowie die Ebene der Interaktionen in *Gruppen* (Sportteams, Trainings- und Übungsgruppen), die von *Individuen* bestimmt werden, also den aktiven Sportler/innen und den Funktionsträger/innen im Sport (Rulofs, 2011).

Ohne nachfolgend ein ausführliches Konzept für den Umgang mit Vielfalt im Sport darlegen zu können, sollen in Bezug auf diese Ebenen ausgewählte Aspekte skizziert werden:

5.1 Ebene der Organisationen

Um Diversitäts-Management auf der Ebene der Organisationen zu implementieren, sind Maßnahmen relevant, die den Boden für eine Veränderung der Strukturen in Richtung sozialer Öffnung bereiten. Hier ist es sinnvoll, an bestehende Ansätze anzuknüpfen und Erfahrungen aus Sportverbänden und -vereinen mit einzubeziehen. Dazu zählt zunächst die Etablierung eines *Leitbildes*, das die Ziele, also 1. die Öffnung für soziale Vielfalt und 2. der produktive Umgang mit

sozialer Vielfalt, von der Spitze der Organisation nach unten hin verdeutlicht. Während der DOSB als Dachverband durch seine öffentliche Darstellung⁷ bereits erste Schritte gegangen ist, steht die Implementierung von ähnlichen Leitbildern in den Führungsgremien verschiedener Landes- und Fachverbände sowie der Sportvereine noch aus. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass in vielen Vereinen und Verbänden bereits erste Schritte getan sind, die es nun aufzugreifen gilt.

Doch wie können die Mitgliedsorganisationen dabei unterstützt werden? In strategischer Hinsicht können hier Maßnahmen eines *Change Managements* greifen, wie die Etablierung von *Belohnungssystemen* (z.B. Preise für besonderes Engagement der Mitgliedsorganisationen im Sinne der Diversitäts-Strategie) oder die Etablierung von sogenannten *Change Teams* (Cunningham, 2007, S. 309f.). Diese werden mit einflussreichen Personen besetzt und sollen als Netzwerkstruktur die Akzeptanz des Diversity-Leitbildes in den einzelnen Abteilungen der Organisation bestärken. Auch hier sind auf Ebene der Dachorganisationen (DOSB und dsj) bereits entsprechende Gremien eingesetzt worden, bspw. die 2008 von der DOSB-Frauen-Vollversammlung berufene AG Diversity oder die 2012 durch den dsj-Vorstand berufene Projektgruppe Inklusion. In der Zukunft gilt es, deren Arbeit noch um weitere Gruppen in anderen Mitgliedsorganisationen zu ergänzen.

Des Weiteren kann die verbindliche Integration der Thematik in die Ausbildungssysteme des organisierten Sports zur dezentralen Verbreitung des Leitbildes beitragen. Insbesondere die Landes- und Fachverbände haben also gute Chancen, das Thema in ihre Aus- und Fortbildungen von Übungsleiter/innen und Trainer/innen zu übernehmen, um so den angestrebten Wandel der Organisationskultur im Sport zu unterstützen.

Mit Blick auf die besonderen Strukturen und die Bedingungen von Entwicklungsprozessen im organisierten Sport (siehe Kapitel 4) erscheint jedoch vor allem eine Maßnahme besonders relevant: Die einzelnen Sportverbände und -vereine darin zu unterstützen, die Potenziale von sozialer Vielfalt für ihre spezifische Organisation zu *sehen*. Sie benötigen eine praxis- und kontextnahe Unterstützung dabei, die gegebene soziale Vielfalt in ihrer Organisation zu analysieren, mögliche Defizite bei der sozialen Öffnung zu identifizieren und soziale Vielfalt produktiv für ihre Organisationsziele zu nutzen. Im Vordergrund steht dabei insbesondere das Finden einer überzeugenden Antwort auf die Frage, welche soziale Vielfalt für den spezifischen Sportverband oder -verein ein positives Gut darstellen könnte.

Instruktiv für die Entwicklung von solchen Instrumenten einer Diversity-Analyse ist ein Blick auf Handlungsfelder, die bereits erfolgreich damit arbeiten. Für Wirtschafts-

unternehmen wurde dies bspw. durch Stuber (2009, 126ff.) aufgearbeitet, für den Bereich von Bildung und Schulen ist der „Index für Inklusion“ (Booth & Ainscow, 2003) beispielhaft (Radtke & Tiemann, i. d. Bd.). Gemeinsam ist diesen Instrumenten der Diversity-Analyse, dass durch einen Fragenkatalog eine Selbst-Evaluation der Organisation angestoßen wird. Ein solcher Prozess geht oft mit kontroversen Auseinandersetzungen einher, die aber notwendig sind, um sich der vorhandenen Organisationskultur zu vergewissern und darauf aufbauend Spielräume für neue Entwicklungen zu schaffen (Meier & Thiel, 2006). Ein spezifischer für den Sport entwickelter „Index für Inklusion“ oder „Index zur Förderung von Vielfalt“ könnte somit ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Entwicklung einer *Organisationskultur zum produktiven Umgang mit Differenz im Sport* sein.⁸

5.2 Ebene der Gruppen

Prozesse der sozialen Schließung und Öffnung werden in der Praxis des Sports besonders dort relevant, wo sich Individuen in Gruppen zusammenfinden, d.h. in den Wettkampfteams, den Trainings- und Übungsgruppen aber auch in zumeist ehrenamtlich agierenden Vereins- oder Verbandsgremien des Sports (Cunningham, 2007, S. 324ff.). Hier entscheidet sich, wer dazu gehört, wer Wertschätzung erfährt und an wen Aufgaben zur Mitgestaltung herangetragen werden. Um (auf dieser Ebene) im Sport soziale Teilhabe und die Vielfalt zu fördern, ist zuallererst die Entwicklung einer Willkommenskultur zu nennen. Wenngleich für viele Vereine und ihre Trainingsgruppen dies bereits alltäglich ist, berichten Minderheiten immer wieder davon, wie schwierig es mitunter ist, als „Fremde/r“ Zutritt in eine etablierte Vereinsgruppe zu erhalten. Gerade wenn z.B. Menschen mit Behinderungen als „Neue“ in eine Vereinsgruppe kommen, erfordert dies mitunter auf Seiten der Etablierten auch so etwas wie eine gelassene Zuversicht und den Willen zur Kreativität, um für die neue Person Möglichkeiten der Teilhabe zu schaffen.

Als weiteren wichtigen Schritt sind klare Regeln für ein respektvolles Miteinander in den Gruppen des Sports hervorzuheben. So können Vereine und ihre Trainer/innen ohne großen Aufwand in ihren Trainingsgruppen Regeln eines fairen Miteinanders einführen, die für alle verbindlich sind und auf deren Einhaltung kontinuierlich geachtet wird. Analoge Regelungen sind auch für die Diskussionskultur in Vorständen und Gremien von Sportorganisationen sehr hilfreich.

⁸ Ein vergleichbares Instrument hat die Deutsche Sportjugend bereits entwickelt. Die sogenannte *Arbeitshilfe interkulturelle Öffnung* beinhaltet einen systematischen Fragebogen, mit dessen Hilfe Mitgliedsorganisationen einen interkulturellen Selbstcheck durchführen können, also eine Situationsanalyse zum Umgang mit ethnisch-kultureller Vielfalt. Dieses Instrument ist zwar noch auf Fragen der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund begrenzt, stellt aber einen wichtigen Anstoß für die Selbstvergewisserung und kritische Auseinandersetzung zum Status Quo der kulturellen Öffnung von Sportorganisationen dar.

⁷ z. B. Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in 2007; Unterzeichnung der „Berliner Erklärung gegen Homophobie im Sport!“ in 2013

Bei der Besetzung von Teams und Gremien in Sportorganisationen können wichtige Zeichen gesetzt werden, indem Vertreter/innen von bisher unterrepräsentierten Gruppen (z. B. Zugewanderte oder Menschen mit Behinderung) ein Amt erhalten. Die Auflösung der vertrauten homogenen Zusammensetzung einer bestehenden Gruppe (ob Wettkampfteam oder Vorstand) liefert in der Regel spannende neue Erfahrungen und Ideen. Dies kann zwar auch zu Irritation und Konflikten führen, besteht jedoch eine grundsätzliche Bereitschaft im Verein und Verband sich damit auseinanderzusetzen, dann birgt dies wichtige Chancen für die Etablierung einer Kultur des produktiven Umgangs mit Differenz.

5.3 Ebene der Individuen

Für die zuvor genannten Prozesse auf Ebene der Organisationen und Gruppen sind die Haltung und das Handeln von Individuen relevant, d. h. für ein Diversitäts-Management im Sport sind vor allem die Akteur/innen in Schlüsselpositionen, also Trainer/innen, Übungsleiter/innen und Vorstandsmitglieder relevant. Sie sind in ihrer praktischen Tätigkeit unmittelbar und kontinuierlich mit den Interessen der Mitglieder konfrontiert und üben damit eine zentrale „Moderatorfunktion“ aus (Mrazek & Rittner, 1992, S. 11). Damit sie die Entwicklung der Vereine auch im Sinne von Diversitäts-Management befördern können, ist eine grundständige und systematische Ausbildung von Kompetenzen zum Umgang mit Vielfalt erforderlich. Hier ergeben sich gute Anknüpfungspunkte zu den Konzepten des interkulturellen Lernens, wie sie von Gieß-Stüber (i. d. Bd.) dargestellt werden. Ein zentraler Aspekt ist hierbei, dass solche Kompetenzen grundständig und regelmäßig in den Aus-/Fort- und Weiterbildungen des Sports vermittelt werden. Der DOSB entwickelt zurzeit Ausbildungsmaterialien zum Thema „Fairness und Chancengleichheit“ im Sport, die einen wichtigen Schritt in diese Richtung darstellen können.

Für die Ausbildung von solchen Kompetenzen bildet jedoch eine entsprechende Einstellung die entscheidende Basis. Wenn Trainer/innen, Übungsleiter/innen und Vorstandsmitglieder sich nicht für die Förderung von Vielfalt im Sport einsetzen *wollen, können* sie in ihrem praktischen Tun kaum in diese Richtung wirksam werden. Dies weist darauf hin, dass schon bei der Rekrutierung von Personal im Sport die Haltung zu Chancengleichheit ein relevantes Kriterium ist. Nehmen Sportverbände und -vereine die Etablierung einer Kultur der Vielfalt und Wertschätzung ernst, so sollten sie dies schon bei der Auswahl von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen zum Thema machen. Dies lässt sich sehr gut mit bereits vorhandenen Instrumenten – wie z. B. dem Ehrenkodex – verbinden.

6. Fazit

Unter „Diversity“ oder „Diversität“ werden in diesem Beitrag Differenzen gefasst, die die Chancen auf Teilhabe von Individuen oder Gruppen von Individuen in

Organisationen beeinflussen. Auch im Sport lassen sich auf Basis bisheriger Forschungen systematische Trennlinien für die Teilhabe am Sport identifizieren, die den sogenannten Kerndimensionen von Diversität (Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, sexuelle Orientierung) entsprechen, und Hinweise auf andere relevante Dimensionen geben (z. B. soziale Schicht). Es folgt daraus für den organisierten Sport die Herausforderung, sich mit Maßnahmen und Programmen 1. für den Zugang von bisher unterrepräsentierten Gruppen einzusetzen und sich 2. für Chancengleichheit und Wertschätzung der verschiedenen sozialen Gruppen zu engagieren. Dabei gilt es, vorhandene Entwicklungen in den Sportvereinen und -verbänden aufzugreifen und in die Strategieentwicklung mit ein zu beziehen. Entsprechende Schritte wurden bisher über parallel an einzelnen Diversitäts-Dimensionen ansetzende Programme eingeleitet (siehe frauenpolitische Aktivitäten im Sport, das Programm Integration durch Sport etc.). Diversitäts-Management kann nun als eine übergreifende Strategie den beiden zuvor genannten Herausforderungen (1. Zugang; 2. Wertschätzung) zuarbeiten. Erfolge sind jedoch in diesem Feld nicht einfach und schnell zu haben. Moderne Ansätze verstehen Diversitäts-Management als einen tiefgreifenden Wandel der Organisationskultur, der auf mehreren Ebenen der Organisation ansetzen muss und langfristige organisationale Lernprozesse erfordert. Dabei geht es auf der einen Seite darum, die Mitglieder einer Organisation auf der normativen Ebene zur Wertschätzung von Vielfalt zu verpflichten, auf der anderen Seite können sich Türen für die Potenzialperspektive öffnen. Wenn die Vielfalt sinnvoll mit den Zielen und Handlungslogiken einer Organisation verbunden werden kann, dann lassen sich Barrieren zur Veränderung von Organisationen leichter überwinden.

Auf Basis des Intersektionalitäts-Ansatzes und der Erfahrungen im britischen Sport wird deutlich, dass die „Diversitäts“-Strategie nicht als konkurrierende Alternative zu bisherigen Gleichstellungs- und Integrationsmaßnahmen verstanden und implementiert werden sollte. Stattdessen eignet sie sich als übergeordnetes Dach für verschiedene Aktivitäten, die gemeinsam an dem grundlegenden Organisationswandel zur Wertschätzung von Vielfalt arbeiten. Des Weiteren sensibilisiert die Strategie für die Verwobenheiten verschiedener Differenzkategorien, die je nach Kontext und Ort des Zusammentreffens ein je eigenes Muster von sozialer Ungleichheit hervorbringen. Ein Diversitäts-Management der jeweiligen Verbände und Vereine im Sport sollte folglich bei der Analyse ihrer spezifischen Kontexte ansetzen. Auf Basis der kontextspezifischen Besonderheiten kann entschieden werden, welche Diversitäts-Dimensionen in welcher Verwobenheit besonders relevant sind für die Chancen auf Teilhabe in dem spezifischen Setting und welche Maßnahmen hier besonders geeignet sind, um Barrieren für Teilhabe abzubauen sowie Spielräume für Partizipation zu erweitern.

INKLUSION

Umgang mit Vielfalt unter besonderer Berücksichtigung der Kategorie Behinderung

Sabine Radtke & Heike Tiemann

1. Einführung

Aktuell wird der Inklusionsbegriff in geradezu inflationärer Weise gebraucht. Zuweilen geschieht dies in Abgrenzung zum Integrationsbegriff, nicht selten werden die beiden Begriffe jedoch auch synonym verwendet. Die unterschiedliche Bedeutung der Termini ruft größtenteils Verwirrung hervor und die Frage nach „terminologische[m] Spiel oder konzeptionelle[r] Weiterentwicklung“ (Hinz, 2002, S. 354) steht offenkundig im Raum.

Darüber hinaus scheint es seit jeher keine Einigung darüber zu geben, auf welche – exklusiven – Personengruppen sich sowohl Integrations- als auch Inklusionsbemühungen beziehen oder ob mit den Konzepten nicht vielmehr das Ziel der Wertschätzung der Stärken einer vielfältigen Gesellschaft über jegliche Einzelkategorien hinweg anvisiert wird.¹

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, das Verständnis von Inklusion im Kontext der Verabschiedung und Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention zu

diskutieren. Dies erfordert zunächst eine Auseinandersetzung mit der Historie im Hinblick auf die Entwicklung des organisierten Behindertensports im Verlauf von verschiedenen aufeinander aufbauenden Phasen: von Segregation/Separation über Integration zu Inklusion (Radtke, 2011).² Parallel stattfindende Reformen im Bildungssektor, die auch die Entwicklungen im organisierten Sport prägten, werden kurz skizziert. Des Weiteren wird der Paradigmenwechsel vom *Medical Model of Disability* zum *Social Model of Disability* erläutert, der aus inklusionspädagogischer Sicht einhergeht mit der Abgrenzung zwischen den Modellen von Integration und Inklusion.

Es wird verdeutlicht, dass das Inklusionskonzept im engen Zusammenhang mit dem Ansatz der Pädagogik der Vielfalt und dem *Diversity*-Ansatz steht (Rulofs, i. d. Bd.). Abschließend wird auf die aktuellen sowie zukünftigen Entwicklungen Bezug genommen.

2. Von der Segregation zur Integration – ein historischer Rückblick auf den Behindertensport

2.1 Phase der Segregation

Das Jahr 1888 kann mit der Gründung der „Taubstummen-Turnvereinigung Berlin“ als der Beginn des (separierten) organisierten Behindertensports in Deutschland betrachtet werden (Radtke, 2011). Im Zuge des Ersten und Zweiten Weltkrieges und der damit einhergehenden hohen Anzahl verwundeter Soldaten erreichte die Ausbreitung des Behindertensports eine neue Dimension. In der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg suchten Kriegsversehrte nach Möglichkeiten, weiterhin Sport treiben zu können (Scheid,

¹ Als Ursache dieser Uneinigkeit im Hinblick auf die Zielgruppe, die integriert wird bzw. inkludiert ist, ist nicht zuletzt die Tatsache auszumachen, dass der Terminus „Integration“ – zumindest in Deutschland – in den 1970er Jahren sowohl in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen (einschließlich der Sportwissenschaft) als auch im organisierten Sport zunächst fast ausschließlich im Kontext von Menschen mit Behinderung gebraucht wurde und sich parallel in den Erziehungswissenschaften die Teildisziplin Integrationspädagogik entwickelte (Eberwein & Knauer, 2009). In den 1980er Jahre setzte im sportwissenschaftlichen Diskurs dann jedoch insofern eine Wendung ein, als man sich nun im Kontext von „Integration und Sport“ mit Themen auseinandersetzte, die Menschen mit Migrationshintergrund betrafen (beispielhaft Adolph & Böck, 1985, 1986; Knoll, 1989). Parallel startete der Deutsche Sportbund (DSB) im Jahr 1989 die „Sport mit Aussiedlern“-Initiative, die sich bis heute unter dem Titel „Integration durch Sport“ in erster Linie auf Menschen mit Migrationshintergrund bezieht (Burrmann, i. d. Bd.). Aktuell wird der Integrationsbegriff in erster Linie in Bezug auf Menschen mit Migrationshintergrund, der Inklusionsbegriff vorrangig in Bezug auf Menschen mit Behinderung verwendet.

² Das Phasenmodell zur Entwicklung des Behindertensports weist Parallelen zu der im Beitrag von Gieß-Stüber thematisierten Chronologie von Nieke (2008, S. 14) zum interkulturellen Lernen in fünf Phasen als pädagogische Antwort auf Zuwanderung in Deutschland auf.

Rank & Kuckuck, 2003). Die Sportaktivitäten der Kriegsverehrten fanden größtenteils in einem separierten behinderungsspezifischen Trainingskontext statt. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass es durchaus gelegentlich Berührungspunkte zwischen Athletinnen und Athleten mit und ohne Behinderung gab; so traten beispielsweise während der Zeit des Ersten Weltkriegs bei offiziellen Wettkämpfen Lazarettmannschaften an (Wedemeyer-Kolwe, 2010).

In den 1950er Jahren kam es mit der Gründung der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Versehrten sport (ADV) 1951 sowie des Deutschen Versehrten sportverbandes (DVS) 1957 zum Aufbau erster Verbandsstrukturen im deutschen Behindertensport. Während in den 1950er Jahren männliche Kriegsverehrte in den Vereinen dominierten, differenzierte sich die Mitgliederstruktur mit der Zeit zusehends im Hinblick auf Geschlecht, Lebensalter und Art der Behinderung. Fortan nahmen weniger Kriegsinvaliden als vielmehr Menschen mit angeborener oder durch Unfall bzw. Krankheit erworbener Behinderung an Sportaktivitäten teil. Mit der Umbenennung des Dachverbands für den Sport von Menschen mit Behinderung 1975 in „Deutscher Behindertensportverband (DBS)“ verschoben sich die Inhalte des ursprünglichen Versehrten sports in Richtung Rehabilitations-, Breiten- und Leistungssport. Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass in den 1950er und 60er Jahren eine klare Trennung der Sportaktivitäten von Menschen mit und ohne Behinderung bestand (Phase der Segregation/Separation).

2.2 Phase der Integration

Parallel zu der Entwicklung im Bildungssystem³ wurden Mitte der 1970er Jahre erstmals integrative Ansätze im Sport in Bezug auf Menschen mit Behinderung diskutiert. So war es Ziel dieser Integrationsbewegung, Freizeitsportangebote für das gemeinsame Sporttreiben von Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen, um Berührungspunkte abzubauen und gemeinsame Aktivitäten voranzutreiben (vgl. Doll-Tepper, 2012). Parallele Entwicklungen waren im Bildungsbereich zu verzeichnen; als neben den bestehenden Schulen mit unterschiedlichen sonderpädagogischen Förderschwerpunkten auf Initiative engagierter Eltern vereinzelt Pilotprojekte zur integrativen Beschulung entstanden (z. B. Ziebarth, 2010).

Gerda und Siegfried Mentz, Eltern eines Sohnes mit Down-Syndrom, leisteten auf dem Gebiet der Integration im Sport Mitte der 70er Jahre Pionierarbeit. Sie setzten sich im „ASC Göttingen von 1846 e.V.“ für das gemeinsame Sporttreiben von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderung ein. Das Projekt wurde als „Göt-

tinger Modell“ bekannt und führte zur Gründung des bis heute bestehenden Fachbereichs „Integration durch Sport“ im ASC Göttingen. In Anlehnung an das Göttinger Modell gingen in verschiedenen Städten weitere integrative Modellprojekte an den Start, die sich im Laufe der Zeit entweder als Abteilungen in allgemeinen Sportvereinen⁴ oder als eigene Integrationssportvereine weiterentwickelten. Bis heute gibt es zahlreiche Beispiele der Organisation integrativer Spiel- und Sportfeste, wobei die umfassende Einbindung von Menschen mit Behinderung (zumal von Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung) in das soziale Gesamtgeschehen oft noch als Herausforderung empfunden wird (Fediuk, 2008). Festzuhalten bleibt, dass Segregation und Integration keine klar gegeneinander abzugrenzenden Phasen sind, sondern dass bis heute beide parallel nebeneinander bestehen.

Im Gegensatz zum Begriffsverständnis aus (sport-)soziologischer Perspektive (Burrmann, i. d. Bd.) wird aus Sicht der aktuellen Inklusionspädagogik die Phase der Integration als eine Vorstufe zur Phase der Inklusion betrachtet (vgl. Kapitel 4 dieses Beitrags), wobei „Integration“ im Verständnis der 1970er Jahre im weitesten Sinne mit Assimilation gleichzusetzen war.

3. Von der Integration zur Inklusion

3.1 Klare Abgrenzung zwischen Integration und Inklusion – ein Perspektivenwechsel

Im allgemeinen deutschen Sprachgebrauch ist der neuere Begriff „Inklusion“ noch wenig verankert bzw. wird nicht selten synonym zum Integrationsbegriff verwendet (zum Inklusionsbegriff im fachwissenschaftlichen Diskurs in Deutschland vgl. z. B. Sander, 2004). Im Gegensatz dazu wurde der Begriff „Inclusion“ in den anglo-amerikanischen Ländern bereits in den 1990er Jahren in Abgrenzung zu „Mainstreaming“ und „Integration“ gebraucht.

Es ist hervorzuheben, dass der Begriff „Inklusion“ (bzw. englisch „Inclusion“) seinen Ursprung Anfang der 1990er Jahre auf internationaler Ebene fand: Am Ende der 1994 in Salamanca stattfindenden UNESCO-Weltkonferenz „Pädagogik für besondere Bedürfnisse: Zugang und Qualität“ wird die „Deklaration von Salamanca“⁵ verabschiedet. Diese hebt auch auf internationaler Ebene die Bedeutung einer inklusiven Erziehung hervor, indem sie als Leitprinzip feststellt, dass Schulen „alle Kinder, unabhängig von ihren physischen, intellektuellen, sozialen, emotionalen, sprachlichen oder anderen Fähigkeiten“

³ Die Diskussion über „Integration“ wurde in der Sonderpädagogik um 1970 eröffnet (Eberwein, 1970). 1973 entstand nach dreijähriger Beratungszeit des Fachausschusses „Sonderpädagogik“ der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates das erste bildungspolitische Dokument, das die gemeinsame Beschulung von Kindern mit und ohne Behinderung empfiehlt (Titel: „Zur pädagogischen Förderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder und Jugendlicher“).

⁴ Gemeint sind hier Sportvereine, die sich nicht explizit an Menschen mit Behinderung wenden.

⁵ Salamanca-Erklärung über Prinzipien, Politik und Praxis der Pädagogik für besondere Bedürfnisse. Zugriff am 17.07.2013 unter: http://www.unesco.at/bildung/basisdokumente/salamanca_erklaerung.pdf

ten aufnehmen sollen“ (Schnell, 2006, S. 10). Im Kontext der Deklaration ist darauf hinzuweisen, dass in den ins Deutsche übersetzten Dokumenten häufig nicht der Begriff Inklusion, sondern fälschlicherweise der Begriff Integration verwendet wird.

Inklusionspädagog/innen heben hervor, dass es zwischen den Begriffen Integration und Inklusion eine klare Abgrenzung bzw. Weiterentwicklung im Hinblick auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderung an gesellschaftlichen Lebensbereichen gibt: „Inklusion beansprucht in der Tat [...] einen Paradigmenwechsel“ (Hinz, 2002, S. 3). Gemäß diesem Ansatz wird ein Individuum (einer sozialen Randgruppe) im Zuge eines Integrationsprozesses in ein bestehendes System aufgenommen, welches ursprünglich nicht analog seiner Bedürfnisse konzipiert worden ist. Infolgedessen muss dieses Individuum aus eigener Kraft versuchen, sich an das bestehende System mit seinen kulturellen Standards anzupassen (Radtke, 2011). So lautet in Bezug auf den Integrationsprozess im Handlungsfeld Sport die Frage: Was muss eine sportinteressierte Person mit Behinderung tun, um an einem bestehenden Sportangebot teilnehmen zu können? Dieses Begriffsverständnis entspricht einem assimilativen Integrationsverständnis.

Im Gegensatz dazu erfordert der inklusive Ansatz weniger einen Anpassungsprozess auf individueller Ebene als vielmehr einen Veränderungsprozess auf institutioneller Ebene. Insofern muss im Rahmen des Inklusionsprozesses der Frage nachgegangen werden, wie Sportangebote auf allen Ebenen (Breiten-, Schul- und Spitzensport) gestaltet sein müssen, um die Teilhabe aller Mitglieder einer heterogenen Gesellschaft mit all ihren vielfältigen sozialen Merkmalen zu ermöglichen. An dieser Stelle ist zu betonen, dass aus Sicht der Inklusionspädagogik das Begriffsverständnis von Inklusion keinesfalls ausschließlich auf die Kategorie Behinderung zu beziehen ist, sondern viel weiter zu fassen ist und weitere Vielfaltdimensionen wie z. B. Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion und sexuelle Orientierung mit einbezieht (Fediuk, 2008; Tiemann, Schulz & Schmidt-Gotz, 2007).

Die Pädagogik der Vielfalt⁶ findet sich wiederum im Diversity-Ansatz wieder, dessen Ziel es ist, Menschen mit all ihren Unterschieden im gesellschaftlichen Kontext zu berücksichtigen, einzubeziehen und daraus folgend als Ganzes von dieser Vielfalt zu profitieren (Stuber, 2009). Es bleibt demzufolge festzuhalten, dass es zwischen dem politischen und pädagogischen Inklusionskonzept und dem aus Wirtschaft und Organisationsmanagement stammenden Diversity-Ansatz Parallelen gibt (Rulofs, i. d. Bd.). Im Sinne des auf dem Potenzialprinzip beruhenden Diversity-Ansatzes wird eine Behin-

derung nicht mehr als ein Defizit der betroffenen Person betrachtet, das – mit dem Ziel der Anpassung an die gesellschaftliche Norm – der Korrektur seitens der Medizin bedarf. Zum besseren Verständnis wird dieser Paradigmenwechsel vom sogenannten medizinischen zum sozialen Modell von Behinderung im Folgenden genauer beschrieben.

3.2 Paradigmenwechsel vom medizinischen zum sozialen Modell von Behinderung

Die Diskussion um wissenschaftstheoretische Perspektiven auf das Phänomen Behinderung ist durch die Bipolarität der relevanten Modelle geprägt: dem medizinischen Modell von Behinderung und dem Modell auf das sich Inklusionspädagoginnen und -pädagogen beziehen – dem sozialen Modell von Behinderung. Das medizinische Modell (Crow, 1996, S. 57) erklärt Behinderung als medizinische Kategorie, als einen objektiv zu beschreibenden und messbaren medizinischen Sachverhalt.⁷ Behinderung wird in diesem Zusammenhang als ein Defekt des Individuums verstanden. Der Mensch ist behindert aufgrund seines persönlichen Problems. Da das betroffene Individuum als Opfer tragischer Umstände und einer persönlichen Tragödie gesehen wird, wird das medizinische Modell auch als „personal tragedy theory of disability“ bezeichnet (Oliver, 1996, S. 32). Es erklärt Diskriminierungen und Ausgrenzungen damit, dass Menschen, die der „Norm“ hinsichtlich des Körperäußeren und bestimmter Körperfunktionen nicht entsprechen, oft gleichgesetzt werden mit nicht vollwertigen und nicht ausreichend funktionsfähigen Mitgliedern der Gesellschaft. Im Sinne des medizinischen Modells von Behinderung ist es wünschenswert, nicht funktionale Körperteile medizinisch zu behandeln, sodass Betroffene so weit wie möglich der „Normalität“ angeglichen und ihre Funktionalität wiederhergestellt wird.

Aus der Kritik am medizinischen Modell erwachsen, wurde besonders im angloamerikanischen Raum das soziale Modell entwickelt. Dieses erklärt Behinderung nicht als medizinisch-biologisch definierte Schädigung, sondern sowohl als eine Folge von Zuschreibungen⁸ als auch als Produkt der sozialen Organisation der Gesellschaft (vgl. z. B. Crow, 1996, S. 56). Aus dieser Perspektive heraus betont der englische Soziologe Oliver, dass Behinderung als „social oppression“ (1990, S. 2) verstanden werden muss. Menschen mit Behinderung sind demzufolge keine individuellen Opfer eines persönlichen Schicksals, sondern kollektive Opfer einer Gesellschaft: Sie werden von der Gesellschaft behindert. Mit Bezug auf konstruktivistische Theorieansätze wird hervorgehoben, dass Behinderung „in wissenschaftlichen und alltagsweltlichen Diskursen, in politi-

⁶ Das hier formulierte Verständnis von einer Pädagogik der Vielfalt geht über das von Prengel (1993) hinaus, die diesen Terminus geprägt hat und in ihren Ausführungen drei Vielfaltdimensionen in den Mittelpunkt stellt: Ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht und Behinderung.

⁷ Das medizinische Modell entspricht dem besonders im heil- und sonderpädagogischen Kontext häufig diskutierten personenorientierten Paradigma von Bleidick (1977, S. 209f.).

⁸ Vgl. dazu ausführlich Shakespeare (1997).

schen und bürokratischen Verfahren und in subjektiven Sichtweisen und Identitäten“ (Waldschmidt, 2003, S. 13) konstruiert wird.

Doch auch das soziale Modell kann nicht als unkritisch rezipiert und statisch verstanden werden. So wird dem Modell beispielsweise vorgeworfen, die psychischen und/oder physischen Besonderheiten betroffener Personen ebenso wie persönliche Erfahrungen von zum Beispiel Schmerzen oder Leiden zu negieren: „... there is a tendency within the social model of disability to deny the experience of our own bodies, insisting that our physical differences and restrictions are entirely socially created“ (Morris, 1991, S. 10).⁹ Im deutschsprachigen Raum hat sich im Wesentlichen Waldschmidt (z. B. 2005) darum bemüht, das soziale Modell weiterzuentwickeln und um eine kulturwissenschaftliche Perspektive zu ergänzen. In ihrem kulturellen Modell von Behinderung, das Kultur unter anderem als gesamtes Erbe einer Gesellschaft, als Bestand an Werten, Normen, Symbolen, Sprachen, Traditionen und Institutionen erklärt (Waldschmidt, 2003, S. 16), soll – in betonter Weiterentwicklung des sozialen Modells – besonders die Relativität und Historizität von Ausgrenzungs- und Stigmatisierungsprozessen offensichtlich gemacht werden (Waldschmidt, 2005, S. 25).

3.3 Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen von 2009

Das im Dezember 2006 durch die Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedete Übereinkommen über die Rechte der Menschen mit Behinderungen zur gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe trat nach Ratifizierung durch den Deutschen Bundestag und Bundesrat im März 2009 in Kraft. Die Behindertenrechtskonvention (BRK) ist die erste verbindliche Völkerrechtsquelle, die die Menschenrechte von Personen mit Behinderung zum Thema hat, und in der Literatur als „Inklusionsmotor“ beschrieben wird (Degener, 2009, S. 200). Entscheidend für das gesamte Bildungssystem ist Artikel 24 der Konvention, der die Vertragsstaaten verpflichtet, ein „inclusive education system at all levels“ (Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008, S. 1436) zu gewährleisten. Während in der völkerrechtlich bindenden englischen Fassung der Begriff der Inklusion (*inclusion*) verwendet wird, wurde in der deutschsprachigen Übersetzung der BRK von einem „integrativen Bildungssystem auf allen Ebenen“ gesprochen. Dieser Übersetzungsfehler (statt „Inklusion“ wird der Begriff „Integration“ in der Übersetzung verwendet) wurde von vielen Fach- und Behindertenverbänden kritisiert und als bewusste und gewollte Entstellung und Entschärfung des emanzipatorischen Gehalts der Konvention angeprangert (Frühau, 2008).¹⁰

⁹ Zur Kritik am sozialen Modell z. B. Waldschmidt (2005).

¹⁰ Im nationalen Aktionsplan der Bundesregierung heißt es hingegen: „Jedes Kind hat Anspruch auf individuelle Förderung, Unterstützung, Entwicklung und Bildung. Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, dass inklusives Spielen und Lernen zur Selbstverständlichkeit wird“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011, S. 12).

Artikel 30 (5) der Konvention beinhaltet unter dem Titel „Teilhabe am kulturellen Leben sowie Erholung, Freizeit und Sport“ die Forderung nach der gleichberechtigten Teilnahme an Sportaktivitäten auf allen Ebenen, was sowohl das inklusive Sporttreiben gemeinsam mit Menschen ohne Behinderung als auch behinderungsspezifische Settings beinhaltet. Mit der rechtsverbindlichen Verankerung der Konvention sind alle gesellschaftlichen Kräfte, und so auch der Sport, gefordert, sowohl auf institutioneller als auch auf personeller Ebene entsprechende Grundvoraussetzungen für den Inklusionsprozess zu schaffen. Der Deutsche Olympische Sportbund hat mit den drei Behindertensportverbänden, allen Verbändegruppen und der dsj ein Positionspapier zum Thema erarbeitet, das in der Mitgliederversammlung des DOSB¹¹ im Dezember 2013 einstimmig beschlossen wurde. Auch in diesem wird auf die „Wahlmöglichkeiten zwischen behinderungsspezifischen und gemeinsamen Angeboten in Sportvereinen“ hingewiesen (DOSB, 2013, S. 3).¹²

Bielefeldt, Direktor des Deutschen Instituts für Menschenrechte, schreibt in seinem Essay „Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention“ (2009):

„Der Konvention liegt ein Verständnis von Behinderung zugrunde, in dem diese keineswegs von vornherein negativ gesehen, sondern als normaler Bestandteil menschlichen Lebens und menschlicher Gesellschaft ausdrücklich bejaht und darüber hinaus als Quelle möglicher kultureller Bereicherung wertgeschätzt wird (,diversity-Ansatz‘).“

(Bielefeldt, 2009, S. 6 f.)

Insgesamt betont die Konvention ein „Empowerment“ der Menschen und bezieht sich dabei auf Selbstbestimmung, Diskriminierungsfreiheit und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe.

Nach Art. 35 der UN-Behindertenrechtskonvention sind die Vertragsstaaten zur regelmäßigen Vorlage von Staatenberichten verpflichtet, in denen sie die getroffenen Maßnahmen zur Erfüllung ihrer Pflichten aus der Konvention vorstellen. Der erste Bericht ist zwei Jahre nach Inkrafttreten der Konvention von dem jeweiligen Vertragsstaat vorzulegen. Danach müssen die Länder alle vier Jahre Bericht erstatten. Im März 2011 erschien in Deutschland der erste Staatenbericht zur Umsetzung der Konvention. In diesem wird hervorgehoben, dass der Zugang von Menschen mit Behinderung zu

¹¹ Hierbei handelt es sich um den Deutschen Behindertensportverband (DBS), Special Olympics Deutschland (SOD) und den Deutschen Gehörlosen-Sportverband (DGS).

¹² Bisher liegen nur in einem unzureichenden Ausmaß empirisch abgesicherte Ergebnisse zu den aktuellen Haltungen der Betroffenen (d. h. der Sportlerinnen und Sportler mit Behinderung) selbst gegenüber separierten bzw. inklusiven Settings auf den verschiedenen Ebenen des Sporttreibens sowie allgemein ihren Wünschen und Bedürfnissen vor (vgl. Radtke, i. Dr.).

den Sporteinrichtungen und die unterschiedlichen Formen der Teilhabe dieser Personengruppe am Spitzen-, Breiten- und Rehabilitationssport durch gezielte Leistungsangebote und gesetzliche Regelungen gewährleistet wird (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011a, S. 71). Im gleichen Jahr wie der Staatenbericht ist der *Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention* erschienen. Unter dem Titel „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ ist dieser Plan als eine Bestandsaufnahme sämtlicher Maßnahmen zu verstehen, mit denen die Bundesregierung die Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft verfolgt (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011b, S. 9). Mit dem Hinweis „Inklusion ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011b, S. 9) stellt der Aktionsplan des Weiteren klar: „Inklusion heißt Gemeinsamkeit von Anfang an. Sie beendet das aufwendige Wechselspiel von Exklusion (= ausgrenzen) und Integration (= wieder hereinholen)“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011b, S. 9). In Bezug auf den Sport wird das Ziel der „selbstverständlichen Einbeziehung behinderter Menschen in Sportvereinen“ formuliert (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011b, S. 77).

3.4 Inklusion in ausgewählten Handlungsfeldern des Sports

Im wissenschaftlichen Diskurs treten aktuell die Forschungsfelder Schulsport und Leistungssport in den Vordergrund. Im Bereich des Breitensports gibt es auf der Ebene der Sportvereine und -verbände eine Vielzahl von Initiativen, die jedoch bislang kaum wissenschaftlich evaluiert worden sind.¹³

3.4.1 Inklusion im Schulsport

Die Geschichte des deutschen Schulwesens ist seit jeher von Separierung und Spezialisierung geprägt. Noch heute gehört Deutschland zu den wenigen Ländern weltweit, in denen lediglich rund 22 Prozent der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf an Regelschulen unterrichtet werden (Bertelsmann Stiftung, 2012). In Großbritannien, Portugal, Schweden oder Norwegen sind es hingegen mehr als 90 Prozent (Schumann, 2009). Die Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention zieht nach sich, dass die im Schulwesen Verantwortlichen nicht mehr umhin kommen, sich mit dem Phänomen der Heterogenität im Klassenzimmer auseinanderzusetzen. In Bezug auf den wissenschaftlichen Diskurs im Rahmen der deutschen Sportpädagogik/-didaktik ist festzustellen, dass man hier lange gegenüber Inklusionsbestrebungen – im Gegensatz zur kritischen Auseinandersetzung auf internationaler Ebene – die Augen verschlossen hat (Hölter, 2011). Die in Deutschland in den letzten Jahren formu-

lierten Ansätze und Modelle zum Umgang mit Diversität im Sportunterricht (z. B. Fediuk, 2008; Weichert, 2006, 2008; Tiemann, 2012; Tiemann, 2013) haben in der Sportlehrerausbildung bisher nur sehr vereinzelt Berücksichtigung gefunden. Während in anderen Ländern die Auseinandersetzung zum Beispiel mit dem Thema *Adapted Physical Activity (APA)* selbstverständlich ist (vgl. Doll-Tepper, 2003) gibt es in Deutschland kaum verpflichtende Lehrmodule mit Inhalten zum inklusiven Unterricht.

Neben den notwendigen Kenntnissen und Kompetenzen von Sportlehrerinnen und -lehrern in Bezug auf einen inklusiven Sportunterricht und neben der Barrierefreiheit von Sportstätten ist es jedoch die Haltung der Lehrkräfte, der bei der Umsetzung schulischer Inklusion eine Schlüsselposition zukommt: Ihre positive Einstellung ist entscheidend für eine gelungene Gestaltung von inklusivem Unterricht (De Boer; Pijb & Minnaert, 2011, S. 331). Die Beantwortung der Frage wie eine Lehrerin oder ein Lehrer zur Inklusion steht, ob sie oder er in der Vielfalt der Schülerinnen und Schüler eine Bereicherung, Chance und positive Herausforderung sieht oder diese eher negativ beurteilt, ist ausschlaggebend für den Inklusionsprozess (Tiemann, 2013).

3.4.2 Inklusion im Leistungssport

Während in Deutschland die Sportstrukturen fast ausschließlich von Segregation geprägt sind, setzt man sich in anderen Ländern wie beispielsweise Kanada und Großbritannien schon seit rund 20 Jahren auf der Organisationsebene mit dem Thema Inklusion auseinander (im Folgenden Radtke, 2011/2013; Radtke & Doll-Tepper, 2014). So wurde in Kanada Anfang der 1990er Jahre von der Dachsportorganisation *Sport Canada* als Top-Down-Strategie die Devise ausgegeben, dass der Zuständigkeitsbereich der für die einzelnen Sportarten zuständigen Sportfachverbände auf der nationalen Ebene von nun an den Behindertensport einschließe. Bei Nichteinhaltung drohten den Verbänden finanzielle Sanktionen. Die Folgen der gleichberechtigten Einordnung von Sportlerinnen und Sportlern mit und ohne Behinderung in ein und denselben Sportverband sind gleichwertige finanzielle Fördermaßnahmen sowie – dies zumindest im Falle von Mitgliedern der britischen Paralympics-Mannschaften – gleichwertige Prämien nach Medaillengewinnen.

Das Ausmaß des Kontaktes zwischen Nationalmannschaftsmitgliedern mit und ohne Behinderung, begünstigt durch die Durchführung von gemeinsamen Trainingslagern sowie Meisterschaften, differiert zwischen den einzelnen Sportarten jedoch mitunter erheblich. In Deutschland bestehen beispielsweise in den Bereichen Reiten und Rudern auf der Leistungssportebene Kooperationen mit dem jeweiligen Nichtbehindertensportverband. Der Deutsche Schützenbund, der neben weiteren Verbänden eine derartige Kooperation eingegangen ist, wartete im Januar 2011 mit einem Novum im deutschen Sport auf: Gemäß einem Beschluss

¹³ Zu aktuellen Projekten vgl. die DOSB-Homepage. Zugriff am 30.5.2014 unter: <http://www.dosb.de/de/sportentwicklung/inklusion/>

des Gesamtvorstandes des Schützenbundes darf die Paralympics-Siegerin Manuela Schmermund, die im Rollstuhl sitzt, in der Bundesliga gemeinsam mit „Fußgängern“ starten.

Es bleibt festzuhalten, dass es jedoch im internationalen Vergleich in Deutschland im Hinblick auf eine generelle sportartspezifische Zusammenführung von Behinderten- und Nichtbehindertenbereich in den Spitzenverbänden derzeit noch Handlungsbedarf gibt (vgl. Radtke, 2013).

4. Aktuelle Entwicklung

Im Kontext der Umsetzung von Inklusion lassen sich eine Reihe von Entwicklungslinien identifizieren: Beispielsweise wurde zur Beurteilung, aber auch zur Planung und Umsetzung von inklusiven Settings von den britischen Pädagogen Mel Ainscow und Tony Booth der sogenannte Index für Inklusion entwickelt, der inzwischen international vielfach u. a. zur Initiierung von Schulentwicklungsprozessen eingesetzt wird. Der Index für Inklusion ist ein Fragenkatalog, der ursprünglich für Schulen und Kindertagesstätten entwickelt wurde und der aus einer Art „Checkliste“ mit über 500 Fragen besteht, die dabei helfen sollen, eine Einrichtung auf Aspekte wie Teilhabe und Vielfalt bzw. Ausgrenzung und Diskriminierung zu überprüfen (Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, o. J., S. 4). Der Index für Inklusion muss jedoch nicht auf Schulen und Kindertagesstätten beschränkt bleiben. Ein Transfer auf inklusive Settings in anderen Handlungsfeldern wie zum Beispiel dem organisierten Sport erscheint möglich und sinnvoll.

Auch der DOSB hat mit seinem bereits oben erwähnten Positionspapier ein für den organisierten Sport richtungweisendes Dokument vorgelegt. In diesem Papier werden die Leistungen des organisierten Sports dargestellt, das Verständnis von Inklusion verdeutlicht und Orientierung für die Sportverbände gegeben. Es wird unter anderem hervorgehoben, dass der DOSB und seine Mitgliedsorganisationen Informationen zum Thema Inklusion allgemein, aber auch zu Aktionen und übergreifenden Maßnahmen sowie zu guten Beispielen sammeln und verbreiten (vgl. DOSB, 2013, S. 5). Zu den dokumentierten Good-Practice-Beispielen gehört zum Beispiel „Inklusion durch Kampfkunst“, ein Projekt des SC Potsdam, oder das Projekt einer inklusiven Fußballmannschaft des SV Oppum.¹⁴ Durch die Vergabe von Mitteln aus dem DOSB-Innovationsfonds¹⁵ 2012/13 will der DOSB eine stärkere Öffnung der Sportvereine und -verbände für Menschen mit einer Behinderung unter-

stützen. Es sind insgesamt 16 Projektanträge von Landessportbünden, Behindertensportverbänden sowie Sportfachverbänden berücksichtigt worden.¹⁶ Darüber hinaus war eine gemeinsame Maßnahme von DOSB und DBS, ebenfalls gefördert durch Mittel des DOSB-Innovationsfonds, für die Sportabzeichen-Prüfung einen neuen Leistungskatalog für Menschen mit Behinderung zu entwickeln.

Von der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen geht eine weitere wichtige Maßnahme aus: „Die Landkarte der inklusiven Beispiele“, welche online einsehbar ist. Nicht nur in Bezug aber auch auf den Sport gerichtet, lassen sich bundesweit inklusive Projekte identifizieren.

5. Fazit und Ausblick

Artikel 30 (5) der im Jahr 2009 in Deutschland in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet unter dem Titel „Teilhabe am kulturellen Leben sowie Erholung, Freizeit und Sport“ die Forderung nach der gleichberechtigten Teilnahme an Sportaktivitäten auf allen Ebenen. In Bezug auf den Kontext Sport muss der Frage nachgegangen werden, wie Sportangebote auf allen Ebenen (Breiten-, Schul- und Spitzensport) gestaltet sein müssen, um die Teilhabe aller Mitglieder einer heterogenen Gesellschaft mit all ihren vielfältigen sozialen Merkmalen zu ermöglichen. Gemäß der Inklusionspädagogischen Haltung erfordert ein Inklusionsprozess weniger einen Anpassungsprozess auf individueller Ebene als vielmehr einen Veränderungsprozess auf institutioneller Ebene. Darüber hinaus ist zu betonen, dass aus Sicht der Inklusionspädagogik das Begriffsverständnis von Inklusion keinesfalls ausschließlich auf die Kategorie Behinderung zu beziehen ist (wie es in der aktuellen gesellschaftspolitischen Diskussion jedoch nicht selten geschieht), sondern viel weiter zu fassen ist und weitere Vielfaltsdimensionen wie z. B. Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion und sexuelle Orientierung mit einbezieht (Fediuk, 2008; Tiemann, Schulz & Schmidt-Gotz, 2007). Damit steht das Inklusionskonzept im engen Zusammenhang mit dem Diversity-Ansatz (Rulofs, i. d. Bd.).

Empirische Studien belegen, dass eine der größten Herausforderungen für die Umsetzung von Inklusion in den gesellschaftlichen Subsystemen Schule sowie (organisierter) Sport auf der Ebene der Haltungen und Einstellungen der Akteurinnen und Akteure liegt (vgl. z. B.

¹⁴ Zugriff am 02.06.2014 unter: <http://www.dosb.de/de/sportentwicklung/inklusion/innovationsfonds/>

¹⁵ Durch den Themenschwerpunkt Inklusion im Innovationsfonds 2012/2013 will der DOSB eine stärkere Öffnung der Sportvereine und -verbände für Menschen mit einer Behinderung unterstützen. Zugriff am 02.06.2014 unter: <http://www.dosb.de/de/sportentwicklung/inklusion/innovationsfonds/>

¹⁶ Es handelt sich dabei um folgende Verbände: Landessportverband Baden-Württemberg, Landessportbund Sachsen, Landessportbund Niedersachsen, Landessportbund Berlin, Landessportbund Rheinland-Pfalz, Deutscher Kanu-Verband, Verband Deutscher Sporttaucher, Special Olympics Deutschland, Deutscher Fußball-Bund, Deutscher Schwimm-Verband, Deutscher Schützenbund, Deutscher Hockey-Bund, Deutscher Curling-Verband, Deutscher Rollstuhl-Sportverband, Deutscher Gehörlosen-Sportverband, Deutscher Behindertensportverband.

Doll-Tepper, Schmidt-Gotz, Lienert, Döen & Hecker, 1994; Hutzler & Levi, 2008; Kozub & Lienert, 2003; Radtke, i. Dr.). Es bleibt darauf zu verweisen, dass im Hinblick auf das Thema „Inklusion im Sport“ auf verschiedenen Ebenen Forschungsbedarf besteht und dass eine Intensivierung der Forschung anzustreben ist.

Inklusion kann nur gelingen, wenn die am jeweiligen System Beteiligten einem mitunter notwendig werden- den Veränderungsprozess positiv gegenüberstehen und die Chance, die mit dem Veränderungsprozess einher- geht, verstehen (Rulofs und Gieß-Stüber, i. d. Bd.). Bei der Verbreitung des Wissens über den Nutzen eines inklusiven Sportsystems sollte sowohl der DOSB als Dachsportorganisation als auch die Spitzenverbände, Landessportbünde und die Verbände mit besonderen Aufgaben mit ihren Untergliederungen eine Schlüssel- rolle im Prozess der Kommunikation einnehmen.

INTEGRATION AUS (SPORT-)SOZIOLOGISCHER PERSPEKTIVE

Ulrike Burrmann

1. Einführung

Mit der Integrationsthematik ist u. a. die Frage verbunden, was Gesellschaften zusammenhält bzw. was die Gesellschaft auseinander treibt¹ (Heitmeyer, 1997a, 1997b). Imbusch und Heitmeyer datieren den Beginn der Integrationsproblematik mit der Konstitution von Nationalstaaten, wobei unter Integration „die Eingliederung von mit unterschiedlichen Rechten ausgestatteten Bürgern in ein neues Staatsgebilde meinte. Integration war hier noch gleichbedeutend mit bzw. Teil der Staats- oder Nationenbildung“ (2008a, S. 11). Mit der Ausdifferenzierung von Gesellschaften wurde v. a. die Integration der funktionalen Subsysteme in ein gesellschaftliches Ganzes betrachtet (u. a. Luhmann, 1997). Friedrichs und Jagodzinski (1999) nehmen seit den 1980er Jahren eine breitere Diskussion über die Frage der Integration moderner Gesellschaften wahr. In vermeintlich hochindividualisierten, postmodernen Gesellschaften wird zunehmend die Frage gestellt, ob diese „überhaupt noch integrierbar“ seien (Beck & Beck-Gernsheim, 1994; Friedrichs & Jagodzinski, 1999; Nunner-Winkler, 2008). Für Heitmeyer ist die „Frage nach der Integrationsfähigkeit moderner Gesellschaften [...] zu einem zentralen öffentlichen wie wissenschaftlichen Diskussionsthema avanciert [...]. Die Integrationsproblematik scheint sich angesichts der *Ambivalenzen sozialer Modernisierung* und angesichts der unübersichtlichen Folgen von Differenzierung und Individualisierung mit ihren schwer kalkulierbaren Konsequenzen, der *Rasanz der ökonomischen Globalisierung* und der neuerlichen *Brisanz von Ethnizität* zu radikalieren. So wird deutlich, dass sich die Integrationsthematik, die lange Zeit politisch halbherzig und konjunkturell rhetorisch für die „Ausländer“ und Zugewanderten reserviert war, massiv gewandelt hat“ (2008, S. 29f.). Dabei scheint der gesellschaftliche Zusammenhalt mal mehr und mal weniger

gefährdet zu sein. „Selbst lange Phasen der Stabilität bedeuten keine Garantie gegen einen Absturz in die Desintegration, welche bis hin zu bürgerkriegsähnlichen Zuständen reichen kann“ (Imbusch & Rucht, 2005, S. 15).

Dem Sport(verein) werden nun eine Reihe von sozial- und auch systemintegrativen Leistungen zugeschrieben (bereits Baur & Braun, 2003; Rittner & Breuer, 2004). In aktuellen (sport-)politischen Dokumenten ist zu lesen: „Sport hilft Kontakte zu knüpfen und Freundschaften zu schließen. Er stärkt das Selbstbewusstsein und vermittelt soziale und interkulturelle Kompetenz, indem durch gemeinsame Aktivitäten Vorbehalte abgebaut und gegenseitiges Verständnis aufgebaut werden“ (Deutscher Bundestag, 2010, S. 90). „Sport fördert das Gefühl der Zugehörigkeit und Teilhabe und kann daher ein wichtiges Instrument für die Integration von Zuwanderern sein“ (Europäische Kommission, 2007, S. 8). Schließlich hat der Sport auch im „Nationalen Integrationsplan“ ein eigenes und umfangreiches Kapitel erhalten: Hier wird angenommen, dass Zuwanderer im Sportverein soziale Beziehungen aufbauen und Freundschaften knüpfen, Sprachkompetenzen erwerben und mit kulturellen Normalitätsmustern der deutschen Gesellschaft vertraut gemacht werden können (Bundesregierung, 2007). Thiel, Seiberth und Mayer fassen die geäußerten Integrationshoffnungen an den Sport(verein) zusammen und machen vier Argumentationsstränge aus: (1) Sport als verbindende Instanz, (2) Sport als Praxis mit hoher Anziehungskraft, (3) Sport als Symbol für Offenheit und Chancengleichheit und (4) Sport als internationale und universale Sprache (2013, S. 342f.).

In der *aktuellen* sportwissenschaftlichen und sportpolitischen Diskussion wird der Integrationsbegriff meist im Zusammenhang mit der Integration von Migrantinnen und Migranten verwendet. Integration wird beispielsweise definiert als „die gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnen und Migranten am gesellschaftlichen Leben und damit auch an sportweltlichen Teilnahme- und

¹ Letztere Frage verweist auf die Desintegrationsdebatte, die v. a. von Heitmeyer (1997b) und Kollegen angestoßen wurde.

Teilhabestrukturen unter Respektierung und Wahrung kultureller Vielfalt beim gleichzeitigen Anspruch aller, sich an rechtsstaatlichen und demokratischen Grundpositionen zu orientieren“ (DOSB, 2010c, S. 1). Um allerdings aufzuzeigen, dass der Integrationsbegriff in der Soziologie durchaus unterschiedlich verwendet wird und sich daraus Missverständnisse ergeben können, wird zunächst im zweiten Kapitel auf verschiedene Integrationsvorstellungen in der Soziologie eingegangen (u. a. Friedrichs & Jagodzinski, 1999; Pöttker, 2005; Imbusch & Heitmeyer, 2008b) bevor dann insbesondere auf die sportsoziologische Debatte Bezug genommen wird.

2. Zum Integrationsbegriff und verschiedenen Integrationskonzepten

Der Integrationsbegriff wurde von Spencer ([1857], 1972) in die Soziologie eingeführt (Heitmeyer, 2008). Für eine erste Begriffsbestimmung haben Pöttker (2005) sowie Imbusch und Rucht (2005) diverse soziologische Wörterbücher, Lexika und Handbücher durchforstet und kommen zu der Einschätzung, dass sie nicht wesentlich über das Alltagsverständnis hinausgehen würden. Mit Integration werde häufig „die Eingliederung eines Individuums, einer Gruppe oder eines gesellschaftlichen Teilsystems in einen jeweils umfassenderen sozialen Zusammenhang bezeichnet“ (Imbusch & Rucht, 2005, S. 20f.; ähnlich Esser, 2001). Heckmann, Wunderlich, Worbs und Lederer konkretisieren den Begriff und definieren Integration: „a) als Bildung einer Struktur aus Einzelelementen; b) als Verdichtung und ‚Verbesserung‘ von Beziehungen innerhalb einer Struktur; c) als das Hinzufügen einzelner Elemente oder von Teilstrukturen zu einer bestehenden Struktur und das Zusammenfügen dieser zu einem verbundenen ‚Ganzen‘“ (o. J., S. 7). Dennoch sind diese Formulierungen noch recht vage, machen den Begriff zwar für viele Debatten anschlussfähig, sorgen aber auch für Konfusion.² „Wer wie warum in was und mit welchen Effekten integriert werden oder sein soll, bleibt unklar oder umstritten“ (Imbusch & Rucht, 2005, S. 66). Feuser stellt provozierend fest: „Wie soll eine Qualitätsdebatte [im Feld der Behindertenfürsorge] in Bezug auf „Integration“ geführt werden, wenn nicht einmal annähernd ein Konsens darüber herrscht, welche Praxis anhand welcher Momente, die sie realisiert, überhaupt als integrativ bezeichnet werden kann? – von dem nebulösen Inklusionsgerede ganz zu schweigen!“ (2006, S. 281).

Die Vorstellungen von Integration unterscheiden sich u. a. darin, ob (1) „die Relationen zwischen den verschiedenen Teilsystemen einer Gesellschaft“ (Esser, 1999, S. 14) oder „die Beziehungen, die die Akteure einer Gesellschaft untereinander, zu den Teilsystemen und zur Gesellschaft insgesamt unterhalten“ (Esser, 1999, S. 14), betrachtet

werden. Esser (1999) bzw. Lockwood ([1964], 2008) sprechen von Systemintegration³ und Sozialintegration.⁴ Ein System (z. B. Sportsystem) ist z. B. umso stärker integriert, je größer der Anteil der Personen ist, die sich mit dem System identifizieren und/oder die kollektiven Ziele oder Werte teilen. Mitgliederzugewinne oder -verluste (von bestimmten Mitgliedergruppen) könnten demnach als ein Indikator für die Systemintegration von Sportvereinen herangezogen werden.⁵

Sozialintegrative Leistungen des Sportvereins werden in der Studie von Baur und Braun (2003) beispielsweise über Selbsteinschätzungen der Mitglieder zum Grad ihrer Bindung an den Verein oder ihres Zugehörigkeitsgefühls oder am Ausmaß ihres freiwilligen Engagements für den Verein festgemacht.

Die Vorstellungen von Integration differieren (2) hinsichtlich der Ebenen (*Mikro-, Meso-, Makroebene*) und Dimensionen der Integration, die analysiert werden. Wenn es um die Integrationsleistungen der Sportvereine geht, wird v. a. die Mesebene in den Blick genommen, wenn die Integration einzelner Mitglieder oder Sportgruppen betrachtet wird, ist die Mikroebene angesprochen (vgl. Breuer, Wicker & Pawlowski, 2008). Der Fokus in den meisten sportwissenschaftlichen Studien liegt auf der *Sozialintegration* mit den (meist) wertneutral abgeleiteten Integrationsdimensionen strukturelle, soziale, identifikatorische und kulturelle Integration (in Anlehnung an Esser, 2001 oder Heckmann, 1997; z. B. Baur, 2006, 2009). Unterschiede zeigen sich dann in der jeweiligen Operationalisierung. Integrationsvorstellungen variieren (3) je nachdem, ob normative Annahmen zugrunde gelegt werden oder Integration als deskriptives – also wertneutrales – Konzept betrachtet wird. Der Integrationsbegriff wird *deskriptiv* verwendet, wenn es u. a. darum geht, Dimensionen der Integration zu unterscheiden oder Kausalzusammenhänge zwischen den verschiedenen Dimensionen aufzudecken.⁶ Mit Integration wird demnach nicht „automatisch“ etwas Positives oder Wünschenswertes assoziiert (Friedrichs & Jagodzinski, 1999). *Normativ* wird der Begriff verwendet, wenn nach einer gelingenden Integration gefragt wird. Am Beispiel der Integration von Personen mit Migrationshintergrund: „Wenn man ein normatives Element hinzufügt kann man sagen, dass In-

³ In diesem Fall liegt ein absoluter Integrationsbegriff zugrunde (Friedrichs & Jagodzinski, 2008).

⁴ Hier wird auch von einem relationalen oder graduellen Integrationsbegriff gesprochen (Friedrichs & Jagodzinski, 2008).

⁵ Wenn es um systemintegrative Leistungen der Sportvereine geht, zeigen sich Unterschiede im theoretischen Hintergrund. Im Unterschied zur systemtheoretischen Definition bei Kleindienst-Cachay et al. (2012) verbinden Baur und Braun (2003; Braun, 2002) in Anlehnung an De Tocqueville ([1835], 2001) und Putnam (2000) mit dem Begriff die Vorstellung, dass freiwillige Vereinigungen zur Integration ihrer Mitglieder in die Gesellschaft beitragen würden.

⁶ Auch der Assimilationsbegriff kann deskriptiv, also wertneutral verwendet werden (Esser, 2001). Dies wird in der Rezeption der jeweiligen Ansätze häufig nicht offen gelegt.

² Heckmann et al. (o. J., Heckmann, 1997) nehmen nach der allgemeinen Definition mit Blick auf die Integration von Migranten/innen durchaus Präzisierungen vor.

tegration ein Prozess ist, durch den eine Migrationsbevölkerung einen Mitgliederstatus in der Gesellschaft erwirbt und Zugang zu Positionen und Status auf der Basis von Chancengleichheit erwirbt“ (Heckmann, 1997, S. 1). Drei normative Konzeptionen werden diskutiert. Das Assimilationskonzept geht im Prinzip von einer ethnischen Homogenität einer Gesellschaft als politischem Ziel aus, mindestens in dem Sinne, dass es, bei aller „individuellen“ Unterschiedlichkeit, zwischen den verschiedenen ethnischen Gruppen keine Unterschiede in der Verteilung gewisser Merkmale gibt [...].⁷ „Das Konzept der multiethnischen Gesellschaft zielt dagegen auf die ethnische Pluralisierung der Gesellschaft in dem Sinne ab, dass die verschiedenen ethnischen Gruppen unter einem politischen bzw. staatlichen Dach koexistieren und als ‚Kollektiv‘ ihre Eigenständigkeit bewahren können“ (Esser, 2001, S. 18). Die interaktionistische Integration beruht auf gleichberechtigter Teilhabe, geht von wechselseitigen Austauschprozessen aus und hat die Einbindung von Menschen in verschiedene Zusammenhänge einer Gesellschaft zum Ziel (Thiel et al., 2013 in Rückgriff auf Heckmann, 1997). In sportwissenschaftlichen Studien wird zu selten offen gelegt, wann deskriptiv (also wertneutral) und wann normativ argumentiert wird, welches normative Konzept zugrunde gelegt wird, wann Integration gelungen ist oder wann Desintegrationsprozesse beginnen.⁸

Integrationsvorstellungen unterscheiden sich (4) in Bezug auf die Frage, ob Konflikte für den Zusammenhalt sozialer Systeme nützlich oder schädlich sind und welche Bedingungen für Integration förderlich oder hinderlich sind. Integrationskonzeptionen in der Tradition von Durkheim ([1893], 1992) und Parsons (1951) basieren eher auf der *Konsensannahme*. Um Normen zu befolgen und vorgeschriebene Rollen ausfüllen zu können, muss ein Mindestmaß an Übereinstimmung und Verpflichtung der Akteure entstehen. Ausgangspunkt konflikttheoretischer Ansätze (z. B. Simmel, [1908], 1992; Dahrendorf, 1972; Dubiel, 1999) ist die Annahme, dass *Konflikte* für den Erhalt und Zusammenhalt sozialer Systeme nützlich, wenn nicht sogar notwendig sind.⁹ Mit der Analyse von Konflikten in Sportvereinen befassen sich u. a. Baur und Braun (2003), Kothy, 1997; Klein, Kothy & Cabadag, 2000; Thiel (2002) oder Stahl (2011).

Die unterschiedlichen Integrationsvorstellungen spiegeln sich in verschiedenen theoretischen Strömungen innerhalb der Soziologie wider. Imbusch und Rucht

(2005) unterscheiden vier elementare Zugänge. (1) Wertbezogene Theorien betonen die Notwendigkeit von gemeinsam geteilten Werten für den Zusammenhalt der Gesellschaft. (2) Vertragstheorien heben den einsichtigen allseitigen Nutzen eines friedlichen und geordneten Zusammenlebens hervor. Rational Choice-Theorien gehen z. B. von der Annahme aus, Individuen wollen sich vor Schaden (Kosten) bewahren, zugleich aber auch ihren subjektiv wahrgenommenen Nutzen in einer gegebenen Situation maximieren (Friedrichs & Jagodzinski, 2008, S. 109). (3) „Strukturfunktionalistische und funktionalistische Systemtheorien sehen den integrierenden Modus für die Gesamtgesellschaft in spezifischen Vermittlungsmechanismen innerhalb und zwischen funktional spezifizierten Teilsystemen [...]“ (Imbusch & Rucht, 2005, S. 59). (4) Konflikt- und Anerkennungstheorien „gehen von prinzipiellen Spannungen und Ungleichheiten in Gesellschaften aus, aber sehen in der produktiven Bearbeitung von Konflikten bzw. der Anerkennung von Differenz die Möglichkeit von sozialer Integration“ (Imbusch & Rucht, 2005, S. 59).¹⁰

Münch kommt zum Fazit, dass kein einzelner Theorieansatz für sich beanspruchen kann, „umfassend genug konstruiert zu sein, um auf die anderen Ansätze verzichten zu können. Die Soziologie braucht sie weiterhin alle. Für spezifische Detailfragen der Integration benötigen wir den spezifischen Beitrag einzelner Theorieansätze. Ein umfassendes Verständnis der sozialen Integration gewinnen wir, wenn wir die Aspekte der Integration, die von der einzelnen Theorie erfaßt werden, genauer bestimmen und wenn wir aus den einzelnen Theorien ein umfassendes Theoriennetzwerk knüpfen“ (2008, S. 70). Auch in der Bundespolitik findet sich eine entsprechende Einschätzung. So heißt es im Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung: „Ein übergreifender Konsens, was unter Integration zu verstehen sei, scheint schwierig, weil Integration sowohl ein normatives als auch ein analytisches Konzept darstellt und die dabei als wichtig erachteten Aspekte und Dimensionen sich im Verlauf der Zeit verändern. Eine allgemein akzeptierte Theorie der Integration zu entwickeln, dürfte kaum möglich sein“ (Bundesregierung, 2007, S. 196). Die Vielfalt an theoretischen Ansätzen (wertbezogene, vertragsorientierte, funktionalistisch-systemtheoretische, konflikttheoretische) finden sich auch in der sportsoziologischen Diskussion wieder.

3. Empirische Studien über die Integrationsleistungen von Sportvereinen

Integration wird derzeit vor allem – und auch in den nachfolgenden Abschnitten – mit der Gruppe der Migranten/innen assoziiert. Dies ist aber eine Engführung. Wenn es um Integrationsleistungen des organisierten

⁷ Zur Kritik an Assimilationskonzepten vgl. Beitrag von Gieß-Stüber, i. d. Bd.

⁸ Eine Ausnahme bildet die Studie von Kleindienst-Cachay et al. (2012).

⁹ Die Annahme „gilt nur für demokratisch verfasste Gesellschaften in relativen Wohlfahrtslagen, die ihre Divergenzen institutionell anerkennen; sie gilt nur, insofern sich die Konfliktparteien nicht als unversöhnliche «Feinde» in einem Vernichtungskonflikt gegenüber treten, sondern als «Gegner»; sie gilt nur, sofern die Konfliktgegenstände verhandelbar sind, etwa im Sinne eines «Mehr-oder-Weniger»; und sie gilt nur insoweit, als die Konfliktparteien ihren Streit nach beiderseitig anerkannten Regeln austragen, ihre Differenz reziprok anerkennen und eine Ethik der Selbstbegrenzung verfolgen“ (Dubiel, 1999, ref. in Kraemer, 2008, S. 43).

¹⁰ Hier ergeben sich Bezüge zum konstruktiven Umgang mit Fremdheit (Gieß-Stüber, i. d. Bd.).

Sports geht, finden sich beispielsweise auch Untersuchungen, die sich speziell mit der Einbindung von Frauen in den organisierten Sport befassen (Hartmann-Tews, 1996, 2004; Pfister, 1999); Studien zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Sport (Radtke, 2011; Scheid, 1995); Untersuchungen zu den Integrationspotenzialen des (organisierten) Sports im Hinblick auf Kinder und Jugendliche (Borkovic, 2010; Nobis & Baur, 2007) oder Studien, die Fragen des Zusammenhalts von Mitgliedern in Sportvereinen (Stichworte: „Bürgergesellschaft“, „Krise des Ehrenamts“; vgl. Baur & Braun, 2003; Braun, 2003) thematisieren.

Es lassen sich v.a. drei Gründe für die im letzten Jahrzehnt vorgenommene Fokussierung der Integrations-thematik auf Menschen mit Migrationshintergrund aus-machen. Zum Ersten wurde an allgemeine gesellschaftliche und politische Debatten über die (mangelnde) Integrationsbereitschaft einiger Migranten/innen angeknüpft und der Frage nach den besonderen Inte-grationspotenzialen des Sports nachgegangen. Zum Zweiten weisen Daten der Sportentwicklungsberichte darauf hin, dass Mitglieder mit Migrationshintergrund im organisierten Sport unterrepräsentiert sind (vgl. zsf. Breuer, Wicker & Forst, 2011). Insofern stellt sich die Frage, wie diese Zielgruppe für die Sportvereine gewonnen werden kann. Diese Herausforderung gewann zum Drit-ten vor dem unübersehbaren demografischen Wandel in Deutschland noch an Bedeutung. Breuer (2009) weist darauf hin, dass Sportvereine, die einen hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund erreichen, in eini-gen Bereichen über deutlich geringere personenbezo-gene Organisationsprobleme (z. B. demografisch be-dingter Mitgliederrückgang, Gewinnung von Leistungs-sportlern) berichten.

3.1 Studien zur Integration von Migranten/innen

Mit Fragen zur sozialen Integration von Migranten/innen im und durch den Sportverein befassen sich (1) Studien, die diese Thematik unter einer vereinssoziologischen Perspektive in den Blick nehmen (Breuer & Wicker, 2008; Kleindienst-Cachay et al., 2012; mit Bezug auf Migran-tensportvereine u.a. Stahl, 2009). Inwieweit die bei-spielsweise in Funktionsträger/innen-Befragungen er-hobene „Außensicht“ mit den Selbsteinschätzungen der Sport treibenden Akteure übereinstimmt, ist ungewiss. Unter einer vereinssoziologischen Perspektive fallen (2) auch Evaluationsstudien, die u. a. die Akzeptanz und die wahrgenommenen Effekte von Integrationsprogram-men in Sportvereinen untersuchen (DOSB-Programm Integration durch Sport: Baur, 2009; Nobis & Mutz, 2011; Evaluation des Modellprojekts „spin – sport interkultu-rell, Braun & Finke, 2010). Auf deren Grundlage wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet (für das IdS-Pro-gramm vgl. Kübler & Schrage, 2011), die zu einer Weiter-entwicklung der Programme geführt haben. Es gibt (3) Studien, die sich mit den Integrationspotenzialen z. B. des Fußballsports befassen (Soeffner et al., o.J; Soeffner & Zifonun, 2005) und unter einer wissenssoziologischen

Perspektive nicht von der Gesellschaft (vom Verein), son-derm vom Einzelnen (Vereinsmitglied) ausgehen. Weitere v. a. qualitativ orientierte Untersuchungen befassen sich (4) mit speziellen Einwanderergruppen – z. B. zu den Bewegungs- und Sportengagements von Migrantinnen an Hauptschulen oder zu türkischen Jugendlichen (u. a. Frohn, 2007; Gieß-Stüber et al., 2013; Kleindienst-Cachay, 1998, 2007) – die eine kleine Gruppe präzise beschreiben und auf das Verstehen sozialer Kontexte abzielen, um Bedeutungen rekonstruieren sowie Rahmenbedingun-gen einer Sportteilhabe oder Nichtteilhabe besser ver-standen zu können. Schließlich liegen (5) Ergebnisse aus breit angelegten Panoramastudien vor, bei denen über die Sportbeteiligung von v. a. Heranwachsenden mit Migrationshintergrund am Rande berichtet wird (z. B. Brandl-Bredenbeck & Brettschneider, 2010; Burrmann & Nobis, 2007; Gaiser & de Rijke, 2006; Gerlach & Brett-schneider, 2004, 2013), oder es werden Datensätze (wie z. B. PISA 2000-E; DJI, 2003) sekundäranalytisch aufbe-reitet, um mehr über die Teilnahme- und Teilhabechan-zen von Personen mit Migrationshintergrund (meistens von Heranwachsenden) zu erfahren (Mutz, 2012; Burr-mann & Mutz, 2012).

3.2 Zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse

Aus Platzgründen können die einzelnen Studien nicht ausführlich erläutert werden. Die folgende zusamen-fassende Darstellung bezieht sich v.a. auf die o. g. Stu-dien, die die Integrationsleistungen unter einer vereins-soziologischen Perspektive in den Blick nehmen (die Studien im Block 1 bis 3).

In den sportwissenschaftlichen Arbeiten wird relativ einheitlich in eine Integration im Sport und eine Inte-gration durch Sport differenziert. Voraussetzung für eine Integration im und durch Sport ist der Zugang zum Sport(verein). In den Studien werden v. a. sozialintegra-tive Leistungen des Sports bzw. der Sportvereine (teil-weise auch der Sportgruppen) analysiert, wobei oft dif-ferenziert wird in strukturelle, soziale, identifikatorische und kulturelle Integrationsleistungen. In den jeweiligen Argumentationen wird nicht immer unterschieden, ob es sich um Integrationsleistungen des Sports (also un-abhängig vom jeweiligen organisatorischen Rahmen) oder um Integrationsleistungen der Sportvereine han-delt. Dies ist aber erforderlich, wenn spezifische Lei-stungen der Sportvereine (im Unterschied zu anderen Sportkontexten) untersucht werden sollen. Außerdem sollte in künftigen Untersuchungen stärker expliziert werden, wann deskriptiv und wann normativ argumen-tiert wird, welches normative Konzept zugrunde gelegt wird und wann Integration als „gelingen“ zu bewer-ten ist (Kleindienst-Cachay et al., 2012). Inwieweit die von Thiel et al. formulierte Einschätzung, dass sich in der Soziologie eine Definition etabliert hat, die in Ab-grenzung zu assimilatorischen Konzepten „Integration als mehrdimensionalen Prozess kennzeichnet, der auf Wechselseitigkeit sowie gleichberechtigter Teilhabe beruht und die Einbindung von Menschen in verschie-

dene Zusammenhänge einer Gesellschaft zum Ziel hat“ (2013, S. 338), kann bezogen auf die o.g. Studien häufig nur erahnt werden.

In den Untersuchungen werden jeweils unterschiedliche Fragestellungen verfolgt, zum Teil werden andere theoretische (u. a. wertbezogen, systemtheoretisch, differenzierungstheoretisch, konflikttheoretisch) Prämissen gesetzt und selbst bei gleichen Integrationsdimensionen wird zumindest teilweise mit anderen Operationalisierungen (Variablen, Items) gearbeitet. Zudem werden die Daten in einigen Studien mittels qualitativer Methoden, in anderen mittels quantitativer Methoden bei verschiedenen Akteuren erhoben; mal geben die Sportvereinsmitglieder oder Nichtmitglieder selbst Auskunft, mal berichten die Funktionsträger über ihren Verein und deren Mitglieder. Der Vorteil liegt darin, dass jeweils unterschiedliche Facetten der Integration von Migranten/innen untersucht werden, ein Vergleich der Ergebnisse der Studien ist aber erschwert.

Mit Blick auf die Migranten/innen ist zu erkennen, dass die Bindungskräfte des Sports auch in dieser Gruppe enorm sind. Bisherige Befunde zeigen jedoch auch, dass sie in Sportvereinen nach wie vor unterrepräsentiert sind und sich Migranten/innen zudem nur in wenigen Vereinen wiederfinden (Breuer et al., 2011). Allerdings sind weitere Differenzierungen angebracht, denn die Sport(vereins)partizipation variiert z.B. auch nach Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund oder Konfession (z. B. Mutz, 2009, 2012).¹¹ Hinzu kommt, dass sich bislang nur wenige Vereine mit dem Thema Integration beschäftigen oder sich gar mit den o.g. Programmen wie Integration durch Sport oder spin (NRW) auseinandergesetzt haben (Kleindienst-Cachay et al., 2012). Zudem sind das Negieren von Differenzen (z. B. die Auffassung, dass besondere Maßnahmen zur Gewinnung von Migranten unnötig seien), Assimilationsdruck auf Migranten (z. B. abschätzige Bemerkungen zu Kleidungsnormen) oder gar die „Integrationsverweigerung“ von Vereinen einer gleichberechtigten Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund abträglich (Kleindienst-Cachay, et al., 2012; Soeffner et al., o. J.). In der Mannheimer Fußballstudie (Soeffner et al., o. J.) oder in der Studie von Stahl (2009, 2011) zu Migrantensportvereinen wird deutlich, dass Migranten/innen im Sportverein durchaus auch diskriminiert werden und/oder im (Vereins-) Sport u. a. ethnische Grenzziehungsprozesse stattfinden. Kleindienst-Cachay et al. (2012) empfehlen die meist passive Inklusionspolitik der Vereine in eine aktive zu überführen, in dem sich Vereine sozial öffnen, Personal entsprechende Kompetenzen im Umgang mit „kulturellen Differenzen“ erwerben kann und Vereine bei der Integrationsarbeit unterstützt und beraten werden (Maßnahmen, wie sie beispielsweise im IdS- oder spin Programm angelegt sind). Ohne eine Problematisierung der Ungleichheit in kulturell/sozial heterogenen Grup-

pen bleiben die Integrationsverheißungen plakative Hoffnungen. Diese „Gleichheit“ muss erst einmal hergestellt werden.

Die Studien liefern übereinstimmend Anhaltspunkte dafür, dass Sportvereine (inklusive Migrantensportvereine) zur Integration beitragen können. Sie leisten zunächst eine Integration im Sport u. a. durch niedrigschwellige, regelmäßige sportliche und gesellige Angebote, die sich an den Interessen der Teilnehmer/innen orientieren. Viele Vereine schaffen darüber hinaus auch Rahmenbedingungen, die als günstig für eine Integration durch Sport eingeschätzt werden können, die also das Erreichen von sozialen, alltagspolitischen, kulturellen und sogar sozialstrukturellen Integrationszielen erleichtern. Dazu gehören gesellige Veranstaltungen, besondere Unterstützungsangebote, aber auch die Motivation zum freiwilligen Engagement. Allerdings waren die herangezogenen Studien durchweg als Querschnittsstudien konzipiert. Die zugrunde gelegte „Sozialisationsannahme“, wie die darauf aufbauende „Transferannahme“ (z. B. bei Baur & Braun, 2003) oder Analysen über „Integrationseffekte“ bei den Zielgruppen (z. B. bei Baur, 2009; Braun & Finke, 2010) konnten empirisch nicht geprüft werden.

Befunde deuten jedoch auch darauf hin, dass Integration nicht per se stattfindet. Wenn die Integrationspotenziale angeregt und aktiviert werden sollen, muss eine sportbezogene Integrationsarbeit in den Sportvereinen zielorientiert, kontinuierlich und pädagogisch durchdacht erfolgen (Baur, 2009). Dieser Anspruch weist allerdings über den Organisationszweck eines „normalen“ Sportvereins hinaus. Kleindienst-Cachay et al. (2012, S. 261ff.) machen v. a. auf drei Begrenzungen aufmerksam: (1) Sportvereine sind freiwillige Organisationen, die primär binnenorientiert sind und die Integrationsprogramme vielfach nicht kennen. (2) Vereine basieren hauptsächlich auf ehrenamtlicher Mitarbeit, so dass nicht selten Fähigkeiten fehlen und/oder der zusätzliche Aufwand gescheut wird. (3) Es besteht eine ungenügende Passung von Programmen und Vereinszweck. „[...] also Kommunikationen über Integration, aufgelegte Programme und Ähnliches – werden immer nur soweit wahrgenommen, als sie relevant für die Organisation selbst erscheinen“ (Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 263). Am Beispiel der Etablierung eines Mannheimer Modellprojekts Integration durch Sport im Fußball machen Soeffner et al. auf weitere Probleme aufmerksam, nämlich (4) auf unterschiedliche Interessen und Orientierungen der Akteure (in diesem Fall z. B. städtische Dienststellen, Polizei, LSV, Caritas, Sportverband). „So lassen sich das Interesse an Kriminalprävention, sozialer Integration, Ressourcenbeschaffung und Rekrutierung von Sportlern nicht einfach im Rahmen der selben Maßnahmen konzipieren, geschweige denn verwirklichen“ (o. J., S. 315).

In den Studien geht es auch um Fragen der Konsens-Findung, der Frage danach, wie viel Homogenität und/oder Heterogenität der Zusammenhalt einer Gesellschaft verträgt und wie mit Konflikten umgegangen wird. So

¹¹ Ansatz zur Intersektionalität im Beitrag von Rulofs, i. d. Bd.

äußern Funktionsträger in der Studie von Kleindienst-Cachay et al. die Befürchtung, „dass die sozialintegrative Leistungsfähigkeit der Vereine an ihre Grenzen stoße und mancherorts bereits jetzt Prozesse ethnischer Entmischung zu beobachten seien“ (2012, S. 253). Soeffner et al. finden im Mannheimer Fußballmilieu gewalttätige Auseinandersetzungen oder andere Formen „abweichenden Verhaltens“, „die von den Akteuren der Fußballwelt nicht in moralisierender Weise gegen die betroffenen Personen oder Gruppierungen gewendet, sondern in seiner Bedeutung eher verharmlost oder gar ignoriert [wird]“ (o. J., S. 318). Sie betonen aber auch, dass die Auseinandersetzungen nicht unbedingt als Zeichen von Desintegration gedeutet werden müssen, sondern eher ein Zeichen von Normalität seien. „Wenn es in pluralistischen Gesellschaften zwischen Gruppen keine Konflikte gibt, dann in der Regel, weil die Machtunterschiede zwischen beiden zu groß sind: Die überlegene Gruppe kann die unterlegene problemlos kontrollieren, die unterlegene hat nicht die notwendigen Ressourcen zur Gegenwehr. Konflikte treten dann auf, wenn sich die Positionen angleichen und das scheint bei Einwanderern im Bereich des Fußballs der Fall zu sein. Wir verstehen diese Auseinandersetzungen besser, wenn wir sie nicht als Abweichung interpretieren, sondern zu den normalen Streitigkeiten rechnen, die wir aus unserem Leben in allen Bereichen kennen, wo unterschiedliche Interessen und Orientierungen aufeinander treffen“ (Soeffner & Zifonun, 2008, S. 161).

Trotz aller Integrationspotenziale des Sport(verein)s gibt es auch Grenzen, die offen benannt und kritisch reflektiert werden sollten. Seiberth (2012) macht v. a. auf drei Integrationsbarrieren aufmerksam: auf die bereits genannten Organisationsprobleme, auf den Umgang mit körperlicher Fremdheit und auf unterschiedliche Lebensstile (Gieß-Stüber, i. d. Bd.).

4. Ein kurzer Ausblick

Die von der (Sport-)Politik und den Sportverbänden initiierten Programme beinhalten Unterstützungsleistungen (u. a. Beratung, Qualifizierung, Anschubfinanzierung zur Schaffung von strukturellen Rahmenbedingungen) und zugleich Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Organisationen. Wissenschaftliche Evaluationsstudien haben entsprechende Erfolge aber auch Herausforderungen beschrieben (Baur, 2009; Braun & Finke, 2010). Auf der Basis der vom Evaluationsteam entwickelten Empfehlungen zum IdS-Programm wurden – in Zusammenarbeit von DOSB, BMI und BAMF sowie unter Einbeziehung der Programmverantwortlichen der Länder und begleitet von der Führungsakademie des DOSB – im Jahr 2010 Handlungsempfehlungen abgeleitet. Darüber hinaus hat der DOSB zahlreiche Konzeptpapiere zum IdS-Programm (DOSB, 2010a, b, c) überarbeitet, Expertisen zu einzelnen Themenschwerpunkten (Braun & Nobis, 2012; Stahl, 2012) sowie eine Evaluation der Fortbildung „sport interkulturell“ in Auftrag gegeben

(Schwemin, 2011; Schwitalla, 2010) und eine Überarbeitung der Grundsatzerklärung „Sport und Zuwanderung“ auf den Weg gebracht.¹² Eine weitere Herausforderung für Sportpolitik und Verbände besteht jedoch darin, „die Sportvereine auf breiterer Basis für das Thema „Integration“ zu sensibilisieren und in eine Beratungskommunikation einzutreten“ (Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 260).

In der Studie von Soeffner et al. (o. J.) wird deutlich, dass die wertebasierten Integrationsvorstellungen der Dachverbände von den nachfolgenden Ebenen kaum aufgegriffen werden. Die Integrationskonzepte auf Landesebene oder die lokale Integrationspolitik wären eher pragmatisch ausgerichtet (Göttlich, 2008; vgl. auch Evaluation des IdS-Programms: Baur, 2009). Kleindienst-Cachay et al. (2012) empfehlen die Umstellung des Diskurses der Sportverbände von „Moral“ auf „Funktion“. „Unabhängig davon muss aber das wichtigste Ziel einer Vereinsberatung sein, den Vereinen die Chancen einer Integration von Migranten und Migrantinnen aufzuzeigen und ihnen die funktionale Notwendigkeit – und nicht nur die moralische Verpflichtung – zu einer interkulturellen Öffnung sowie einer aktiveren Integrationsstrategie vor Augen zu führen“ (Kleindienst-Cachay et al., 2012, S. 263).

Spätestens mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention ist in der (sport-)politischen und -wissenschaftlichen Diskussion die Rede von Inklusion, und es wird verschiedentlich ein Perspektivenwechsel von der Integration zur Inklusion gefordert. Hier liegt großer Klärungsbedarf vor, denn zum einen unterscheiden sich die Begriffsverständnisse innerhalb und zwischen den Fachdisziplinen. Inklusion und Exklusion werden beispielsweise unter einer systemtheoretischen Perspektive definiert „als gelingende oder nicht gelingende Platzierung von Akteuren auf Positionen (Esser, 1999, S. 30; Luhmann, 1995). Die so verstandene Inklusion (bzw. Exklusion) deckt gemäß Esser nur einen sehr speziellen Fall der Integration von Migranten/innen und ethnischen Minderheiten ab: „die Platzierung der Akteure als eine von vier inhaltlichen Dimensionen der Sozialintegration in der speziellen Form der strukturellen Assimilation an die Aufnahmegesellschaft. Nicht berücksichtigt sind wichtige andere Formen der Sozialintegration, wie die (Ak-)Kulturation, die interethnische Interaktion und Identifikation, und insbesondere der Aspekt der Systemintegration der Aufnahmegesellschaft als ganzer“ (1999, S. 31). Inklusion gilt systemtheoretisch betrachtet eher „als Normalfall moderner Gesellschaft“ (Wansing, 2007, S. 278), Formen der Multiinklusion in verschiedene gesellschaftliche Teilbereiche, an denen man in unterschiedlichem Ausmaß partizipieren könne, seien typisch. Die Idealvorstellung einer

¹² Derzeit findet eine erneute Evaluation des Programms statt, um zu ermitteln, inwieweit die Empfehlungen bereits umgesetzt werden konnten (Burrmann, Braun, Nobis & Mutz, 2013).

Vollinklusion müsste hingegen unter den Bedingungen einer funktionalen Differenzierung der Gesellschaftssysteme scheitern (Luhmann, 1997; Imbusch & Rucht, 2005; vgl. u. a. das Problem der Hyperinklusion im Leistungssport, Mayer & Thiel, 2011). Bei den o. g. Argumentationslinien wird Inklusion also eher als Voraussetzung für Integration angesehen oder die Begriffe werden synonym verwendet. Im Beitrag von Radtke und Tiemann (i. d. Bd.) wird Inklusion hingegen als anzustrebendes Ziel diskutiert. Zum anderen ist die Debatte „von der Integration zur Inklusion“ v. a. eine Kritik am zugrunde gelegten (normativen) Integrationsverständnis, wobei dies häufig gleichgesetzt wird mit assimilatorischen Integrationsvorstellungen. Diese mögen auch in vielen Vereinen noch verbreitet sein. Und auch die Kritik an der „Qualität der Integrationspraxis, wonach Integration häufig aus einem räumlichen Bei- oder Nebeneinander bestehe und Interaktion, soziales Eingebundensein, emotionales Wohlbefinden weniger in den Blick kämen (z. B. Hinz, 2002), mag in der Realität durchaus auftreten, widerspricht aber den o. g. Integrationsvorstellungen und formulierten Integrationszielen (z. B. des IdS-Programms oder des spin Projekts). Werden interaktionistische Integrationskonzepte aufgenommen und die vielfach beschriebenen (analytischen) Integrationsdimensionen entsprechend operationalisiert, dürften sich mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede zu den Kriterien der Inklusion finden (vgl. Gieß-Stüber et al., i. d. Bd.). Und nicht zuletzt verändert die Einführung eines „neuen“ Begriffs oder Konzepts noch nicht die Vereinspraxis.

INTERKULTURALITÄT IM UND DURCH SPORT

Petra Gieß-Stüber

1. Einführung

Interkulturalität im und durch Sport bezieht sich auf die Qualität der Integrationspraxis. Burrmann (i. d. Bd.) beschreibt differenziert Potenziale und Grenzen der Integrationsarbeit von Sportvereinen. Wenn „Integration in den Sport“ gelingt und Menschen Zugang zu einem Sportverein finden, die sich aufgrund des einen oder anderen personenbezogenen Merkmals von „vereinssozialisierten“ Mitgliedern unterscheiden, ergeben sich interkulturelle Begegnungen, die es konstruktiv zu gestalten gilt. Burrmanns Fazit aus empirischen Evaluationsstudien (i. d. Bd.) machen auf einen zentralen Aspekt aufmerksam, der Interkulturalität zum Problem werden lassen kann: „Ohne eine Problematisierung der Ungleichheit in kulturell/sozial heterogenen Gruppen bleiben die Integrationsverheißungen plakative Hoffnungen“.

Erziehungswissenschaftliche Konzepte zur Interkulturalität thematisieren explizit soziale Hierarchien und sind (normativ) assoziiert mit pädagogischen, politischen und sozialen Zielvorstellungen in einer durch Migration geprägten Gesellschaft (vgl. Mecheril et al., 2010). Interkulturelle Pädagogik ist ein emanzipatorischer Ansatz, der auf einen Abbau hierarchischer Verhältnisse (häufige Folge von Migration) ausgerichtet ist (Auernheimer, 2003; Nieke, 2008; Reviere, 1998).

Wie später dargestellt wird, spielt Interkulturalität in der Sportwissenschaft bisher eine eher untergeordnete Rolle. Daher wird zunächst die Genese und Verwendung der Begrifflichkeiten in den Bezugswissenschaften – Erziehungswissenschaft, Kultur- und Wirtschaftswissenschaft – kurz skizziert, um eine Analysefolie zu entfalten für Anwendungsbezüge in Sportkontexten. Spezifisch für jede Diskussion über Interkulturalität ist der Begriff Kultur. Dieser bedarf einleitend einer theoretischen Erörterung.

2. Kultur als Grundbegriff einer Diskussion über Interkulturalität

Da der „Kulturbegriff“ im Zentrum der „Interkulturellen Pädagogik“ steht und dieser Begriff im Alltags- wie im fachwissenschaftlichen Sprachgebrauch sehr vieldeutig verwendet wird, ist es notwendig, das Verständnis von Kultur offen zu legen. Seit einigen Jahren wird das Operieren mit dem Konzept „Kultur“ verbreitet kritisch begleitet, weil die Gefahr der Kulturalisierung durch die Befassung mit Phänomenen, die als kulturell identifiziert werden könnten, stets gegeben ist (Gogolin, 2006, S. 39). Kritische Erziehungswissenschaftler/innen weisen auf die Gefahr hin, einen zu starken Fokus auf (ethnisch-) kulturelle Unterschiede zu legen und somit „im Zuge eines verkürzten und simplifizierenden Kulturverständnisses soziale Verhältnisse in unangemessener Weise zu »kulturalisieren«“ (Mecheril, 2004, S. 108).

Die jüngere Forschungsdiskussion arbeitet mit einem weiten und offenen Kulturbegriff, der einerseits die gesamte gewordene und sich entwickelnde Lebenswelt des Individuums begreift und andererseits von räumlichen Begrenzungen absieht (Bolten, 2007). Auch eine knappe Definition aus der Sicht der Kulturanthropologie, nach der Kultur als „die Gesamtheit der kollektiven Deutungsmuster einer Lebenswelt“ verstanden wird (Nieke, 2008, S. 50), bindet Kultur weder an eine Ethnie noch eine Nation oder an eine Sprache. Allen aktuellen Ausführungen zum Kulturbegriff ist gemeinsam, dass Kultur prozesshaft und dynamisch verstanden wird (Auernheimer, 2012). Die Gefahr der Kulturalisierung kann nur dann eingeschränkt werden, „wenn die »interkulturelle« Dimension systematisch und konsequent als allgemeine und nicht als migrationsspezifische Dimension pädagogischer Interaktion betrachtet wird“ (Mecheril, 2004, S. 109).

Die Relevanz der theoretischen Ausführungen soll an einem typischen Beispiel illustriert werden. Der folgende

Text wird auch in einer dsj-Broschüre genutzt, um zu verdeutlichen, was geschieht, wenn Zuschreibungen allein aufgrund von Kultur vorgenommen werden:

„Deutsche, die in Indien arbeiten, beschreiben häufig vergleichbare Konfliktpunkte: Inder und Inderinnen reden um den heißen Brei, es kommt auch mal vor, dass sie lügen, es ist generell chaotisch und die Menschen sind unzuverlässig. Die Inder und Inderinnen verletzen unser Bild von Ehrlichkeit, weil sie negatives Feedback selten direkt und offen aussprechen würden – erst recht nicht, wenn man in der Hierarchie über ihnen steht (...).“ (dsj 2010 b, S. 8)

In dem Zitat werden kulturalisierende Zuschreibungen auf vermeintlich homogene geographisch oder ethnisch umrissene Kulturen vorgenommen und damit Stereotype provoziert oder verfestigt. Um einer solchen Zuschreibungspraxis zu entgehen, wird in der zitierten Broschüre der Begriff der Transkulturalität eingeführt und der Konstruktionscharakter von „Kultur“ verdeutlicht (vgl. dsj 2010 b, S. 8 ff.).

Um einem erweiterten Kulturbegriff gerecht zu werden, wird in interkulturellen Trainings aktuell mit der Methode der Fremdheitsnarration gearbeitet (Roth, 2010). Wird der angeführte Text in diesem Sinne umformuliert, kann abstrakter über Kommunikationsschwierigkeiten zwischen kulturell unterschiedlichen Menschen diskutiert werden. Der Text hieße dann wie folgt:

„Es gibt Menschen, die reden um den heißen Brei, es kommt auch mal vor, dass sie lügen, der Umgang ist dann generell chaotisch und die Menschen sind unzuverlässig. Diese Personen verletzen das Bild von Ehrlichkeit kulturell anders orientierter Menschen, weil sie negatives Feedback selten direkt und offen aussprechen würden – erst recht nicht, wenn man in der Hierarchie über ihnen steht...“

2.1 Interkulturelles Training – die wirtschaftswissenschaftliche Perspektive

Im Zuge zunehmender Mobilität auf einem globalisierten Arbeitsmarkt wurden in der Wirtschaft seit den 1980er Jahren Interkulturelle Trainings entwickelt, um einen erfolgreichen Auslandseinsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen. Ziel ist es, entsendete Personen dafür vorzubereiten, als Fremde in einem anderen Kulturkreis zurechtzukommen zu können und kulturbedingte Kommunikationsbarrieren abzubauen (Götz & Bleher, 2010). Missverständnisse, unbeabsichtigte Beleidigungen und das Brechen von kulturbedingten Tabus sollen vermieden werden. Ausgegangen wird von Interaktionen mit hierarchisch ähnlich situierten Individuen an dem fremden Ort. Die Erfahrungen des interkulturellen Trainings werden heutzutage vor allem für Entsendungen in Regionen eingesetzt, die noch nicht umfassend in Globalisierungsprozesse eingebunden sind. Das an einem klassischen Verständnis von Nati-

onalkulturen orientierte Wissen erscheint in einer zunehmend internationalisierten und globalisierten Welt allenfalls noch für Begegnungen relevant, bei denen Menschen ohne bzw. mit sehr geringer Fremdheitserfahrung zusammentreffen. Dies ist in den Industrieländern inzwischen selten geworden (Roth, 2010, S. 123). Wenn Ziele und Anwendungsbezüge interkultureller Trainings auf die Belange von Sportverbänden und -vereinen in Deutschland bezogen werden, sollte beachtet werden, dass die kulturbedingte Heterogenität in Sportgruppen ein Phänomen innergesellschaftlicher Differenzen ist. Diese Differenzen sind häufig begleitet von sozialen Unterschieden – anders als in einem internationalen businessmeeting. Kulturelle Passungsfragen stellen sich in einer Trainingsgruppe, an der z.B. Mädchen mit Migrationshintergrund teilnehmen und die eine Hauptschule besuchen, eher aufgrund *alltagskultureller Milieuerfahrungen* als aufgrund des Herkunftslandes der Eltern (Sobiech & Gieß-Stüber, 2012).

2.2 Interkulturelles Lernen – die erziehungswissenschaftliche Perspektive

Wenn kulturelle Heterogenität in der Bevölkerung – und auch in Lerngruppen – zunimmt, wird häufig *interkulturelles Lernen* gefordert. Die Forderung nach interkulturellem Lernen ist in der Regel mit der Suche nach angemessenen Interaktions- und Lernformen unter folgenden Bedingungen verbunden: (1) Internationalisierung und Globalisierung, (2) Formen und Folgen von Zuwanderung und Migration, (3) zunehmende Pluralisierungs- und Individualisierungstendenzen. Nieke (2008, S. 14) fasst konzeptionelle Entwicklungen interkulturellen Lernens als pädagogische Antwort auf Zuwanderung in Deutschland in mehrere Phasen zusammen: (1) Ausländerpädagogik für Gastarbeiterkinder, (2) Differenzierung von Förderpädagogik, (3) Interkulturelle Erziehung und Bildung als Bestandteil von Allgemeinbildung und (4) in der Folge des Terroranschlags von New York 2001 eine Rücknahme der Toleranzbereitschaft gegen Muslime und zunehmende Anpassungsforderungen an Zuwanderer. Nieke beobachtet eine tendenzielle Abkehr von interkultureller Erziehung und Bildung hin zu einer „Integrationsförderung mit Akkulturationsunterstützung“.

Anders als in anderen Ländern (z. B. Niederlande, angelsächsische Länder) wird interkulturelle Erziehung und Bildung im Deutschen eng an einen Schulbezug und an die Didaktik im Fachunterricht gebunden. „Die Verwirklichung eines solchen Konzepts von Interkultureller Erziehung und Bildung in der Schule erfordert vielfältige Anstrengungen zur Änderung der bisherigen Schul- und Unterrichtsrealität“ (Nieke, 2008, S. 98).

Interkulturelles Lernen meint einen Prozess des Lernens über die Grenzen von Kulturen und Lebenswelten hinweg. In sportbezogenen Kontexten finden wir unterschiedliche Verstehensweisen dieses Phänomens. Gemeint sein kann: (1) Im Sinne einer eher bildungstheoretisch orientierten Argumentation ein Lernen in

Auseinandersetzung mit Andersheit und Fremdheit, (2) mehr oder weniger planvoll arrangiertes Lernen in einem Setting, das international oder multikulturell geprägt ist und (3) ein Lernen, das auf interkulturelle Kompetenz als Ergebnis abzielt. Kennzeichnend für das interkulturelle Lernen ist eine Veränderung der grundsätzlichen Haltung und der Disposition zu Bewertung und Verhalten in Situationen, in denen sich eine Person mit „Fremdheit“ konfrontiert sieht (Grosch & Leenen, 1998; bezogen auf sportpädagogische Fragen Gieß-Stüber, 1999; 2006; 2008). In diesem Sinne kann eine Auseinandersetzung z. B. mit unvertrauten körperlichen Praxen, aber auch schon mit modifizierten Regeln, ungewohnten Interaktionsformen etc. in dem Feld von Bewegung, Spiel und Sport Bildungsprozesse anregen. Diese Perspektive erfordert pädagogisch reflektierte Inszenierungen (Gieß-Stüber, 2005; Huh, 2010).

Konzeptualisierungen interkultureller Erziehung fokussieren entweder (1) eine Pädagogik der Begegnung (zur Kenntnisnahme der zugewanderten Kulturen, gegenseitige Information, Repräsentation der fremden Kultur im öffentlichen Leben für die Majorität, gegenseitige kulturelle Bereicherung) oder (2) die Reaktionen der Majorität auf Befremdung und Konkurrenz (Bekämpfung von Ausländerfeindlichkeit, Diskriminierung und Rassismus, Beseitigung von Vorurteilen und Ethnozentrismus, Herstellung von Chancengleichheit) (Nieke, 2000, S. 35).

Interkulturelle Kompetenz wird für sportbezogene Kontexte von Grimminger (2009) aufgearbeitet und für Schulungsmaßnahmen von Sportlehrkräften zugänglich gemacht. Interkulturelle Kompetenz wird gemeinhin zusammengefasst als eine Bündelung von eigen- und fremdkulturellem Wissen, von unterschiedlichen Fähigkeiten und persönlichen Dispositionen, die es einer Person erlauben, effektiv und konstruktiv in Austausch mit Vertreter/innen einer anderen Kultur zu treten.

2.3 Interkulturelle Öffnung – die strukturelle Perspektive

Nachdem nun das Grundkonzept der Interkulturalität für die interpersonale Kommunikation und für die Kompetenzentwicklung pädagogisch Verantwortlicher skizziert wurde, soll abschließend auf die Ebene der Organisationsentwicklung eingegangen werden. Eine Organisation wie der Sportverein führt ein kulturelles Eigenleben. Dies zeigen z. B. auch Befunde einer Vereinanalyse von Nagel (2003). Der Sportwissenschaftler kommt im Rahmen seiner Studie zur sozialen Offenheit von Sportvereinen zu dem ernüchternden Fazit, dass aufgrund der Logik ihrer Entstehung und aufgrund der spezifischen Struktur- und Funktionsprinzipien Vereine für die Verwirklichung sozialpolitischer Ziele, wie z. B. „Sport für alle“, im Grunde nicht geeignet sind und solchen Ansprüchen deshalb nur begrenzt gerecht werden können. Das bedeutet, dass Integrationspotenziale des Sports nur dann ausgeschöpft werden können, wenn Barrieren für interkulturelle Öffnungsprozesse gezielt

abgebaut werden und Integration bzw. Interkulturalität von allen Verantwortlichen gemeinsam getragene Zielsetzung ist. Auf diese Herausforderung reagierte die Deutsche Sportjugend im Jahr 2010 mit der Veröffentlichung der Arbeitshilfe „Interkulturelle Öffnung im organisierten Kinder- und Jugendsport“¹. Die Ausführungen haben zum Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund auf unterschiedlichen Strukturebenen der Sportorganisation zu gewährleisten. Kernstück dieser Arbeitshilfe ist ein „interkultureller Selbstcheck“, mit dessen Hilfe die Jugendorganisationen eine Ist-Analyse ihrer interkulturellen Ausrichtung auf verschiedenen Strukturebenen erfassen können.

Die Entscheidung für interkulturelle Öffnung birgt Chancen für alle Beteiligten. Ein Beispiel: Daten aus dem Sportentwicklungsbericht von Breuer und Wicker (2008) lassen sich dahingehend analysieren, dass Sportvereine auf der einen Seite zunehmend größere Probleme bei der Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen beklagen, dass sie andererseits aber selten (8,4 Prozent der Vereine) spezifische Maßnahmen oder Initiativen zur Integration von Migrant/innen ergriffen haben, obwohl hier enormes Potenzial zu vermuten ist (nur 2,7 Prozent aller Vorstandsfunktionen sind von Personen mit Migrationshintergrund besetzt). Interkulturelle Öffnung bietet konkrete Maßnahmen an, wie dieses Potenzial aktiviert werden kann. Die Strategie betrifft Organisations-, Personal- und Angebotsstrukturen und führt zur Veränderung der Organisation mit dem Ziel, Zugangsbarrieren für Minderheiten ab- und Partizipationschancen aufzubauen. „Angebote und Maßnahmen der infrastrukturellen und individuellen Versorgung werden so ausgerichtet, dass sie die in den Regionen lebenden Menschen entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil erreichen“ (Handschuck & Schröer, 2012).

In einer Organisation vorliegende Strukturen sind Ergebnisse des Handelns kollektiver Akteur/innen, die wiederum institutionalisierte Handlungsrahmungen und -möglichkeiten für Akteur/innen vorstrukturieren, aber auch durch deren Handeln modifiziert und transformiert werden können (Helsper, Böhme, Kramer & Lingkost, 2001, S. 24). Durch Konstellationen mit vielfältigeren Wert- und Normgefügen, inhaltlichen Interessen und ggf. spezifischen Umgangs- und Beziehungsformen wächst die Chance auf gleichberechtigten Zugang zu Funktionen (auch Machtpositionen) für alle Mitglieder unabhängig von Geschlecht, Ethnie, Herkunft, Glaubensüberzeugungen etc. Der anspruchsvolle und kompetent zu gestaltende Prozess der interkulturellen Öffnung ist ein *langfristig* angelegter Prozess. Es dürfen keine ad-hoc-Ergebnisse erwartet werden, sondern es ist durchaus möglich, dass sich die Veränderungen und deren Auswirkungen erst Jahre später zeigen. Dies belegen auch Erkenntnisse aus der Schulentwicklung (Klippert, 1998).

¹ Einzusehen unter: http://www.dsj.de/uploads/media/dsj_interk_oeffnung.pdf (Zugriff am 18.10.2013).

Für interkulturelle Öffnung kann es keine „Patentrezepte“ geben. Der Veränderungsprozess ist als kontinuierliche Aufgabe zu verstehen, die von möglichst vielen Akteur/innen im Verein getragen wird.

Mit der Arbeitshilfe der dsj zur interkulturellen Öffnung wird der Ist-Zustand eines Vereins bewertbar. Der Selbstcheck stellt eine Voraussetzung dar, um perspektivisch die interkulturelle Öffnung der Organisation (weiter) aufzubauen. Das Ausfüllen des Selbstchecks bietet den Organisationen Hilfestellung, bisher vorherrschende Strukturen zu reflektieren. Der interkulturelle Selbstcheck stellt den ersten von fünf vorgeschlagenen Verfahrensschritten dar: Auf dieser Basis sollen Ziele definiert, Maßnahmen entworfen und umgesetzt sowie bewertet werden. Weiterführende Handreichungen zur Implementierung und Evaluation erscheinen wünschenswert.

3. Interkulturalität als Thema der Sportwissenschaft

Der Umgang mit kultureller Vielfalt ist in der sportpädagogischen und -didaktischen Diskussion geprägt von unterschiedlichen theoretischen und politischen Referenzen, integrationsorientierten Zielperspektiven und Sportverständnissen.

In der Sportwissenschaft finden sich noch etwa bis zum Jahr 2000 Positionen, die den überkommenen ausländerpädagogischen Vorstellungen entsprechen, assimilativ argumentieren und eher karitativ motiviert sind (beispielhaft Smidt, 1994; Favre, 1995; Schucan-Kaiser, 1995). Die zeitlich folgenden Ansätze orientieren sich mehr oder weniger an pluralistischen Integrationskonzepten, ohne diese jedoch zu explizieren. Verschiedene Autoren folgen der Annahme, dass sich Sport aufgrund seiner Universalität besonders gut zum interkulturellen Lernen eigne (Dietrich, 1994; Roth & Pühse, 1996; Pühse & Roth, 1995).

Die Annahme, Interaktionen auf der Ebene des Körperlichen hätten über die Unterschiedlichkeit der Kulturen hinweg universalen, kulturneutralen Charakter, wird von Bröskamp (1994) kritisiert. Seiner Ansicht nach wird Sport in diesem Verständnis aus allen sozialen und kulturellen Kontexten herausgelöst, er wird von seinen sozialen Bezügen isoliert und gleichsam entkulturalisiert. Basierend auf dem theoretischen Konzept des Habitus und Geschmacks von Bourdieu entwickelt Bröskamp (1994) das Konzept der körperlichen Fremdheit. Sport- und Spielformen sind gleichermaßen in komplexer Weise mit sozialen und kulturellen Vorstellungen durchsetzt. Am Beispiel von Fußballspielen zwischen deutschen und eigenethnisch-türkischen Vereinen expliziert Bröskamp (1994), dass es aufgrund des kulturell unterschiedlichen Körperverständnisses zu tief greifenden (körperlichen) Fremdheitserfahrungen im Sport kommen kann. Bröskamp (1994) legt eine Analyse eines bis dahin undiskutierten Phänomens vor, liefert Erklä-

rungsansätze für Konfliktkonstellationen, bleibt aber in seinen didaktischen Schlussfolgerungen vage. Aufbauend auf theoretischen Ausführungen zum Verhältnis von Kultur und Körper, in Anlehnung an Bourdieu und Merleau-Ponty, definiert Dietrich interkulturelles Lernen als jenen Vorgang, „in dem (eigene und fremde) kulturelle Wahrnehmungs-, Interpretations- und Handlungsmuster als solche erkannt und reflektiert werden können“ (1994, S. 24). Voraussetzung dafür ist die gegenseitige Bereitschaft, Unterschiede wahrzunehmen, sie zu tolerieren und als Möglichkeiten des Verhaltens zu akzeptieren. Eher auf schulische Kontexte ausgerichtet sieht Dietrich die Möglichkeit, „kulturelle Sachverhalte distanziert zu entschlüsseln und zu würdigen“ (Dietrich, 1994, S. 24). Roth und Pühse (1995) bauen ihre Argumentation auf der Theorie sozialen Lernens auf. In sozialen Lernprozessen können – nach Einschätzung der Autoren – unterschiedliche kulturelle Lebensformen thematisiert, bewusst gemacht und ggf. Konflikte bearbeitet werden. Vor allem in regelgeleiteten Spielen werden in diesem Sinne die Fähigkeiten zur Perspektivenübernahme, Rollendistanz und Empathie geschult. Den beiden Autoren folgend impliziert interkulturelles Lernen ein Lernen im Umgang mit anderen Menschen. Eine Veränderung bestehender Strukturen erscheint gemäß dieses Ansatzes nicht erforderlich. Interkulturelles Lernen wird mit sozialem Lernen gleichgesetzt. Der spezifische Aspekt der eingeschränkten Passung von Norm- und Wertorientierungen der Beteiligten sowie soziale, (macht-)politische und strukturelle Rahmenbedingungen bleiben außer Acht.

Die Arbeitsgruppe um Pühse (Gerber et al. 2011) führte in der Schweiz eine empirische Studie durch, in der davon ausgegangen wird, dass sportliche Aktivität interethnische Kontakte ermöglicht, die sich auf die interkulturelle Verständigung auswirken und infolgedessen den Grad an sozialer Integration beeinflussen. Die komplexen Ergebnisse stützen diese Annahme so pauschal nicht. Es wird betont, dass sportlich aktive Ausländer im Sport dieselben Freundschaftserfahrungen machen wie inländische Jugendliche. Dies kann jedoch nicht unbedingt als Effekt interkultureller Potenziale des gemeinsamen Sporttreibens interpretiert werden. Die Inszenierung des Sporttreibens und eventuell der Gegenstand scheint eine entscheidende Rolle zu spielen. Inhaltsempfehlungen variieren in den verschiedenen Ansätzen zwischen der Thematisierung fremdkultureller Bewegungsarten einerseits – wobei die Gefahr der Exotisierung z. B. von Lange (1995) angesprochen wird – und dem Aufgreifen von globalen Sportarten andererseits. Ausgelassen wird in den frühen unabhängig voneinander publizierten und nicht weiter elaborierten Ansätzen eine systematische Kontextualisierung, d. h. die Reflexion, unter welchen strukturellen Gegebenheiten, mit welchen Zielgruppen und welcher Zielperspektive welche Inhalte wie vermittelt werden sollten.

Unter dem Titel „interkulturelle Bewegungserziehung“ startete mit der gleichnamigen Publikation 1999 eine

Forschungsgruppe um Erdmann und Gieß-Stüber mit der kontinuierlichen Arbeit an einer theoretischen Fundierung für die Gestaltung von Lehr-/Lernsituationen im Sport. Das theoretische Rahmenkonzept basiert auf identitätstheoretischen Erkenntnissen (Erdmann, 2005) und sozialpsychologischen Ansätzen zum Umgang mit Fremdheit (Gieß-Stüber, 1999; 2006). Von Beginn an wurden die Überschneidungen kultureller Handlungsorientierungen mit denen, die sich aus sozialen Lebensbedingungen, Geschlechterzugehörigkeit oder anderen im weitesten Sinne kulturellen Zugehörigkeiten ergeben mit reflektiert. Anliegen war es, eine Analyseebene aufzuspannen, die hinter einer kategorialen Zu- oder Einordnung von Differenz liegt und ggf. resultierende Ein- oder Ausgrenzungen zu erklären vermag. Mehrjährige interdisziplinäre Theorieentwicklung begleitet von Praxiserprobungen, didaktischen Ausführungen (u. a. Gieß-Stüber, 2005) und empirischen Studien (Esser-Noethlichs, 2011; Grimminger, 2009, 2011, 2012; Midthaugen, 2010) münden in ein didaktisches Konzept „reflexiver Interkulturalität im Sport“ (zusammengefasst in Gieß-Stüber, 2008). Dieser Ansatz setzt eine spezifische Offenheit und Haltung auf individueller und institutioneller Ebene voraus. Interkulturelles Lernen ist in diesem Verständnis ein subjektorientierter pädagogischer Ansatz. Aus dem theoretischen Rahmenkonzept werden didaktische Leitideen abgeleitet, die zum einen Individuen stärken (Identitätsarbeit) und zum anderen für einen konstruktiven Umgang mit Fremdheit sensibilisieren sollen. Für die Planung und Inszenierung von Sportangeboten sind leitende Orientierungen: Begegnung mit Fremdem, Selbstrelativierung, Entfremdung des Vertrauten, Erkennen transkultureller Elemente, Differenzierung der Wahrnehmung, Anerkennung und Wertschätzung, Erfahrung von Zugehörigkeit, Fähigkeit zum Aushandeln/Konfliktfähigkeit und die Wahrnehmung und Überschreitung von Grenzen. Die Reflexion von Fremdheitserlebnissen erscheint als Voraussetzung für Transfererwartungen.

Die theoretische Auseinandersetzung mit dem Konstrukt der Fremdheit lässt nachvollziehbar werden, wie und unter welchen personenbezogenen und strukturellen Bedingungen Differenzwahrnehmungen zu Distanzierung, Ausgrenzung, Einverleibung oder auch Zuwendung führt (ausführlich theoretisch dargelegt Gieß-Stüber, 1999, auch Seiberth, 2012). Unter dieser sozialkonstruktivistischen Perspektive wird deutlich, dass nicht eine Person aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen „das Problem“ ist, sondern, dass das Aufeinandertreffen unterschiedlicher „Kulturen“ im Sinne unterschiedlicher lebensweltlicher Deutungsmuster (s. o. Kulturbegriff) Einschluss und Teilhabe beeinträchtigen können. Ebenso wird nachvollziehbar, dass pragmatische Gesichtspunkte und Konkurrenz um knappe Güter ggf. zu dem Bestreben führen, die bestehende Ordnung zu wahren und die Organisation nicht oder nur bedingt (interkulturell) zu öffnen. Seiberth (2012) betont den Lebensstil und den Körper als

bedeutsame Bezugspunkte für Fremdheitserleben. Bei der Entwicklung von Konzepten für ein konstruktives Miteinander im Sport müssen die Mechanismen betrachtet werden, die zu Barrieren werden können oder zu Grenzen, ggf. sogar zu Ausschluss führen. Seiberth (2012) unterscheidet drei Ebenen: (1) Fremdheit als Beziehungserfahrung, (2) Fremdheit als Ordnungstifter, (3) Fremdheit als Symbolträger.

Nohl und von Rosenberg (2012) weisen auf die bislang nur wenig ausdifferenzierten empirischen Untersuchungen zu interkultureller Bildung überhaupt in außerschulischen Kontexten hin. So liegen keine Untersuchungen vor über Interkulturalität in Sportvereinen. Erste empirische Evidenzen beziehen sich auf Schulsport und seien an dieser Stelle kurz angeführt, um aufzuzeigen, dass selbst in einem explizit pädagogischen Setting die Förderung interkulturellen Lernens durch Bewegung, Spiel und Sport voraussetzungsvoll ist. Ziel einer kleinen empirischen Studie mit dem Titel „Interkulturelles Lernen im Schulsport“ von Saß (1999; Saß & Völz, 2000) war es, Aussagen zu erhalten zum Zusammenleben von jugendlichen Einheimischen und Zuwanderern im Schul- und Freizeitsport. Die Auswertung der im Sportunterricht erhobenen qualitativen und quantitativen Daten zeigen, dass Migrant/innen im Wesentlichen zwar nicht häufiger als ihre deutschen Mitschüler/innen abgelehnt werden, jedoch die Begründungen für Ablehnung auf kulturelle Unterschiede und Vorurteile rekurrieren. Die Autorinnen schließen daraus, dass der Sportunterricht zwar günstige Bedingungen für Integrationsprozesse bietet, aber gleichzeitig zur Förderung interkulturellen Lernens nicht überbewertet werden darf. Thematisch greifen Gieß-Stüber, Grimminger, Schmerbitz und Seidensticker (2007; 2009) die Frage auf, welchen Beitrag der Schulsport zu einer interkulturell orientierten Schule leisten kann. Die Vorstellung einer sich quasi automatisch im Sport einstellenden Integration im Sport(-unterricht) wird auch durch diese aus quantitativen und qualitativen Daten resultierenden Befunde relativiert. Erwähnt sei als Einzelbefund nur, dass lediglich 39,6 Prozent der befragten Schüler/innen (N = 616) angeben, dass sie häufig bzw. manchmal im Sport mit Schüler/innen anderer Herkunft besser klar kommen als in anderen Fächern.

Mangels einschlägiger Befunde aus dem organisierten Sport noch ein Hinweis auf den Anspruch interkulturell orientierten Unterrichtens: Vorliegende Ergebnisse aus der Erziehungswissenschaft zeigen die Notwendigkeit der Förderung interkultureller Sensibilität von Lehrkräften, sowie eine Förderung allgemein didaktischer Kompetenzen des Lehrpersonals und die Notwendigkeit der Definition geeigneter interkultureller Unterrichtsthemen und Materialien (für den Sport Grimminger, 2009). Deutlich wird schon durch diesen kurzen Blick auf die empirische Realität, wie komplex und anspruchsvoll das Vorhaben ist, wenn tatsächlich Wirksamkeit angestrebt wird.

4. Qualifizierungsmaßnahmen zum Interkulturellen Lernen im organisierten Sport – eine Kommentierung

Im Jahr 2004 wurde die Qualifizierungsmaßnahme „Sport interkulturell“ des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen in die Integrationsarbeit des DOSB aufgenommen und inzwischen an Erfahrungen aus der Fortbildungsarbeit angepasst.² In Anknüpfung an die vorangehenden Ausführungen fallen folgende konzeptionelle Aspekte auf, die in einer Weiterentwicklung aufgegriffen werden könnten. Mit der Klärung grundlegender Begriffe folgt das Konzept dem erziehungswissenschaftlichen Diskurs und legt prinzipiell einen dynamischen Kulturbegriff zugrunde. Der Fokus der Ethnizität wird erweitert in der Begriffserklärung von „Interkulturell“ (S. 8) auf alle identitätsstiftenden und handlungsleitenden Kategorien. Damit soll *jede menschliche Begegnung* als interkulturell verstanden werden, Überschneidungssituationen mit anderen Kategorien sozialer Ungleichheit sind in diesem Denken impliziert. Dieses Begriffsverständnis vermeidet kulturalisierende Zuschreibungen. Die im Vorwort der Broschüre formulierte Zielperspektive „Multiplikatoren für eine erfolgreiche Integrationsarbeit“ zu unterstützen und sie für „kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren“ und der explizit formulierte Schwerpunkt der Fortbildung bezieht sich jedoch in allen weiteren Ausführungen und Argumentationen auf die Kommunikation und Verständigung zwischen Mitgliedern unterschiedlicher ethnisch/nationaler Herkunft (S. 6). Die Interaktionalität in Sportgruppen wird im Sinne des interkulturellen Grundgedankens besonders berücksichtigt. Interkulturelles Lernen wird in dem Fortbildungskonzept mit einem Lernsetting assoziiert, das multikulturell geprägt ist. Da jedoch die Thematisierung von Machtverhältnissen, Diskriminierungen, Rassismus, Umgang mit Minderheiten etc. „nur am Rande“ angedeutet werden (S. 6), werden die spezifischen Potenziale der multikulturellen Lehr-/Lernsituationen nicht voll ausgeschöpft. Interkulturelle Handlungskompetenz wird ausgelegt als Handlungsfähigkeit in multikulturellen Lerngruppen im Dienste von Integration. Da aber auf der Grundlage der empirischen Befundlage anzunehmen ist, dass Interaktionsbesonderheiten, die Konflikte auslösen (ein bedeutsames Thema des Fortbildungskonzepts), möglicherweise eher auf die soziale Lage der zugewanderten Familien oder auf Bildungsmilieus als auf „Kultur“ zurückzuführen sind, könnte bei genauerer Betrachtung des Anliegens von „Sport interkulturell“ das Ziel der Maßnahme treffender beschrieben werden als Förderung der Fähigkeit zu konstruktivem Umgang mit Fremdheit.

„Interkulturelles Lernen“ wird entsprechend des fachwissenschaftlichen Diskurses als ein dialektischer Prozess verstanden, der zu einem veränderten Umgang mit der

eigenen und fremden Kultur führt. Ein entsprechendes Vorhaben kann nicht bedeuten, Kinder mit kulturell von der Mehrheitskultur in einem Sportverein abweichender Zugehörigkeit in die gewachsenen Strukturen eingliedern zu wollen, ohne Veränderungen der Trainingsarbeit und Strukturen mit zu reflektieren.

Da nicht im Sinne emanzipatorischer-erziehungswissenschaftlicher Ansätze eine „Relativierung hierarchischer Beziehungen“ oder die Förderung interkultureller Kompetenz der jungen Sportlerinnen und Sportler explizites Ziel der Qualifizierungsmaßnahme ist, wäre zu diskutieren, ob die Benennung des Konzepts von „Sport interkulturell“ nicht missverständlich ist. Die in dem Fortbildungskonzept implizit enthaltenen Zielkonflikte (wird Integration im Sinne optimierter Partizipation angestrebt oder soziale Integration oder Interkulturalität?) werden eventuell auch von Teilnehmenden der Maßnahmen unterschwellig empfunden, was Grund sein könnte für die wenig zufriedenstellende Evaluation (Schwitalla, 2010).

5. Fazit

Interkulturelles Lernen wird vor allem im Hinblick auf explizit pädagogische Settings konzipiert. Wie Burrmann (i. d. Bd.) auch schon im Hinblick auf zielorientierte, kontinuierliche und pädagogisch durchdachte sportbezogene Integrationsarbeit resümiert, gehört das anspruchsvolle Anliegen der Förderung von Interkulturalität bisher kaum zum Organisationszweck eines „normalen“ Sportvereins.

Die empirischen Befunde verweisen auf die Notwendigkeit einer differenzierten Auseinandersetzung mit Zielen, theoretischen Ansätzen und Umsetzungsmöglichkeiten „interkulturellen Lernens“ in Bewegung, Spiel und Sport. Wissen darüber, was der Sport leisten kann und was nicht, ist wichtig, um vor Enttäuschung oder Misserfolgserleben zu schützen. Die Ausführungen zu den unterschiedlichen Konnotationen zu dem Begriff „Interkulturalität“ und zur kritischen Auseinandersetzung mit Konzepten interkultureller Erziehung und vor allem interkultureller Trainings führen im Sinne einer verantwortungsvollen Aus- und Weiterbildungspraxis zu der Empfehlung, Schulungskonzepte sorgfältig theoretisch zu fundieren und zielgerichtet Inhalte und Methoden auf den anvisierten Verwendungszusammenhang abzustimmen. Schulungsleiter/innen benötigen sowohl differenziertes Theoriewissen als auch Erfahrungen in dem Praxisfeld, in dem die zu Schulenden später interkulturell kompetent agieren sollen. Nur aus dieser doppelt qualifizierten Perspektive ist es möglich, hinreichend didaktisch flexibel Theorie und Praxis zu verbinden. Zu bedenken ist auch, dass die Förderung interkultureller Kompetenz auf eine Sensibilisierung für eigenkulturelle Bindungen, für Machtasymmetrien und auf Einstellungsänderungen abzielt. In der Lerngruppe aufkommende Verunsicherung oder auch Widerstand müssen bearbeitet werden können.

² Sport interkulturell. Fortbildungskonzept zur kulturellen Vielfalt im sportlichen Alltag (DOSB, o. J. http://www.integration-durch-sport.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/ids/files/downloads_pdf/downloads_2012/Fortbildungskonzeption_Sport_interkulturell.pdf) (Zugriff am 25.10.2013)

Die inzwischen vielfach belegte Überschneidung ethnisch-kultureller Handlungsorientierungen mit Bedingungen, die sich aus der sozialen Lebenslage, der Geschlechterzugehörigkeit oder anderem ergeben, sollten in konzeptionelle Weiterentwicklungen aufgenommen werden. Die Zugrundelegung eines weiten und dynamischen Kulturbegriffs macht die Anschlussfähigkeit einer interkulturellen Pädagogik zu den Konzepten Inklusion (Radtke & Tiemann, i. d. Bd.) und Diversität (Rulofs, i. d. Bd.) offensichtlich. Die problemorientierte Konzentration auf einzelne Dimensionen sozialer Ungleichheit wie ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit birgt die Gefahr, dass die Bedeutung dieser jeweiligen Dimension unangemessen verallgemeinernd relevant gemacht wird und so letztlich nicht Ungleichheit überwunden, sondern durch die Verschleierung verstärkender Begleitphänomene tradiert werden. Theoretisch erscheinen intersektionale Ansätze geeignet, um Konstruktionsmuster sozialer Ungleichheit entlang definierbarer Zielgruppen überhaupt erst systematisch zu analysieren und in der Folge gezielte konzeptionelle Arbeit an Interventionskonzepten zu befruchten.

DIVERSITÄT, INKLUSION, INTEGRATION UND INTERKULTURALITÄT

Bewährte Strategien und Entwicklungsperspektiven für den organisierten Sport

Petra Gieß-Stüber, Ulrike Burrmann, Sabine Radtke, Bettina Rulofs, Heike Tiemann

Im abschließenden Kapitel der vorliegenden Expertise werden in analytischer Absicht die Gemeinsamkeiten und Überschneidungen der Konzepte sowie Unterschiede und Abgrenzungen zusammengefasst. Anhand eines modularisierten Planungsschemas werden die Erkenntnisse der Reflektion und Diskussion vorliegender Konzepte und theoretischer Entwicklungen im Hinblick auf die Weiterentwicklung von Förderprogrammen im organisierten Sport skizziert.

1. Wandel gesellschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen und Strategien zur Unterstützung umfassender Teilhabe im Sport

Mit Diversität, Interkulturalität, Inklusion, Integration werden umfassende Konstrukte zu Namensgebern von unterschiedlichsten Programmen und Initiativen im organisierten Sport, wie z. B. „Integration durch Sport“. Die Entwicklung entsprechender Programme und Initiativen sind u. a. zu sehen (1) als Reaktion auf demographische Entwicklungen und dem daraus resultierenden (prognostizierten) Rückgang der Mitgliederzahlen (z. B. Einbeziehung von Frauen, Älteren oder Personen mit Migrationshintergrund in den Sport); (2) als Reaktion auf international empfohlene oder auch verbindliche Vorgaben oder Empfehlungen wie z. B. die Europäische Charta „Sport für alle“ (Europarat, 1975), die International Charter of Physical Education and Sport (UNESCO, 1978), die UN-Behindertenrechtskonvention, 2009 oder die Berliner Erklärung der Weltsportministerkonferenz

(BMI, 2013), (3) als Reaktion auf gesellschaftliche Problemlagen, die die Sportpraxis und den Sport im sozialen Alltag betreffen (z. B. Maßnahmen gegen Rassismus, Diskriminierung und Menschenfeindlichkeit).

Die Entwicklung entsprechender Programme ist Zeichen der Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung durch den organisierten Sport, nicht allein mit auf Selbsterhalt ausgerichteten pragmatischen Motiven, sondern auch mit einer normativ-sozialmoralischen Ausrichtung, die für die Aufrechterhaltung öffentlicher und politischer Legitimierung wichtig ist. Viele Sportvereine und -verbände haben bereits die Notwendigkeit von Perspektivenanpassung im Umgang mit Diversität und Migration im Besonderen erkannt und ihre Rahmenbedingungen, Strukturen, Programme und Angebote angepasst. Unterstützt werden sie dabei – neben und in Abstimmung mit dem DOSB-Programm „Integration durch Sport“ – auch durch die vielfältigen Aktivitäten verschiedener Bereiche im Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) und in der Deutschen Sportjugend (dsj).

Neben den regelmäßig erscheinenden Sportentwicklungsberichten (z. B. 2011/2012, Breuer, Feiler & Wicker, 2013) oder in Auftrag gegebenen Expertisen (z. B. Kleindienst-Cachay, 2006; Mutz, 2013; Stahl, 2012; dsj, 2010c) haben der DOSB und die dsj verschiedene Broschüren und Konzeptpapiere erstellt, die Informationen bereithalten und Anregungen geben, wie Strukturen, Programme und Angebote der Sportvereine- und -verbände befördert werden können.¹ Modelle guter Praxis werden

¹ z. B. Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den organisierten Sport (Deutsche Sportjugend, 2007); Interkulturelles Training. Materialien und Übungen für den Einsatz in der Jugendarbeit im Sport (Deutsche Sportjugend, 2009); Interkulturelle Öffnung im organisierten Kinder- und Jugendsport (Deutsche Sportjugend, 2010a); Integration durch Sport. Programmkonzeption (DOSB, 2010a); Zielsetzungen des Programms Integration durch Sport (DOSB, 2010b); Integrationsverständnis des Programms „Integration durch Sport“ (DOSB, 2010c). Weitere Informationen finden Sie auf folgenden Internetseiten des DOSB bzw. der dsj: <http://www.integration-durch-sport.de/de/integration-durch-sport/service/download-center/>; <http://www.dsj.de/handlungsfelder/soziale-integration/>; <http://www.dsj.de/nc/publikationen/>; Inklusion leben – Gemeinsam und gleichberechtigt Sport treiben. Positionspapier des DOSB und der dsj zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Frankfurt am Main: Deutscher Olympischer Sportbund. (DOSB 2013) http://www.dosb.de/fileadmin/fmdosb/arbeitsfelder/Breitensport/Inklusion/Downloads/DOSB-Positionspapier_zur_Inklusion.pdf

erprobt, best practise Beispiele und Handlungsempfehlungen werden u. a. auf Internetplattformen oder in Handreichungen auch anderen Verbänden/Vereinen zur Verfügung gestellt.

Die Ausführungen in den einzelnen Beiträgen dieser Expertise zeigen, dass die zentralen Begriffe in den vorhandenen Veröffentlichungen mit unterschiedlichen Bedeutungen verwendet werden. Ein Erklärungsansatz dafür sind die vielfältigen Anforderungen, die an die Programme und Angebote gestellt werden sowie die unterschiedlichen Diskussionszusammenhänge, in denen sie zu vertreten sind. Zudem werden die Aktivitäten des DOSB und der dsj permanent weiter entwickelt und dadurch Begriffe teilweise in neue Kontexte gestellt.

Eine nicht eindeutige Verwendung der Begriffe erhöht zwar die Anschlussfähigkeit der praxisnahen Konzepte an übergeordnete Diskurse, erschwert jedoch Abgrenzungen zwischen den Programmen. Die teilweise synonyme Verwendung z. B. der Begriffe Inklusion und Integration kann dazu führen, dass es in der Vereins- und Verbandspraxis schwierig wird, gezielte Maßnahmen abzuleiten.

Es wird empfohlen, aufgrund der vielschichtigen Aufladung programmatischer Begriffe, diese nicht für Projekt-/Programmtitel zu verwenden. Eine kurze Zusammenfassung der Analysen dieser Expertise zeigt: Gesellschaftliche Vorstellungen von gleichberechtigter Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger am organisierten, wohlfahrtsorientierten Sportangebot haben sich – teilweise in Reaktion auf wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn, teilweise in Reaktion auf bundespolitische Zielvorgaben – verändert und vor allem auch ausdifferenziert und pluralisiert.

Die detaillierte Auseinandersetzung mit der Entwicklung der diskutierten Konzepte zeigt auf, dass alle Phänomene, die ganz allgemein mit gefährdeter oder eingeschränkter Teilhabe spezifischer Bevölkerungsgruppen zu tun haben, unter verschiedenen historischen, kulturellen und politischen Gegebenheiten unterschiedlich gedeutet und gehandhabt wurden und werden. Phasen der Segregation/Separation, der Integration und Inklusion finden sich bei der Betrachtung der Entwicklung des Behindertensports, des Frauensports und auch bei der konzeptionellen Reaktion auf Zuwanderung. In einer historischen Phase zunehmender Globalisierung und internationaler Öffnung entstehen gleichzeitig auch Verunsicherungen und Schließungstendenzen. Aufschlussreich und bedenkenswert erscheint die Diagnose des Experten für Migrationsforschung und interkulturelle Erziehung Nieke (2008, S. 14; vgl. Gieß-Stüber, i. d. Bd.), dass in der Folge des Terroranschlags von New York 2001 eine Rücknahme der Toleranzbereitschaft in der Bevölkerung erkennbar ist. Auch das Radar „gesellschaftlicher Zusammenhalt“ der Bertelsmann Stiftung weist in diese Richtung: „Bedenklich erscheint hingegen der Abwärtstrend bei der Akzeptanz von Diversität, der Bereitschaft also, sich auf Menschen

mit anderem kulturellen Hintergrund oder anderem Lebensentwurf einzulassen. Hier ist Deutschland von der Spitzen- in die Mittelgruppe zurückgefallen“ (2013, S. 55). Vor diesem Hintergrund wird kalkulierbar, dass institutionelle Veränderungen hin zu einer Öffnung für Vielfalt zu Resistenz oder Widerstand führen können. Dass dies auch für Sportvereine gilt, wurde in den Teilkapiteln der Expertise deutlich.

2. Zusammenfassende Reflektion der wissenschaftlichen Positionsbestimmungen

Der kritische Blick in den wissenschaftlichen Diskurs zeigt, dass auch hier Integration, Inklusion, Diversität und Interkulturalität mit disziplintypisch unterschiedlichen Traditionen und Konnotationen verbunden sind. Erschwerend kommt hinzu, dass Begriffe selbst innerhalb einer Fachdisziplin oder in Bezug auf eine Zielgruppe anders definiert werden. Zum Beispiel legen innerhalb der Soziologie spezifische theoretische Schulen die Begriffe Integration und Inklusion auf eigene Weise aus (Burrmann, i. d. Bd.). Diese Ambivalenzen sind nicht prinzipiell auflösbar. Als Fazit der differenzierten Erörterungen wird im Folgenden versucht, knappe, weitestgehend konsensfähige Umschreibungen der programmatischen Begriffe – auf der Basis aktueller(sport-)wissenschaftlicher Diskurse – anzubieten:

- *Inklusion mit normativer Prägung* wird verstanden als „Möglichkeit gleichberechtigter Teilhabe unter Beibehaltung individueller Norm- und Verhaltensmuster“ (Rohbeck, 2012, S. 8). Um dieses Ziel zu erreichen, sind Veränderungsprozesse auf institutioneller Ebene (im Gegensatz zu einem Anpassungsprozess auf individueller Ebene) erforderlich. Insofern muss im Rahmen des Inklusionsprozesses der Frage nachgegangen werden, wie Sportangebote auf allen Ebenen (Breiten-, Schul- und Spitzensport) gestaltet sein müssen, um die Teilhabe aller Mitglieder einer heterogenen Gesellschaft mit all ihren vielfältigen sozialen Merkmalen zu ermöglichen. Dieser Inklusionsbegriff wurde in Kritik zu (assimilativen) Integrationskonzepten entwickelt und grenzt sich von dem soziologischen Inklusionsverständnis ab. Insbesondere in pädagogischen und politischen Diskursen wird dieser programmatische Perspektivwechsel als Paradigmenwechsel von der Integration zur Inklusion charakterisiert (Hinz, 2002) Aktuell wird der Inklusionsbegriff im Kontext der UN-BRK vor allem mit Menschen mit Behinderung assoziiert.
- *Inklusion als wertneutraler Begriff* wird in einem System- bzw. differenzierungstheoretischen Paradigma als Teilnahme (und Teilhabe) von Personen an spezifischen Kommunikationszusammenhängen bzw. sozialen Systemen (Kleindienst-Cachay et al., 2012) verstanden. Dieser Inklusionsbegriff fokussiert jedoch – da wertneutral formuliert – nicht die Quali-

tät der Partizipation im Sinne von Chancengleichheit und wertschätzendem Umgang. In der soziologischen Tradition wird der Inklusionsbegriff als Voraussetzung für Integration angesehen, teilweise auch synonym verwendet.

- *Integration (unter soziologischer Perspektive)* ist ein mehrdimensionaler Prozess, „der auf Wechselseitigkeit sowie gleichberechtigter Teilhabe beruht und die Einbindung von Menschen in verschiedene Zusammenhänge einer Gesellschaft zum Ziel hat“ (Thiel et al., 2013, S. 338). Die Integrationsthematik ist u. a. mit der Frage verbunden, was Gesellschaften zusammenhält bzw. was die Gesellschaft auseinander treibt (Heitmeyer, 1997a,b). Der Begriff wird derzeit v. a. mit der Gruppe der Migranten/innen assoziiert (z. B. DOSB-Programm Integration durch Sport). Wenn auf interaktionistische Integrationskonzepte und entsprechende Integrationsziele Bezug genommen wird, gibt es mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede zu den Kriterien der Inklusion (vgl. Inklusionsindex).
- *„Interkulturell“* ist assoziiert mit pädagogischen, politischen und sozialen Zielvorstellungen in einer durch Migration geprägten Gesellschaft (Mecheril et al., 2010). Kennzeichnend für *interkulturelles Lernen* ist ein dialogischer Prozess in Situationen, in denen sich eine Person mit „Fremdheit“ konfrontiert sieht. Im Ergebnis verändern sich Bewertungs- und Verhaltenstendenzen (Grosch & Leenen, 1998). Im Fokus stehen didaktische Fragen. Durch Bezugnahme auf einen weiten und dynamischen *Kulturbegriff* wird eine ausschließliche Fokussierung auf migrationsvermittelte Fremdheit überwunden (Hamburger, 1999; Gieß-Stüber, 2008).
- *Interkulturelle Trainings* wurden in den USA für einen globalisierten Arbeitsmarkt entwickelt, um kulturbedingte Kommunikationsbarrieren abzubauen (Götz & Bleher, 2010).
- *Interkulturelle Öffnung* betrifft Organisations-, Personal- und Angebotsstrukturen und führt zur Veränderung einer Organisation mit dem Ziel, Zugangsbarrieren für Minderheiten ab- und Partizipationschancen aufzubauen.
- *Diversität* bezieht sich auf die sozialen Unterscheidungen, die die Wertschätzung, Chancen und das Vorschreiten von Individuen in Organisationen beeinflussen oder anders formuliert: es geht um Differenzen zwischen Individuen, die die Chancen auf Teilhabe in sozialen Systemen, also auch in Sportvereinen, beeinflussen (Bendl et al., 2012; Becker, 2006; Hays-Thomas, 2004).
- *Diversitätsmanagement* hat seinen Ursprung in Wirtschaft, Organisationsmanagement und Politik und wird allgemein als ein Steuerungsinstrument zum Umgang mit Vielfalt in Organisationen verstanden. Es betrachtet die gesamte Heterogenität einer Orga-

nisation und verfolgt zwei Ziele: 1. die Öffnung für bisher unterrepräsentierte Gruppen und 2. die Gewährleistung von Chancengleichheit und Wertschätzung für die verschiedenen Gruppen. Moderne Ansätze von Diversitätsmanagement setzen auf einen tiefgreifenden und langfristigen Wandel in der Organisationskultur hin zur sozialen Öffnung und Wertschätzung von Vielfalt.

2.1 Ebenen – Mikro, Meso, Makro

Eine Möglichkeit, mehr oder weniger eindeutige Unterschiede in der Zuordnung der verschiedenen Konzepte vorzunehmen, ist die Berücksichtigung der *unterschiedlichen Ebenen*: So hat Interkulturalität einen starken Fokus auf der didaktischen Ebene und der Ebene der Individuen und Gruppenprozesse (Interaktionen), ist also primär ein Konzept auf der Mikroebene. Das Diversitätsmanagement nimmt sehr stark die Strukturen von Organisationen und Gruppenprozessen in den Blick, ist also eher auf der Mesoebene verankert. In Deutschland ist Inklusion v. a. auf die Meso- und Mikroebene ausgerichtet, wobei die Zielperspektive eine „inklusive Gesellschaft“ letztlich auch die Makroebene im Blick hat. Schließlich eignet sich auch Integration je nach Perspektive zur Beschreibung von Prozessen auf der Makro-, Meso- und Mikroebene.

Bei der Konzeption von Programmen und der Verwendung von Begriffen ist also zu überlegen, welche Ebene (Mikro-, Meso-, Makroebene) in den Blick genommen werden soll. Zum Beispiel: Interkulturelles Lernen auf der Mikroebene von Interaktionen kann Diversitätsmanagement, Integration oder Inklusion auf der Mesoebene von Organisationen unterstützen. Interkulturelles Lernen kann also ein Weg zur Erreichung von Zielen der anderen drei Konzepte sein. Weiterhin kann Diversitätsmanagement und die interkulturelle Öffnung als Veränderungsprozess in Organisationen als Mittel zur Erreichung von Integration oder Inklusion auf der Makroebene der Gesellschaft verstanden werden.

2.2 Grad des geforderten Wandels

Während „Integration“ tendenziell für das Bemühen um Teilhabe an einer bestehenden Struktur steht,² wird mit „Inklusion“ jüngst vor allem die Vorstellung betont, dass Veränderungsprozesse auf institutioneller Ebene erforderlich sind, um grundsätzlich Voraussetzungen zu schaffen für die Teilhabe aller Mitglieder einer heterogenen Gesellschaft mit all ihren vielfältigen körperlichen und sozialen Merkmalen. Der Unterschied besteht vor allem in dem Grad des geforderten Wandels der Organisation. Auch Integration impliziert Wandel, der

²Interkulturelle Öffnung ist Zielsetzung in der neuen IdS-Konzeption. Insofern geht es da auch um Veränderungsprozesse auf institutioneller Ebene. Es ist also jeweils zu hinterfragen, inwieweit Neues in etwas bereits Bestehendes eingefügt werden soll (und ob dies auch zu Veränderungen innerhalb der Organisationen/des neuen Ganzen führen soll).

im Sinne (einer meist vorsichtigen) Öffnung gesucht wird, Inklusion und Interkulturalität sind diesbezüglich die umfassenderen Konzepte. Diese unterschiedlichen Perspektiven haben auch unterschiedliche Konsequenzen für die Ausrichtung des Diversitätsmanagement, d. h. für die Frage wie intensiv und umfassend der Veränderungsprozess hin zur Öffnung für und Wertschätzung von Vielfalt angelegt wird.

2.3 Engführung vs. Öffnung und Intersektionalität der Konzepte

Durch die differenzierte Auseinandersetzung mit den verschiedenen Begriffen wird sichtbar, dass sich alle skizzierten Konzepte in der aktuellen Fachdiskussion für verschiedene Ungleichheitsdimensionen öffnen, und nicht mehr nur eine fokussieren (z. B. Behinderung oder Ethnie). Theoretisch schärft der Ansatz der Intersektionalität die Aufmerksamkeit für die mögliche Verschränkung von sozialen Asymmetrien (kurz skizziert bei Rulofs, i. d. Bd.). Die empirischen sportwissenschaftlichen Studien der letzten Jahre weisen deutlich nach, dass a) Kategorien wie Geschlecht, Ethnie, Behinderung nicht in jedem Fall und nicht in jedem Kontext relevant sind und b) vor allem die soziale Lebenssituation und der Bildungsstand Teilhabe oder Nicht-Teilhabe zu moderieren scheint und dadurch c) spezifische Merkmalskonstellationen in einem mehr oder weniger günstigen Passungsverhältnis zu Angeboten des organisierten Sports stehen. Für die zukünftige Ausrichtung von sportpolitischen Programmen wird somit die Vermeidung von Engführung wichtig sein. Stattdessen ist die Verwobenheit verschiedener Dimensionen für die Teilhabe am Sport kontextspezifisch zu analysieren und für die Ausrichtung von Programmen zu reflektieren.

2.4 Umgang mit Fremdheit

Um Prozesse der Teilhabe an Organisationen und der Gesellschaft sowie Inklusions- und Exklusionstendenzen verstehen und erklären zu können, wird immer häufiger – auch in der Sportwissenschaft auf soziologische und sozialpsychologische Theorien zum Umgang mit Fremdheit rekurriert (Gieß-Stüber, i. d. Bd.). Fremdheit gegenüber anderen scheint eine Schlüsselkategorie für die Erklärung von sozialen Schließungsprozessen zu sein. Dies gilt nicht nur für „Fremde“ im Sinne der ethnischen Herkunft, sondern auch für andere Differenzlinien wie Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung etc.

Nicht unerheblich für den Erfolg geplanter Maßnahmen erscheint es also, zu analysieren, wie „fremd“ die zu inkludierenden Personen/Zielgruppen für etablierte Vereinsmitglieder im Sport sind, um ggf. Konfliktpotenzialen auf der Interaktions- oder Organisationsebene präventiv zu begegnen – z. B. durch Maßnahmen im Sinne interkulturellen Lernens, interkultureller Öffnung oder eines umfassenden Diversitätsmanagements.

2.5 Das Problem mit alten Begriffen für neue Konzepte oder auch mit neuen Begriffen für alte Konzepte

Die Ausführungen in den verschiedenen Kapiteln der Expertise haben gezeigt, dass es mitunter schwierig ist zu entscheiden, was alt oder neu ist. Wenn dann alte Begriffe mit neuen Konzepten versehen werden (oder umgekehrt) und dies nicht expliziert wird, sind Verständnis- sowie Umsetzungsprobleme vorprogrammiert. So greift z. B. der relativ junge Diversitäts-Begriff durchaus einige Inhalte auf, die unter dem Konzept der interkulturellen Öffnung oder Integration schon lange etabliert sind (zugleich setzt er neue inhaltliche Akzente, wie z. B. die Potenzial-Perspektive). Der althergebrachte Begriff der „Integration“ hat auf der konzeptionellen Ebene einen starken Wandel erfahren (z. B. von assimilativ zu interaktionistisch). „Integration“ in früheren Konzepten unterscheidet sich deutlich von „Integration“ in aktuellen Konzepten. Inklusion ist ein lang etablierter Begriff in der Soziologie und beschreibt in Anlehnung an die Systemtheorie lediglich die Teilnahme an einem System der Gesellschaft. Der derzeit häufig verwendete (normativ geprägte) Begriff der Inklusion in Pädagogik und Politik geht deutlich darüber hinaus und ähnelt in konzeptioneller Hinsicht dem interaktionistischen Integrationsverständnis sowie modernen Ansätzen von Diversitätsmanagement.

Dies macht deutlich, wie wichtig die Explikation der Begriffe und Konzepte auch bei der Gestaltung von sportpolitischen Programmen ist.

Und: Mit der Einführung eines „neuen“ Begriffs oder Konzepts ändert sich noch nichts an der Vereinspraxis. Veränderung ist aber die grundlegende Zielperspektive aller referierten Konzepte.

Mit Hilfe der in dieser Expertise vorgelegten Präzisierungen kann in Vorbereitung neuer Programme und Maßnahmen des organisierten Sports das jeweils passende Verständnis von Integration, Inklusion, Diversität, Kultur oder Interkulturalität offen gelegt werden. Die geforderte Konsequenz im Hinblick auf eine Klärung der Begriffe, Konzepte und die Schlüssigkeit der Ableitungen für die Praxis gilt insbesondere für die Verbände und Vereine. Hier muss klar expliziert werden, für wen Konzepte ausgelegt werden (Zielgruppe) und welche konkreten Zielsetzungen die Vereine/Verbände verfolgen. Erst dann lässt sich erfolgversprechend ableiten, welche Maßnahmen und Strategien sich anbieten, um die Zielsetzung mit der anvisierten Zielgruppe zu erreichen. Dabei können sich die jeweiligen Zielsetzungen (übergeordnete Ziele und Teilziele) von Integration ebenso wie von Inklusion, Diversität oder Interkulturalität in den einzelnen Verbänden und Vereinen durchaus unterscheiden.

Schließlich ist empfehlenswert, zu definieren, wann ein Ziel erreicht ist und welche Maßnahmen zur Qualitätssicherung eingeführt werden. Wie entsprechende Er-

gebnisse in die Programmsteuerung einfließen können, zeigt das Beispiel des DOSB Programms „Integration durch Sport“.

2.6 Ambivalenzen und Widersprüche in der Vereins- und Verbandsarbeit

Breuer (2011) weist im Sportentwicklungsbericht darauf hin, dass das Selbstverständnis der Sportvereine z.T. widersprüchlich ist. Die Zielorientierung „Unser Verein möchte ein Angebot für möglichst viele Bevölkerungsgruppen anbieten“ und „Unser Verein soll so bleiben wie er immer war“ sowie „Unser Verein legt viel Wert auf die Pflege von Tradition“ ist für die Sportvereine nahezu gleichermaßen wichtig. In diesen Selbstbeschreibungen wird deutlich, dass der implizite Widerspruch zwischen (interkultureller) Öffnung und Bewahrung althergebrachter Tradition und Strukturen häufig nicht erkannt wird. Ein Vergleich der Daten von 2010 mit früheren Daten des Sportentwicklungsberichtes von 2005 weist zudem darauf hin, dass die Tendenz der Bewahrung hoch signifikant zugenommen hat, wohingegen das Ziel, ein Angebot für möglichst viele Bevölkerungsgruppen anzubieten, signifikant abgenommen hat. Es stellt sich die Frage, ob eventuell stattgefundenen Öffnungsprozesse zu einer (erneuten) Schließungstendenz geführt haben, aus Angst den Verein „als das, was er einmal war“, zu verlieren. Ein Indiz dafür könnten die rückläufigen Zahlen von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund in den Sportvereinen sein (Breuer & Feiler, 2013; Braun, 2012).

Welche Schlussfolgerungen lassen sich nun daraus ziehen? Sportverbände koordinieren Handlungsprogramme; um z. B. nachhaltig Erfolge der Integrations- oder Inklusionsarbeit der Vereine zu ermöglichen. Es erscheint notwendig, deutlich darauf hinzuweisen, welche Initiativen eher systemerhaltenden bzw. systemverändernden Charakter haben. Veränderungen – auch wenn sie von den Vereinen selbst gewollt sind – gehen immer mit Verunsicherungen einher, sind nicht immer konfliktfrei, können sich letztlich aber positiv auf die Vereine (z. B. im Hinblick auf Mitgliederzahlen, Engagement im Verein, Zusammenhalt der Mitglieder) auswirken. Dies sollte offen kommuniziert werden. Darüber hinaus sind die Vereine in ihrem Veränderungsprozess zu unterstützen und zu begleiten. Die immer wieder ermittelten Diskrepanzen zwischen den eher moralischen Zielen auf der Dachverbandsebene und den eher pragmatischen Zielen auf den regionalen und lokalen Ebenen deuten auch darauf hin, dass Kommunikations- und Austauschprozesse noch optimiert werden können (z. B. Baur, 2009; Kleindienst-Cachay et al., 2012, Soeffner et al., o. J.). Zu abstrakte Leitbilder ohne handlungsanregende Implikationen eignen sich kaum als Rahmen für Organisationsentwicklung und machen eine Identifikation schwierig. Es geht um die Entwicklung von Leitbildern für den (jeweiligen) Sportverein. Das heißt aber auch, dass Sportvereine nicht „auf alle Züge aufspringen“ müssen.

Im besten Fall löst sich in Zukunft der oben genannte Widerspruch zwischen Bewahrung von Tradition und sozialer Öffnung auf. Dies wäre z. B. dann gegeben, wenn die Öffnung für soziale Vielfalt zur Tradition und den etablierten Grundsätzen des Sportvereins gehört.

3. Modularisiertes Planungsschema zur Weiterentwicklung von Förderprogrammen im organisierten Sport

Ausgehend von bisher eingeführten und bewährten Förderkonzepten des DOSB und der dsj würde sich auf der Ebene der Bundes- und Landesverbände aus einer fachwissenschaftlichen Perspektive anbieten, mit dem umfassenderen Diversitäts-Ansatz zu arbeiten und darunter alle anderen Initiativen und Programme (wie Integration durch Sport, Inklusionskampagnen, Frauenfördermaßnahmen, interkulturelle Öffnung etc.) anzuordnen. Dadurch könnten Ressourcen effektiver gebündelt, wirkungsvoller und effektiver an einem grundsätzlichen kulturellen Wandel der Sportorganisation gearbeitet werden und zugleich gerieten spezifische Erfordernisse verschiedener Zielgruppen nicht aus dem Blick. Ein „konzeptionelles Dach“ würde für grundlegende Problemstellungen und Herausforderungen sensibilisieren. Studien aus Großbritannien zeigen allerdings, dass die Einführung der Diversitätsstrategie mit einer Vernachlässigung bisher eingeführter Kampagnen für einzelne Minderheiten einhergehen kann (Beitrag von Rulofs, i. d. Bd.). Dies gilt es also unbedingt zu vermeiden, denn „Diversity Management ist ein umfassender Gestaltungs- und Veränderungsansatz, der aber Einzelstrategien bezogen auf die einzelnen Dimensionen von Vielfalt nicht überflüssig macht“ (Handschuck & Schröder, 2011, S. 52).

Auf der Sportvereinsebene wird sich eine Vielfalt der Schwerpunktsetzungen v. a. dadurch ergeben, dass es Sportvereine gibt und geben wird, die sich z. B. eher der Inklusion (z. B. von Menschen mit Behinderung), andere eher der Integration (z. B. von Zugewanderten oder bildungsfernen Kindern o. a.) und wieder andere der Förderung des Frauensports oder des Seniorensports widmen. Eine Sensibilisierung für Begleitphänomene zunehmender Diversität erscheint sowohl im Hinblick auf Organisationsentwicklung als auch für die sportdidaktische Ausrichtung der Praxis unabdingbar.

Im Hinblick auf die Weiterentwicklung von Förderprogrammen im organisierten Sport sollte bedacht werden, dass eine dynamische demografische Entwicklung ebenso voraussehbar ist wie die Weiterentwicklung von politischen Empfehlungen bis hin zu strikteren Vorgaben in der Gleichstellungspolitik.

Um möglichst flexibel aktuellen gesellschaftlichen, aber zugleich auch lokalen und regionalen Erfordernissen gerecht werden zu können, bietet sich aus der Sicht der Autorinnengruppe ein modularisiertes Planungsschema an, das in Abb. 1 veranschaulicht wird.

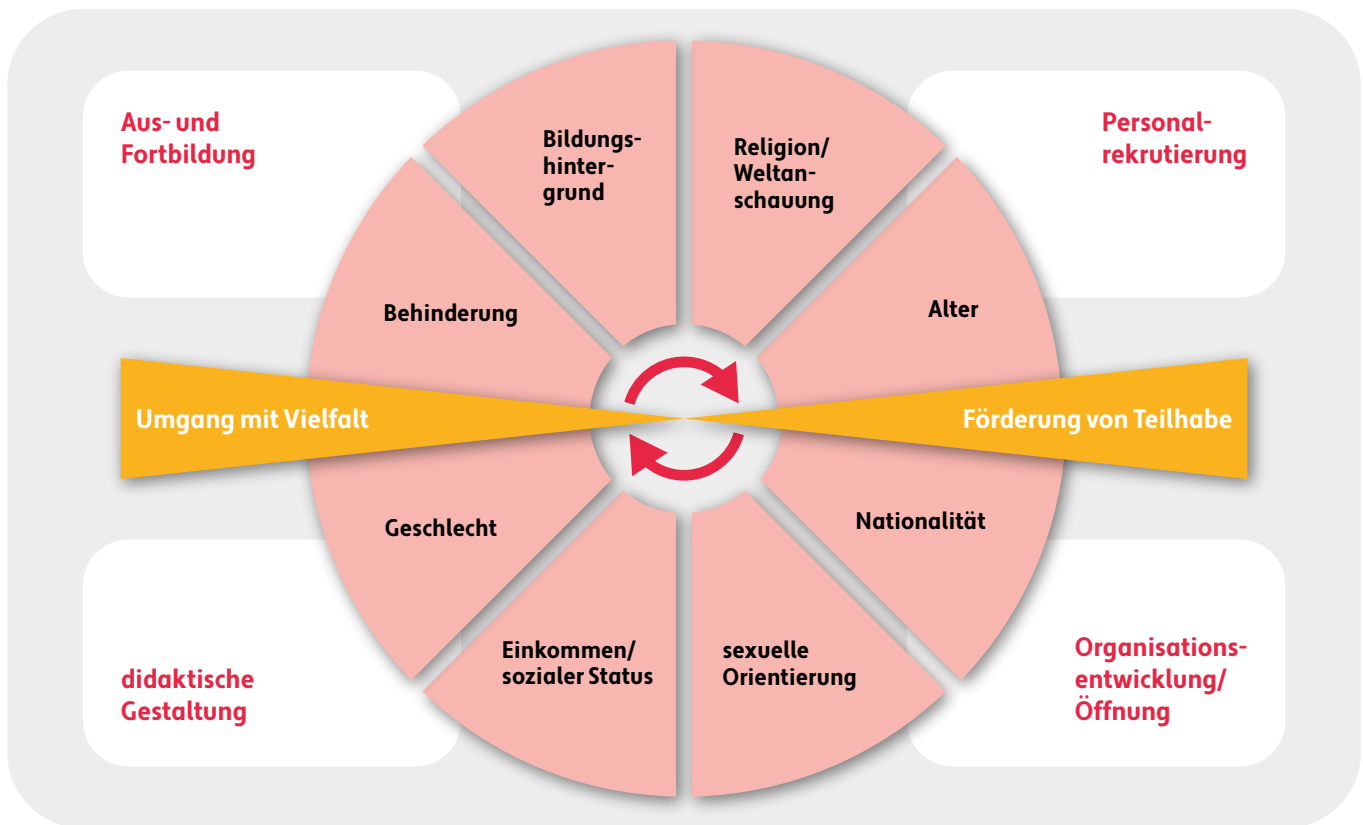


Abbildung 1: Modularisiertes Planungsschema zur Förderung von Teilhabe und zum Umgang mit Vielfalt im organisierten Sport

3.1 Zwei Leitziele

Ausgangspunkt bilden die beiden aktuellen Herausforderungen für die Sportentwicklung, die zugleich die Leitziele der Weiterentwicklung von Förderprogrammen im Sport darstellen:

- *Förderung von Teilhabe* auch bisher unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen auf allen Ebenen der Sportvereinslandschaft
- *Umgang mit Vielfalt* im Sinne eines wertschätzenden Miteinanders, der Bereitstellung von Chancengleichheit und Vermeidung von Diskriminierung.

Um diesen Zielperspektiven näher zu kommen, sind noch einige Schritte zu gehen. Grundlage dafür ist, dass die beteiligten Akteure und die Sportorganisationen „bereit und fähig sind, alle Menschen, die anders sind, anzunehmen, aufzunehmen und leben zu lassen“ (Steinhart, 2008, S. 31). In diesem Prozess kann sich eine Kultur entwickeln, in der Verschiedenheit ein Gewinn für alle ist.

3.2 Benennung von Zielgruppen

Die Logik des hier konzipierten Planungsschemas geht nicht von Programm- und Konzeptnamen aus, sondern plädiert dafür, jenseits der Diskussion über die Eignung bestimmter Begrifflichkeiten das Anliegen einer Intervention oder Maßnahme zu klären: welche Bevölkerungsgruppen sollen mit welchem Ziel erreicht werden?

Sollen Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe beispielsweise gezielt auf Ältere, Menschen mit Behinderung oder Zugewanderte ausgerichtet werden? Oder: Geht es in einem spezifischen Verein oder Verband ggfs. darum, insbesondere die Gruppe der Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund zu fördern? Oder: Hat ein Verband aufgrund seiner spezifischen Kultur ggfs. einen besonderen Anlass, sich für Offenheit gegenüber Homosexuellen und gegen Homophobie zu engagieren? Ist der Verein in einem Wohngebiet angesiedelt, in dem viele Familien in Bedarfsgemeinschaften leben und sollen Schülerinnen und Schüler der umliegenden Hauptschulen angesprochen werden? Diese und weitere Fokussierungen von Zielen sowie Zielgruppen haben ihre je eigene Berechtigung, sie sind in Passung zum Kontext der Organisation zu wählen und arbeiten den o.g. grundsätzlichen Leitzielen mit eigenen Schwerpunkten zu.

Insgesamt gilt es dabei zu berücksichtigen, dass ein zielgruppenübergreifender Ansatz nicht zielgruppenspezifische Konzepte ersetzt!

3.3 Ansatzpunkte für die Gestaltung von Programmen

Sind das Ziel und die Zielgruppen geklärt, kann abgewogen werden, welche Ansatzpunkte für die Umsetzung von Strategien sich eignen, um das Ziel zu realisieren. Die erforderlichen Veränderungsprozesse beziehen sich auf verschiedene Ansatzpunkte des Sports: didaktische

Gestaltung, Aus- und Fortbildung, Personalrekrutierung und Organisationsentwicklung. Auf der rechten Seite der Abb. 1 werden *organisationale Strukturen* angesprochen, auf der linken Seite die Aspekte, die sich auf *Individuen und Gruppen* beziehen. Im Dienste der konsequenten Umsetzung eines abgestimmten Leitbildes sollten Organisationsentwicklung, Personalrekrutierung, Aus- und Fortbildung sowie inhaltlich-didaktische Gestaltung der Sportangebote aufeinander abgestimmt werden.

Die bisher in Sportorganisationen unterrepräsentierten Gruppen (z.B. Menschen mit Behinderungen, Migranten/innen, sozial Benachteiligte) wollen nicht nur Empfänger von Hilfen und Leistungen sein, sondern wollen auch selbst geben (Steinhart, 2008). Wie kann ein gezieltes Empowerment erfolgen? Wie sind sportliche Arrangements so zu gestalten, dass Teilnahme und Teilhabe möglich sind (*Fragen der didaktischen Gestaltung und einer „Diversitätssensibilität“*)? Letzteres lässt sich beispielsweise durch die Übernahme von Funktionen und Ehrenämtern im Sportverein gewährleisten (*Frage der Personalrekrutierung*).

Eine verlässliche und zugängliche Struktur, die sich „an den persönlichen Voraussetzungen eines Menschen, den jeweiligen Anforderungen in seiner Lebenswelt und sich daraus ergebenden Schwierigkeiten der Partizipation orientieren“ (Steinhart, 2008, S. 32), ist aufzubauen. Netzwerke müssen entwickelt oder verändert werden und zwar derart, dass bisher unterrepräsentierte Gruppen im Sport in ihrer gleichberechtigten Teilhabe unterstützt werden und die aktive Teilhabe selbstverständlich wird (*Fragen der Organisationsentwicklung*).

Es kommt aber auch darauf an, unterwegs niemanden zu verlieren, also miteinander zu kommunizieren, Prozesse auf allen Ebenen zu unterstützen und zu begleiten, Qualifizierungsprozesse anzuschließen sowie die bereits bestehenden Aktivitäten der Sportvereine und -verbände aufzugreifen. Hier sind insbesondere die Funktionsträger/innen in Schlüsselpositionen im Fokus (z. B. Übungsleiter/innen, Trainer/innen, Vorstände), die durch ihren stetigen Kontakt zu den Mitgliedern an der Basis wichtige Moderatorfunktionen für Teilhabeprozesse im Sport haben (*Fragen der Aus- und Fortbildung*).

Die vielfältigen Aufgaben sind nicht gleichzeitig und von allen Sportvereinen/-verbänden in gleichem Maße zu bewältigen. Dem DOSB/der dsj als Dachorganisationen kommen dabei eine wichtige Vorbild- und Steuerungsfunktion zu. Denn sie entwickeln Zielperspektiven und Leitideen. Sie konzipieren in Zusammenarbeit mit den unteren Ebenen entsprechende Maßnahmen und Strategien zur Umsetzung. Und sie steuern letztlich auch über die Verteilung der Finanzmittel.

Die Benennung der Programmatik kann dann in Abstimmung mit eingeführten Begriffen erfolgen.

3.4 Empfehlungen zur Förderung von Teilhabe und zum Umgang mit Vielfalt

Aus den bisherigen Erkenntnissen lassen sich abschließend einige Empfehlungen ableiten:

- **Entwicklung einer Organisationskultur zum produktiven Umgang mit Differenz im Sport:**
Konzeptionelle Überschneidungen von Diversität, Integration, Inklusion, Gender Mainstreaming und Interkulturalität beziehen sich darauf, Angebote des organisierten Sports für weitere Minderheiten zu öffnen und eine allgemeine Kultur der Wertschätzung von Unterschieden zu implementieren. Ein Schlüssel zur Erreichung der o.g. beiden Leitziele liegt somit in der Veränderung von Kultur in Sportorganisationen.
- **Diversität und Entwicklungspotenziale analysieren, „Index zur Förderung von Vielfalt im Sport“:**
Für Sportvereine und -verbände wäre es hilfreich, wenn sie die vorhandene Vielfalt und ihren Umgang damit durch ein geeignetes Instrument selbst evaluieren könnten. Analog zur Arbeitshilfe interkulturelle Öffnung der dsj sowie im Sinne eines Index für Inklusion könnte für deutsche Sportorganisationen ein Befragungsinstrument entwickelt werden, das Sportverbänden und -vereinen dabei hilft, eine Diversitätsanalyse praxis- und kontextnah durchzuführen, um den Status quo sowie die Potenziale von sozialer Vielfalt für die spezifische Organisation zu erkennen.
- **Erkennen, welche Unterscheidungen Teilhabe einschränken:**
Dimensionen sozialer Ungleichheit verändern sich im Zuge gesellschaftlichen Wandels. In Abb. 1 werden Kategorien aufgegriffen, die nach aktuellem Erkenntnisstand für Teilhabe im Sport Bedeutung haben. Die jeweils wirksamen Benachteiligungsstrukturen sind nicht identisch. Welche Unterscheidungen sich bezogen auf Teilhabe im Sport wie auswirken, muss kontextbezogen analysiert werden. Hier kann einerseits das zuvor beschriebene Selbstevaluationsinstrument eine gute Hilfestellung bieten. Es ist zudem erforderlich, auch fundierte wissenschaftliche Forschungen kontextbezogen durchzuführen.
- **Ein Leitbild formulieren und systematisch implementieren:**
Leitbilder zur Förderung von Teilhabe und zum Umgang mit Vielfalt befördern den notwendigen Organisationswandel im Sport. Sie können vom DOSB angestoßen werden, von Landes- und Fachverbänden mit kontextangepassten Akzenten versehen werden und in der Folge auch Vorbildwirkung für die Entwicklung ähnlicher Leitbilder in Sportvereinen haben.
- **Akzeptanz des Diversitätsleitbildes in der Organisation stärken:**
Dachverbände können im Sinne eines *Change Managements* gewünschte Entwicklungen begünstigen. Soge-

nannte *Change Teams* können eingesetzt werden, um als Netzwerk die Akzeptanz des Diversitätsleitbildes in der Organisation zu stärken.

- **Alle relevanten Ebenen für Veränderung nutzen:**
Für einen ganzheitlichen und umfassenden Veränderungsprozess in Sportorganisationen sind mehrere Ebenen einzubeziehen: die Strukturen, die insbs. durch Organisationsentwicklung und Personalrekrutierung zu verändern sind, sowie die Individuen und Gruppen, die vor allem durch Fort- und Ausbildung sowie die didaktische Gestaltung zu erreichen sind.
- **Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für Vereine transparent machen:**
Die Erweiterung sozialer und kultureller Vielfalt in Sportvereinen bedarf vor allem in der Implementierungsphase häufig zusätzlicher Ressourcen. Hilfreich wäre es, wenn auf der Verbandsebene Informationen bereitgestellt werden könnten, über Förderungsquellen und beantragbare Ressourcen (z. B.: welche Stiftungen oder sonstige Organisationen fördern ggf. den Prozess der Organisationsentwicklung; wo können Sportrollis geliehen oder erworben werden; was kann über Krankenkassen abgerechnet werden etc.).
- **Grundlagenmodul „Öffnung für soziale Diversität“ für Aus- und Fortbildungen entwickeln:**
Um Ressourcen effektiv zu bündeln, sollte ein Grundlagenmodul für Aus- und Fortbildungen entwickelt werden, das auf einen prinzipiellen kulturellen Wandel von Sportorganisation hin zu einer Öffnung für soziale Diversität abzielt. Gegenstand könnten auf der Grundlage der Intersektionalitätsforschung Bedingungen und Effekte von sozialen Ungleichheiten und deren Bedeutung für Teilhabe im Sport sein. Durch eine solche Sensibilisierung für den Umgang mit Differenz und Fremdheit (Diversitätssensibilität) werden stereotype gruppenbezogene Zuschreibungen vermieden und Kompetenzen zum Umgang mit Vielfalt entwickelt. Die verbindliche/verpflichtende Integration dieser Thematik in die Ausbildung von Multiplikator/innen im Sport würde eine breite Verankerung im organisierten Sport sicher stellen.

4. Abschließende Bemerkungen

Nicht alle zuvor formulierten Empfehlungen beziehen sich explizit auf Sportvereine, sondern richten sich zunächst an übergeordnete Verbände. Daher werden abschließend noch ein paar Ergänzungen im Hinblick auf die Sportvereine vor Ort vorgenommen:

- **Besonderheiten des jeweiligen Sportvereins berücksichtigen und entsprechend unterstützen:**
Empfehlungen für den organisierten Sport müssen immer die spezifischen Strukturen vor Ort beachten. Die Mehrzahl der Sportvereine sind Kleinst- und Kleinvereine, Großvereine sind in der Minderheit. Mitglieder können aus dem Sportverein austreten, wenn sie ihre Inter-

essen ungenügend berücksichtigt finden. Zu beachten ist immer auch, dass Sportvereine v. a. auf ehrenamtlicher Mitarbeit basieren. Die mit den sportpolitischen Konzepten verbundenen Ansprüche und Ziele weisen häufig über den Organisationszweck eines „normalen“ Sportvereins hinaus. Daher benötigen Sportvereine Unterstützung (u. a. in Form von Vereinsberatung, Qualifizierung, Anschubfinanzierung zur Schaffung von strukturellen Rahmenbedingungen) und Anerkennung. Sie sollten aber auch ihre Erfahrungen in die Konzeption und die Ausgestaltung von Programmen einbringen können.

- **Barrieren/Probleme erkennen und konstruktiv bearbeiten:**
Manche Vereine wollen sich für neue Zielgruppen öffnen, unterschätzen aber die Notwendigkeit der Neuausrichtung der Organisation. Es kann aber auch eine ungenügende Passung von Programmen und Vereinszweck bestehen, oder die unterschiedlichen Interessen und Orientierungen der verschiedenen Akteure können nicht gebündelt werden. Hier hilft die Schaffung von Netzwerken, um Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. Aber auch Fortbildungsmaßnahmen oder Vereinsberatungen können wichtige Hilfen darstellen.
- **Konflikte und Unsicherheit sind normale Begleiterscheinungen von Veränderungsprozessen:**
Veränderungsprozesse sind (fast) immer mit Unsicherheiten und Konflikten verbunden. Konflikte können beispielsweise auftreten, wenn sich ein Frauenteam neu formiert und beim Vorstand Ressourcen (z. B. finanzielle Mittel, Hallenzeiten) einfordert. Konflikte können zwar auch systemgefährdend sein, müssen aber nicht zwangsläufig zum Auflösen eines Vereins o. ä. führen, sondern durch das Austragen von Konflikten verewissert sich der Verein seiner Zielsetzungen, es kann dadurch auch eine neue Art von Zusammenarbeit entstehen.
- **(Selbst-)Evaluationsmaßnahmen:**
Wenn Programme oder Maßnahmen eingeleitet werden, sind immer auch die spezifischen Rahmenbedingungen und Strukturen zu berücksichtigen. Nicht selten müssen Nachjustierungen vorgenommen werden. Um Informationen über die bisherige Umsetzung der Ziele sowie der damit einhergehenden Chancen und Schwierigkeiten zu gewinnen, ist (Selbst-)Evaluation erforderlich. Entsprechende Fragen lassen sich wiederum auf die handlungsleitenden Konzepte und Zielsetzungen, die Formen der Zielerreichung und die Programmentwicklungen/-modifizierungen beziehen. Letztlich sollte immer bedacht werden, dass nicht Begriffe und Konzepte Gerechtigkeit im Sinne gleichberechtigter Teilhabe und diskriminierungsfreier Sportpraxis in Vereinen und Verbänden fördern, sondern Menschen, die gleichberechtigte Teilhabe und diskriminierungsfreie Sportpraxis wichtig finden und Erkenntnisse, Konzepte und Begriffe so benutzen, dass sie ihr Anliegen unterstützen.

LITERATUR- VERZEICHNIS

- Adolph, H. & Böck, F. (1985). *Sport als Integrationsmöglichkeit ausländischer Mitbürger – Dokumentation einer Hochschul-Initiative*. Kassel: Gesamthochschul-Bibliothek
- Adolph, H. & Böck, F. (1986). Sport als Integrationsmöglichkeit ausländischer Mitbürger. *Sportunterricht*, 35 (4), 126 – 133
- Auernheimer, G. (2012). *Einführung in die Interkulturelle Pädagogik*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft
- Baur, J. (2006). Kulturtechniken spielend erlernen. Über die Integrationspotenziale des vereinsorganisierten Sports. *Treffpunkt*, 3, 3 – 9
- Baur, J. (Hrsg.) (2009). *Evaluation des Programms „Integration durch Sport“*. Band 1 und Band 2. Potsdam: Universität Potsdam
- Baur, J. & Braun, S. (Hrsg.) (2003). *Integrationsleistungen von Sportvereinen*. Aachen: Mayer & Mayer
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1994). Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjekt-orientierten Soziologie. In U. Beck & E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Risikante Freiheiten* (S. 10 – 39). Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Becker, M. (2006). Wissenschaftstheoretische Grundlagen des Diversity Managements. In M. Becker & A. Seidel (Hrsg.), *Diversity Management – Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt* (S. 3 – 48). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag
- Bendl, R. (2007). Betriebliches Diversitätsmanagement und neoliberale Wirtschaftspolitik – Verortung eines diskursiven Zusammenhangs. In I. Koall, V. Bruchhagen & F. Höher (Hrsg.), *Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung* (S. 10 – 28). Münster: LIT Verlag
- Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (2012). *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien: UTB
- Bertelsmann Stiftung (2012). Eigene Berechnungen und Berechnungen von Klaus Klemm auf der Grundlage von amtlicher Statistik der KMK und des Statistischen Bundesamtes 2012. Zugriff am 27.01.2014 unter: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-3DFD136D-E5C18223/bst/xcms_bst_dms_37004__2.pdf
- Bertelsmann Stiftung (2013). *Radar gesellschaftlicher Zusammenhalt. Messen was verbindet. Gesellschaftlicher Zusammenhalt im internationalen Vergleich*. Zugriff am 15.01.2014 unter: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_38332__2.pdf
- Bleidick, U. (1977). Pädagogische Theorien der Behinderung und ihre Verknüpfung. *Zeitschrift für Heilpädagogik* 28 (4), 207 – 229
- Bielefeldt, H. (2009). Zum Innovationspotential der UN Behindertenrechtskonvention. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte
- Boban, I. & Hinz, A. (2003). *Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln*. Zugriff am 11.08.13 unter: <http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf>
- Bolten, J. (2007). *Interkulturelle Kompetenz*. Landeszentrale für politische Bildung Thüringen. <http://www.db-thueringen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-20394/interkulturellekompetenz.pdf>
- Booth, T. & Ainscow, M. (2003). *Index für Inklusion – Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln* (übersetzt von I. Boban und A. Hinz). Halle-Wittenberg: Martin-Luther Universität
- Brandl-Bredenbeck, H.-P. & Brettschneider, W.-D. (2010). *Kinder heute: Bewegungsmuffel, Fastfoodjunkies, Medienfreaks? Eine Lebensanalyse*. Aachen: Meyer & Meyer

- Braun, S. (2002). Soziales Kapital, sozialer Zusammenhalt und soziale Ungleichheit. Integrationsdiskurse zwischen Hyperindividualismus und der Abdankung des Staates. *Aus Politik und Zeitgeschichte, B 29–30*, 6–12
- Braun, S. (2012). *Soziale Integrationsleistungen von Sportvereinen*. vhw FWS 6/Dezember 2012, 282–286. Zugriff am 20.01.2014 unter: http://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/Forum_Wohneigentum/PDF_Dokumente/2012/FWS_6_2012/FWS_6_12_Braun.pdf
- Braun, S. & Finke, S. (2010). *Integrationsmotor Sportverein. Ergebnisse zum Moellprojekt „spin – sport interkulturell“*. Wiesbaden: VS Verlag
- Braun, S. & Nobis, T. (2012). *Expertise. Freiwilliges Engagement von Personen mit Migrationshintergrund im Sport*. Frankfurt am Main: Deutscher Olympischer Sportbund
- Breuer, C. (Hrsg.). (2009). *Sportentwicklungsbericht 2007/2008. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland*. Köln: Strauß
- Breuer, C. (Hrsg.). (2011). *Sportentwicklungsbericht 2009/10 – Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland*. Köln: Sportverlag Strauß
- Breuer, C., Feiler, S. & Wicker, P. (2013). *Situation und Entwicklung des ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen*. Zugriff am 20.01.2014 unter: http://www.sportwissenschaft.de/fileadmin/pdf/download/2013_SEB2011_ThemenberichtEhrenamtlichesEngagement.pdf
- Breuer, C. & Wicker, P. (2008). Integration von Migrantinnen und Migranten im Sportverein. Zugriff am 20.01.2014 unter: http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/wissges/Dateien/2010/Siegel-SEB-Integration_2007_08.pdf
- Breuer, C. & Wicker, P. & Forst, M. (2011). Integrationsspezifische Organisationsleistungen und -herausforderungen der deutschen Sportvereine. In S. Braun & T. Nobis (Hrsg.), *Migration, Integration und Sport* (S. 45–61). Wiesbaden: VS Verlag
- Bröskamp, B. (1994). *Körperliche Fremdheit. Zum Problem der interkulturellen Begegnung im Sport*. Sankt Augustin: Academia
- Bundesgesetzblatt (2008). Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Jahrgang 2008, Teil II Nr. 35, ausgegeben zu Bonn am 31. Dezember 2008
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011a). *Übereinkommen der Vereinten Nationen über Rechte von Menschen mit Behinderungen. Erster Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland*. Zugriff am 23.07.13 unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/staatenbericht-2011.pdf?__blob=publicationFile
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011b). *Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention*. Zugriff am 23.07.13 unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile
- Bundesregierung (2007). *Der Nationale Integrationsplan*. Zugriff am 08.08.2013 unter: http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragtefuerIntegration/nap/nip/_node.html
- Burrmann, U. & Mutz, M. (2012). *Integrationspotenziale des Sports am Beispiel von zwei aktuellen Forschungsprojekten*. In T. Sternberg, L. Schulte-Röling (Hg.), *Es lebe der Sport* (S. 53–88). Münster: dialogverlag
- Burrmann, U. & Nobis, T. (2007). Sportbeteiligung, Gesundheit und freiwilliges Engagement. In D. Sturzbecher & D. Holtmann (Hrsg.), *Werte, Familie, Politik, Gewalt. Was bewegt die Jugend?* (S. 143–196). Münster: LIT Verlag
- Burrmann, U., Braun, S., Nobis, T. & Mutz, M. (2013). *Antrag zur erneuten Evaluation des DOSB-Programms „Integration durch Sport“*. Unveröffentlichtes Dokument, TU Dortmund
- Charta der Vielfalt e. V. (2014). *Charta der Vielfalt*. Zugriff am 15.06.2014 unter: <http://www.charta-der-vielfalt.de>
- Crow, L. (1996). Including all of our lives: Renewing the social model of disability. In C. Barnes & G. Mercer (Ed.), *Exploring the divide: Illness and disability* (pp. 55–73). Leeds: The Disability Press.nd
- Cunningham, G. (2007). *Diversity in Sports Organizations*. Arizona: Holcomb Hathaway, Publishers, Inc.
- Dahmen, B. & Rulofs, B. (2008, September). *Diversity Management und Gender Mainstreaming im Sport – wie passt das zusammen?* Vortrag bei der Frauen-Vollversammlung des DOSB vom 26.–28.09.2008 in Halle
- Dahrendorf, R. (1972). *Konflikt und Freiheit. Auf dem Weg zur Dienstklassengesellschaft*. München: Piper
- De Boer, A., Pijb, S.J. & Minnaert, A. (2011). Regular primary schoolteachers' attitudes towards inclusive education: a review of the literature. *International Journal of Inclusive Education, 15* (3), 331–353
- De Tocqueville, A. ([1835], 2001). *Über die Demokratie in Amerika*. Stuttgart: Reclam
- Degener, T. (2009). Die UN-Behindertenrechtskonvention als Inklusionsmotor. *RdJB, 2*, 200–219
- Deutscher Bundestag (2010). *12. Sportbericht der Bundesregierung*. Zugriff am 08.08.2013 unter: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Veroeffentlichungen/12_sportbericht.pdf?__blob=publicationFile

- Dietrich, K. (1994). Interkulturelles Lernen. *Sportpädagogik*, 18, (3), 20–25
- Dietze, G., Hornscheidt, A., Palm, K. & Walgenbach, K. (2007). Einleitung. In K. Walgenbach, G. Dietze, A. Hornscheidt & K. Palm (Hrsg.), *Gender als interdependente Kategorie – Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität* (S. 7–22). Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich
- Doll-Tepper, G., Schmidt-Gotz, Lienert, C., Döen, U. & Hecker, R. (1994). *Einstellungen von Sportlehrkräften zur Integration von Menschen mit Behinderungen in Schule und Verein*. Köln: Strauß
- Doll-Tepper, G. (2003). Adapted Physical Activity. Röthig, P. & Prohl, R. Sportwissenschaftliches Lexikon (S. 16–18). Schorndorf: Hofmann
- Doll-Tepper, G. (2012). Inklusiver Sport – Wege zu einer langfristigen Sicherung von Teilhabechancen. In F. Kiuppis & S. Kurzke-Maasmeier (Hrsg.), *Sport im Spiegel der UN-Behindertenrechtskonvention* (S. 80–90). Stuttgart: Kohlhammer
- DOSB (2004). *Sport interkulturell*. Frankfurt am Main: Deutscher Olympischer Sportbund
- DOSB (2010a). *Integration durch Sport. Programmkonzeption*. Frankfurt am Main: Deutscher Olympischer Sportbund
- DOSB (2010b). *Zielsetzungen des Programms Integration durch Sport*. Frankfurt am Main: Deutscher Olympischer Sportbund
- DOSB (2010c). *Integrationsverständnis des Programms „Integration durch Sport“*. Frankfurt am Main: Deutscher Olympischer Sportbund
- DOSB (2013). *Inklusion leben – Gemeinsam und gleichberechtigt Sport treiben*. Positionspapier des DOSB und der dsj zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Frankfurt am Main: Deutscher Olympischer Sportbund. Zugriff am 04.06.2014 unter: http://www.dosb.de/fileadmin/fmdosb/arbeitsfelder/Breitensport/Inklusion/Downloads/DOSB-Positionspapier_zur_Inklusion.pdf
- DSB (2003). *Sport in Deutschland*. Zugriff am 29.01.2014 unter: http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dsb/arbeitsfelder/wiss-ges/Dateien/Sport_in_Deutschland.pdf
- dsj (2010a dsj, 2010). *Interkulturelle Öffnung im organisierten Kinder- und Jugendsport*. Frankfurt am Main: Deutsche Sportjugend. Zugriff am 16.01.2014 unter: http://www.dsj.de/uploads/media/dsj_interk_oeffnung.pdf
- dsj (2010b). *Interkulturelles Training*. Frankfurt am Main: Deutsche Sportjugend
- dsj (2010c). Förderung des Engagements benachteiligter Jugendlicher und junger Menschen mit Migrationshintergrund in den Strukturen des organisierten Sports. Expertise zum Stand von Forschung und Praxis im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes „JETST! – Junges Engagement im Sport“ der Deutschen Sportjugend. Frankfurt am Main: Deutsche Sportjugend
- Dubieli, H. (1999). Integration durch Konflikt? In J. Friedrichs & W. Jagodzinski (Hrsg.), *Soziale Integration* (S. 132–143). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Durkheim, É. ([1893], 1992). Über die soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Eberwein, H. (1970). Die Sonderschule als Integrationsfaktor der Gesamtschule – ein pädagogisch-soziologisches Problem. *Zeitschrift für Heilpädagogik* 21, 311–327
- Eberwein, H. & Knauer, S. (2009). *Handbuch Integrationspädagogik. Kinder mit und ohne Beeinträchtigung lernen gemeinsam* (7., durchges. und neu ausgestattete Auflage). Weinheim & Basel: Beltz
- Engel, R. (2007). Die Vielfalt der Diversity Management Ansätze. Geschichte, praktische Anwendungen in Organisationen und zukünftige Herausforderungen in Europa. In I. Koall, V. Bruchhagen & F. Höher (Hrsg.), *Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung* (S. 97–110). Münster: LIT Verlag
- Erdmann, R. (2005). Erkenne den Unterschied – Gedanken zur Unsicherheit, Identitätsentwicklung und interkultureller Erziehung. In P. Gieß-Stüber (Hrsg.), *Interkulturelle Erziehung im und durch Sport* (S. 48–59). Münster: LIT Verlag
- Esser, H. (1999). Inklusion, Integration und ethnische Schichtung. *Journal für Konflikt- und Gewaltforschung*, 1, 5–34
- Esser, H. (2000). *Soziologie, Spezielle Grundlagen. Bd. 2: Die Konstruktion der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Campus
- Esser, H. (2001). *Integration und ethnische Schichtung*. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 40. Mannheim
- Esser-Noethlichs, M. (2011). *Sensitivity towards strangeness (STS). Development of a concept-based measuring instrument in the context of Intercultural Movement Education*. Oslo: Norwegian School of Sport Sciences
- Europäische Kommission (2007). *Weißbuch Sport*. Zugriff am 08.08.2013 unter: http://ec.europa.eu/sport/documents/white-paper/whitepaper-full_de.pdf
- Europarat (1975). Europäische Charta „Sport für alle“. Zugriff am 29.01.2014 unter: <http://www.sportministerium.at/de/themen/europaesische-sportpolitik/europarat>

- Favre, M. (1995). Sporterziehung und interkultureller Unterricht. *Sporterziehung in der Schule*, 3, 211–240
- Fediuk, F. (2008). *Sport in heterogenen Gruppen. Integrative Prozesse in Sportgruppen mit behinderten und benachteiligten Menschen*. Aachen: Meyer & Meyer
- Feuser, G. (2006). Inklusion und Qualitätssicherung – oder : Der Tanz ums goldene Kalb. *Vierteljahrszeitschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*, 75 (4), 278–284
- Frey, R. (2007). Zur Kategorie Gender im Managing Diversity. Anforderungen aus Sicht des Genderdiskurses. In I. Koall, V. Bruchhagen & F. Höher (Hrsg.), *Diversity Outlooks – Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung* (S. 128–160). Münster: LIT Verlag
- Friedrichs, J. & Jagodzinski, W. (1999). Theorien sozialer Integration. *KZfSS, Sonderheft*, 39, 9–43
- Friedrichs, J. & Jagodzinski, W. (2008). Theorien sozialer Integration. In P. Imbusch & W. Heitmeyer (Hrsg.), *Integration – Desintegration* (S. 93–117). Wiesbaden: VS Verlag
- Frohn, J. (2007). *Mädchen und Sport an der Hauptschule*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren
- Frühau, Th. (2008): Von der Integration zur Inklusion – ein Überblick. In A. Hinz, I. Körner & U. Niehoff (Hrsg.), *Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven – Praxis* (S. 11–32). Marburg: Lebenshilfe
- Gaiser, W. & de Rijke, J. (2006). Gesellschaftliche und politische Beteiligung. In M. Gille, S. Sardei-Biermann, W. Gaiser & J. de Rijke (Hrsg.), *Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland*. (S. 213–275). Wiesbaden: VS Verlag
- Gardenswartz, L. & Rowe, A. (1995). *Diversity Teams at Work*. Burr Ridge, IL: Irwin Professional Publishing
- Gerber, M., Barker, D., Barker-Ruchti, N., Gerlach, E. Sattler, S., Knöpfli, M., Müller, C., Pühse, U. (2011). Sport und soziale Integration. Begriffserklärung und Konzeption der Basler SSINC-Studie. *Sportunterricht*, 60, 8, S. 227–231
- Gerlach, E. & Brettschneider, W.-D. (2004). Sportliches Engagement und Entwicklung im Kindesalter. Eine Längsschnittstudie. *Spectrum der Sportwissenschaften*, 16, S. 108–126
- Gerlach, E. & Brettschneider, W.-D. (2013). *Aufwachsen mit Sport. Befunde einer 10-jährigen Längsschnittstudie zwischen Kindheit und Adoleszenz*. Aachen: Meyer & Meyer
- Gieß-Stüber, P. (1999). Der Umgang mit Fremdheit – Interkulturelle Bewegungserziehung jenseits von Ausgrenzung oder Vereinnahmung. In R. Erdmann (Hrsg.), *Interkulturelle Bewegungserziehung* (S. 42–60). St. Augustin: Academia
- Gieß-Stüber, P. (2005). Der Umgang mit Fremdheit – Interkulturelle Bewegungserziehung jenseits von Ausgrenzung oder Vereinnahmung. In P. Gieß-Stüber (Hrsg.), *Interkulturelle Erziehung im und durch Sport – IKES Freiburg* (S. 67–75). Sport. Münster: LIT Verlag
- Gieß-Stüber, P. (2006). Für einen produktiven Umgang mit Fremdheit im Schulsport. In D. Blecking & P. Gieß-Stüber (Hrsg.), *Sport bewegt Europa – Beiträge zur interkulturellen Verständigung* (S. 151–168). Baltmannsweiler: Schneider
- Gieß-Stüber, P. (2008). Reflexive Interkulturalität und der Umgang mit Fremdheit im und durch Sport. In P. Gieß-Stüber & D. Blecking (Hrsg.), *Sport – Integration – Europa. Neue Horizonte für interkulturelle Bildung* (S. 234–248). Baltmannsweiler: Schneider
- Gieß-Stüber, P., Grimminger, E., Schmerbitz, E. & Seidensticker, W. (2007). Interkulturalität als Schul(sport)entwicklungsperspektive – Skizze einer Schulfallstudie an der Laborschule Bielefeld. In N. Fessler & G. Stibbe (Hrsg.), *Standardisierung, Profilierung, Professionalisierung. Herausforderungen für den Schulsport* (S. 143–159). Baltmannsweiler: Schneider
- Gieß-Stüber, P., Grimminger, E., Schmerbitz, E. & Seidensticker, W. (2009). Reflexive Interkulturalität als Schul(sport)entwicklungsperspektive – Die Laborschule in Bewegung. In H.P. Brandl-Bredenbeck & M. Stefani (Hrsg.), *Schulen in Bewegung – Schulsport in Bewegung* (S. 246–252). Hamburg: Czwalina
- Gieß-Stüber, P., Tausch, B. & Baumgartner, J. (2013). Integration durch Sport – Ein quartiersbezogener Ansatz. *Public Health Forum* (3), 21
- Gogolin, I. (2006): Erziehungswissenschaft und Transkulturalität. In: M. Göhlich u.a. (Hrsg.), *Transkulturalität und Pädagogik. Interdisziplinäre Annäherungen an ein kulturwissenschaftliches Konzept und seine pädagogische Relevanz* (S. 31–43). Weinheim und München: Juventa
- Göttlich, A. (2008). König Fußballs neue Kleider: Die Integrationsvorstellungen deutscher Sportverbände. In S. Neckel & H.-G. Soeffner (Hrsg.), *Mittendrin im Abseits* (S. 211–234). Wiesbaden: VS Verlag
- Götz, K. & Bleher, N. (2010). Unternehmenskultur und interkulturelles Training. In K. Götz (Hrsg.), *Interkulturelles Lernen/Interkulturelles Training* (S. 11–56). München und Mering: Rainer Hampp Verlag
- Grimminger, E. (2012). An Empirical Study About the Importance of Teachers' Educational Beliefs and Acculturation Attitudes for the Implementation of Intercultural Education in Physical Education. *Journal of Physical Education and Health. Social Perspective*, 1 (1), 5–14

- Grimminger, E. (2011). Intercultural Competence among Sports and PE Teachers. Theoretical Foundations and Empirical Verification. *European Journal of Teacher Education*, 34 (3), 317 – 337
- Grosch, H. & Leenen, W. R. (1998). Bausteine zur Grundlegung interkulturellen Lernens. In Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), *Interkulturelles Lernen* (S. 29 – 46). Bonn
- Hall, A. (2004). *Managing Diversity in Sport Organizations: A Critique*. Paper Presented at the Forum Barcelona 2004
- Hamburger, F. (1999). Von der Gastarbeiterbetreuung zu reflexiver Interkulturalität. *Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit*, 3 – 4, 33ff.
- Handschuck, S. & Schröer, H. (2012). *Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung*. Augsburg: ZIEL Verlag
- Hansen, K. (2002). Zum Umgang mit personeller Vielfalt in Unternehmen und Non Profit-Organisationen. Bericht über ein Forschungsprojekt. *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*, 20 (4), 41 – 50
- Hansen, K. (2003). Diversity – ein Fremdwort in deutschen Arbeits- und Bildungsorganisationen? In E. Belinszki, K. Hansen & U. Müller (Hrsg.), *Diversity Management – Best Practices im internationalen Feld* (S. 155 – 205). Münster: LIT Verlag
- Hansen, K. (2007). Diversity – ein Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit? In B. Steinmetz & G. Vedder (Hrsg.), *Diversity Management und Antidiskriminierung* (S. 25 – 38). Weimar: Bertuch
- Hays-Thomas, R. (2004). Why now? The Contemporary Focus on Managing Diversity. In M. S. Stockdale & F. J. Crowsby (Hrsg.), *The Psychology and Management of Workplace Diversity* (S. 3 – 30). Malden: Blackwell Publishing
- Heckmann, F. (1997). *Integration und Integrationspolitik in Deutschland*. Efms Paper Nr. 11. Zugriff am 20.01.2014 unter: http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms_p11.pdf
- Heckmann, F., Wunderlich, T., Worbs, S. & Lederer, H. W. (o. J.). *Integrationspolitische Aspekte einer gesteuerten Zuwanderung*. Gutachten für die interministerielle Arbeitsgruppe der Bayerischen Staatsregierung zu Fragen der Zuwanderungssteuerung und Zuwanderungsbegrenzung. Zugriff am 20.01. 2014 unter: <http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/bayern.pdf>
- Heitmeyer, W. (1997a). *Was hält die Gesellschaft zusammen?* Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Heitmeyer, W. (1997b). *Was treibt die Gesellschaft auseinander?* Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Heitmeyer, W. (2008). Einführung. In I. Imbusch & W. Heitmeyer (Hrsg.), *Integration – Desintegration* (S. 29 – 33). Wiesbaden: VS Verlag
- Helsper, W., Böhme, J., Kramer, R.-T. & Lingkost, A. (2001). *Schulkultur und Schulmythos. Gymnasien zwischen elitärer Bildung und höherer Volksschule im Transformationsprozeß*. Opladen: Leske+Budrich
- Hinz, A. (2002). Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 53, 354 – 361
- Hinz, A. (2004). Vom sonderpädagogischen Verständnis der Integration zum integrationspädagogischen Verständnis der Inklusion!? In I. Schnell & A. Sander, A. (Hrsg.), *Inklusive Pädagogik* (S. 41 – 74). Bad Heilbrunn: Klinkhardt
- Huh, Y. (2010): *Interkulturelle Bewegungs- und Sporterziehung. Probleme, Grundlagen, Perspektiven*. Baltmannsweiler; Schneider
- Hutzler, Y. & Levi, I. (2008). Including children with a disability in physical education: General and specific attitudes of high-school students. *European Journal of Adapted Physical Activity*, 1 (2), 21 – 30
- Hölter, G. (2011). Schulsport in der Förderschule – Bestandsaufnahme und Perspektiven. *Sportunterricht*, 60 (1), 14 – 21
- Imbusch, I. & Heitmeyer, W. (2008a). Einführung in die Problematik gesellschaftlicher Integration und Desintegration. In I. Imbusch & W. Heitmeyer (Hrsg.), *Integration – Desintegration. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration* (S. 11 – 16). Wiesbaden: VS Verlag
- Imbusch, I. & Heitmeyer, W. (2008). (Hrsg.). *Integration – Desintegration. Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration*. Wiesbaden: VS Verlag
- Imbusch, P. & Rucht, D. (2005). Integration und Desintegration in modernen Gesellschaften. In W. Heitmeyer & P. Imbusch (Hrsg.), *Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft* (S. 13 – 71). Wiesbaden: VS Verlag
- Klein, M.-L., Kothy, J. & Cabadag, G. (2000). Interethnische Kontakte und Konflikte im Sport. In W. Heitmeyer & R. Anhut (Hrsg.), *Bedrohte Stadtgesellschaft* (S. 307 – 346). Weinheim: Juventa
- Kleindienst-Cachay, C. (1998). Sportengagement muslimischer Mädchen und Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. In M.-L. Klein & J. Kothy (Hrsg.), *Ethnisch-kulturelle Konflikte im Sport* (S. 113 – 125). Ahrensburg: Czwalina

- Kleindienst-Cachay, C. (2006). *Expertise: Förderung des Sportengagements von Migrantinnen – Maßnahmen zur Verbesserung der Integration durch Sport*. Zugriff am 29.01.2014 unter: http://www.integration-durch-sport.de/fileadmin/fm-frauen-im-sport/downloads/Downloads_Migrantinnen/Expertise_Prof._Kleindienst-Cachay.pdf
- Kleindienst-Cachay, C. (2007). *Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport*. Hohengehren: Schneider Verlag
- Kleindienst-Cachay, C., Cachay, K. & Balke, S. (Hrsg.). (2012). *Inklusion und Integration*. Schorndorf: Hofmann
- Klippert, H. (1998). Schule entwickeln, Unterricht neu gestalten. In J. Bastian (Hrsg.), *Pädagogische Schulentwicklung – Schulprogramm und Evaluation (PB-Bücher, 1. Aufl.)* (S. 45–60). Hamburg: Bergmann + Helbig
- Knoll, J. (Hrsg.) (1989). *Freizeitkultur und Integrationspolitik : Konzepte und Modelle multikultureller Jugendfreizeitarbeit in Berlin*. Erkrath: DGFF
- Kothy, J. (1997). Konfliktdimensionen interethnischer Kontakte im Fußball-Sport. In M.-L. Klein & J. Kothy (Hrsg.), *Ethnisch-kulturelle Konflikte im Sport* (S. 59–73). Hamburg: Czwalina
- Kozub, F.M. & Lienert, C. (2003). Attitudes toward teaching children with disabilities: Reviews of literature and research paradigm. *APAQ*, 20 (4), 323–346
- Kraemer, K. (2008). Integration und Desintegration. Wie aktuell sind diese soziologischen Schlüsselbegriffe noch für eine moderne Gesellschaftsanalyse? *Swiss Journal of Sociology*, 34, 37–53
- Krüger-Potratz, M. (2011). Intersektionalität. In Faulstich-Wieland, H. (Hrsg.), *Umgang mit Heterogenität und Differenz an Schulen* (S. 183–200). Hohengehren: Schneider Verlag
- Lange, H. (1995). Interkulturelles Lernen als Herausforderung. *Sportlerziehung in der Schule*, 3, 9–10
- Lederer, B. (2012). „Diversity“ oder „Equality? Zur Verschärfung sozialer Ungleichheiten durch Diversitätskonzepte. *Diversitas*, 1+2, 33–38
- Lockwood, D. ([1964] 2008). Sozialintegration und Systemintegration. In I. Imbusch & W. Heitmeyer (Hrsg.), *Integration – Desintegration* (S. 35–49). Wiesbaden: VS Verlag
- Luhmann, N. (1995). Inklusion und Exklusion. In N. Luhmann (Hrsg.), *Soziologische Aufklärung 6: Die Soziologie und der Mensch* (S. 237–264). Opladen: Westdeutscher Verlag
- Luhmann, N. (1997). *Die Gesellschaft der Gesellschaft. 2 Bände*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Mayer, J. & Thiel, A. (2011). Verletzungen im Leistungssport aus soziologischer Perspektive. *Sportwissenschaft*, 41, 124–136
- Mecheril, P. (2004). *Einführung in die Migrationspädagogik*. Weinheim, Basel: Beltz
- Mecheril, P., Castro Varela, M. d. M., Dirim, Í., Kalpaka, A. & Melter, C. (Hrsg.) (2010). *BACHELOR/MASTER: Migrationspädagogik*. Beltz: Weinheim
- Meier, H. & Thiel, A. (2006). „Starke Kulturen“ – Sportvereine im Spannungsfeld zwischen struktureller Veränderung und Existenzsicherung. In: M. Krüger & B. Schulze (Hrsg.), *Fußball in Geschichte und Gesellschaft. Tagung der dvs-Sektionen Sportgeschichte und Sportsoziologie vom 29.09. – 01.10.2004 in Münster* (S. 181–189). Hamburg: Czwalina
- Mentz, A. & S. (1982). *Mit Andreas fing alles an – wie sich das Leben eines geistig behinderten Kindes durch Sport und Spiel verändern kann*. Göttingen: Eigenverlag
- Michaels, W. B. (2009). Wider den multikulturellen Imperativ. Die Linke hat eine andere Aufgabe. *Le Monde diplomatique*, 8810, 22–23
- Midthaugen, P. (2010). *Learning the Difference. On-the-job-training of PE teachers, and its effect on upper secondary students*. Dissertation an der Norwegian School of Sport Sciences Oslo
- MINEPS V (2013). Declaration of Berlin. Zugriff am 01.06.2014 unter: http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bildung/MINEPS_V_-_Declaration_of_Berlin__Original_English_Final_-4_02.pdf
- Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (o. J.). *Kommunaler Index für Inklusion, ein Arbeitsbuch*. Bonn: Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft
- Morris, J. (1991). *Pride against prejudice*. London: The Women's Press
- Mrazek, J. & Rittner, V. (1992). Übungsleiter und Trainer im Sportverein. Band I: *Die Personen und die Gruppen*. Schorndorf: Hofmann
- Müller, M. (2007). Frauen, Männer, Leistungsklassen: Geschlecht und funktionale Differenzierung im Hochleistungssport. In: I. Hartmann-Tews & B. Dahmen (Hrsg.), *Sportwissenschaftliche Geschlechterforschung zwischen Theorie Politik und Praxis* (S. 15–24). Hamburg: Czwalina

- Münch, R. (2008). Elemente einer Theorie der Integration moderner Gesellschaften. Eine Bestandsaufnahme. In I. Imbusch & W. Heitmeyer (Hrsg.), *Integration - Desintegration* (S. 51-74). Wiesbaden: VS Verlag
- Mutz, M. (2009). Sportbegeisterte Jungen, sportabstinente Mädchen? Eine quantitative Analyse der Sportvereinszugehörigkeit von Jungen und Mädchen mit ausländischer Herkunft. *Zeitschrift Sport und Gesellschaft - Sport and Society*, 6, 95-121
- Mutz, M. (2012). *Sport als Sprungbrett in die Gesellschaft? Sportengagements von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihre Wirkung*. Weinheim: Juventa
- Mutz, M. (2013). *Expertise für den DOSB. Die Partizipation von Migrantinnen und Migranten am vereinsorganisierten Sport*. Frankfurt am Main: Deutscher Olympischer Sportbund. Zugriff am 20.01.2014 unter: http://www.hamburger-sportbund.de/resourcen/0025/IdS_Expertise_Mutz_Ansicht_DS.pdf
- Nagel, M. (2003). Sportvereine im Spannungsfeld zwischen sozialer Offenheit und sozialer Geschlossenheit. In J. Baur & S. Braun (Hrsg.), *Integrationsleistungen von Sportvereinen* (S. 449-463). Aachen: Mayer & Mayer
- Nieke, W. (2008). *Interkulturelle Erziehung und Bildung. Wertorientierungen im Alltag*. Opladen: Leske + Budrich
- Nobis, T. & Mutz, M. (2011). Die Sportvereine des DOSB-Programms „Integration durch Sport“ - Ergebnisse der Potsdamer Evaluationsstudie. In S. Braun & T. Nobis (Hrsg.), *Migration, Integration und Sport* (S. 159-182). Wiesbaden: VS Verlag
- Nohl, A.-M. & Rosenberg, F. von (2012): Interkulturelle Bildungsprozesse in außerschulischen Kontexten. In: U. Bauer, U. H. Bittlingmayer & A. Scherr (Hrsg.), *Handbuch für Bildungs- und Erziehungssoziologie* (S. 847-861). Wiesbaden: VS Verlag
- Nunner-Winkler (2008). Zurück zu Durkheim? Geteilte Werte als Basis gesellschaftlichen Zusammenhalts. In P. Imbusch & W. Heitmeyer (Hrsg.), *Integration - Desintegration* (S. 693-720). Wiesbaden: VS Verlag
- Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. Houndsmills: Macmillan
- Oliver, M. (1996). *Understanding disability: From theory to practice*. Houndsmills: Macmillan
- Parsons, T. (1951). *The Social System*. New York: Free Press of Glencoe
- Pöttker, H. (2005). Soziale Integration. Ein Schlüsselbegriff für die Forschung über Medien und ethnische Minderheiten. In R. Geißler & H. Pöttker (Hrsg.), *Massenmedien und die Integration ethnischer Minderheiten in Deutschland* (S. 25-43). Bielefeld: transcript
- Pühse, U. & Roth, H.-J. (1995). Interkulturelle Erziehung und soziales Lernen. *Sporterziehung in der Schule*, 3, 4-7
- Prenzel, A. (1993). *Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in interkultureller, feministischer und integrativer Pädagogik*. Opladen: Leske + Budrich
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster
- Radtke, S. (2011). Inklusion von Menschen mit Behinderung im Sport. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 16 (19), 33-38
- Radtke, S. (2013). Zwischen Inklusion und Exklusion. Internationaler Vergleich von Systembedingungen für einen erfolgreichen Leistungssport - erste Ergebnisse eines Forschungsprojekts. In V. Anneken (Hrsg.), *Inklusion durch Sport. Forschung für Menschen mit Behinderung* (S. 43-63). Köln: Strauß
- Radtke, S. (i. Dr.). Inklusion im Leistungssport?! Sichtweisen von paralympischen Sportlerinnen und Sportlern im Hinblick auf ein inklusives Trainingsumfeld. In H. Meier, L. Riedl & M. Kukuk (Hrsg.), *Migration, Inklusion und Integration: Soziologische Beobachtungen des Sports*. Hofgehren: Schneider
- Radtke, S. & Doll-Tepper, G. (2014). Nachwuchsgewinnung und -förderung im paralympischen Sport. *Ein internationaler Systemvergleich unter Berücksichtigung der Athleten-, Trainer- und Funktionärsperspektive*. Köln: Sportverlag Strauß
- Reviere, U. (1998): *Ansätze und Ziele Interkulturellen Lernens in der Schule*. Frankfurt: IKO
- Rittner, V. & Breuer, C (2004). *Gemeinwohlorientierung und soziale Bedeutung des Sports*. Köln: Sportverlag Strauß
- Rohbeck, J. (2012). *Von der Segregation über Integration zur Inklusion aus psychologisch-pädagogischer Sicht*. Wien: Vindobona-Verlag
- Roth, H.-J. & Pühse, U. (1996). Interkulturelles Lernen als soziales Lernen im Sportunterricht. *Lernen in Deutschland*, 16 (1), 16-34
- Roth, J. (20107). Interkulturelle Lernmaßnahmen heute: Neue Realitäten - neue Konzepte. In K. Götz (Hrsg.), *Interkulturelles Lernen/Interkulturelles Training* (S. 115-136). München: Rainer Hampp Verlag
- Rulofs, B. (2011). Diversity Management - Perspektiven und konzeptionelle Ansätze für den Umgang mit Vielfalt im organisierten Sport. In S. Braun & T. Nobis (Hrsg.), *Migration, Integration und Sport - Zivilgesellschaft vor Ort* (S. 83-98). Wiesbaden: VS Verlag
- Rulofs, B. & Dahmen, B. (2010). Gender und Diversity im Sport - Konkurrenz oder Verstärkung? *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 2 (10), 41-55
- Salzbrunn, M. (2012). Gebietskartierung Vielfalt/Diversity/Diversité. *Soziologische Revue*, 35, 375-394

- Sander, A. (2004). Konzepte einer inklusiven Pädagogik. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 5, 240 – 244
- Saß, I. (1999). Interkulturelles Lernen im Schulsport. In E. Balz & P. Neumann (Hrsg.), *Anspruch und Wirklichkeit des Sports in Schule und Verein* (S. 189 – 197). Hamburg: Czwalina
- Saß, I. & Völz, C. (2000). Interkulturelles Lernen im Sport – Charakteristik eines Rostocker Projekts und erste Ergebnisse. In I. Saß (Hrsg.), *Interkulturelles Lernen im Schul- und Freizeitsport. Dokumentation eines Forschungskolloquiums des Instituts für Sportwissenschaft der Universität Rostock* (S. 37 – 48). Rostock
- Schucan-Kaiser, R. (1995). Aktivieren durch Sport und Spiel. *Sporterziehung in der Schule*, 3, 13 – 15
- Schwitalla, R. (2010). Evaluation des Seminars „Sport interkulturell“ 2010.
Zugriff am 15.01.2014 unter: http://www.integration-durch-sport.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/ids/files/downloads_pdf/downloads_2013/Auswertung_Evaluation_Sport_interkulturell_2010.pdf
- Seiberth, K. (2012). *Fremdheit im Sport. Eine kritische Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Grenzen der Integration im Sport*. Schorndorf: Hofmann
- Smidt, T. (1994). So sein wie die anderen? *Sportpädagogik*, 18 (6), 37 – 39
- Schnell, I. (2006). *Wir haben damals übermorgen angefangen – sind wir schon im Heute gelandet? Zur Geschichte der Auseinandersetzungen um schulische Integration in der BRD – Betrachtungen auf dem Hintergrund des aktuellen Standes gemeinsamen Lebens und Lernens von Schülerinnen und Schülern mit und ohne Behinderung*. In: Inklusion-online.net 2
- Schumann, B. (2009). Inklusion statt Integration – eine Verpflichtung zum Systemwechsel. Deutsche Schulverhältnisse auf dem Prüfstand des Völkerrechts. *Pädagogik*, 61 (2), 51 – 53
- Schwemin, F. (2011). *Evaluation der Qualifizierungsmaßnahme „Sport interkulturell“ 2011*. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin, Abteilung Sportsoziologie
- Schwitalla, R. (2010). *Evaluation der Qualifizierungsmaßnahme „Sport interkulturell“ 2010*. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin, Abteilung Sportsoziologie
- Shakespeare, T. (1997). Cultural representation of disabled people: Dustbins for disavowal? In L. Barton & M. Oliver (Hrsg.), *Disability Studies: past, present and future* (S. 217 – 236). Leeds: The Disability Press
- Simmel, G. ([1908], 1992). *Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Sobiech, G. & Gieß-Stüber, P. (2012). „TatOrt“ Fußball-AG an einer Hauptschule – Räumliche und körperliche Praktiken von Mädchen. In G. Sobiech, G. & A. Ochsner (Hrsg.), *Spielen Frauen ein anderes Spiel? Geschichte, Organisation, Repräsentationen und kulturelle Praxen im Frauenfußball* (S. 215 – 235). Wiesbaden: VS Verlag
- Soeffner, H.-G. & Zifonun, D. (2005). Integration – eine wissenssoziologische Skizze. In W. Heitmeyer & P. Imbusch (Hrsg.), *Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft* (S. 391 – 408). Wiesbaden: VS Verlag
- Soeffner, H.-G. & Zifonun, D. (2008). Fußballwelten: Die Ordnungen ethnischer Beziehungen. In S. Neckel & H.-G. Soeffner (Hrsg.), *Mittendrin im Abseits. Ethnische Gruppenbeziehungen im sozialen Kontext* (S. 133 – 161). Wiesbaden: VS Verlag
- Soeffner, H.-G., Zifonun, D., Göttlich, A. & Rain, A. (o. J.). *Integration und Assimilation im Milieu des Fußballsports. Abschlussbericht*. Zugriff am 08.08.13 unter: http://www.uni-bielefeld.de/ikg/wissensaustausch/pdf/Abschlussberichte/Projekt11_Endbericht_Soeffner.pdf
- Spencer, H. ([1857], 1972). Progress: Its Law and Cause. In J. D. Peel (Ed.), *On Social Evolution. Selected Writings* (pp. 38 – 52). Chicago: University Chicago Press
- Spracklen, K., Hylton, K. & Long, J. (2006). Managing and Monitoring Equality and Diversity in UK Sport. *Journal of Sport & Social Issues*, 30 (3), 289 – 305
- Stahl, S. (2009). *Selbstorganisation von Migranten im deutschen Vereinssport*. Köln: Sportverlag Strauß
- Stahl, S. (2011). *Selbstorganisation von Migranten im deutschen Vereinssport*. Potsdam: Universitätsverlag
- Stahl, S. (2012). *Expertise. Migrantensportvereine als Partner der Integrations- und Verbandsarbeit. Eine Handreichung für die Praxis*. Frankfurt am Main: Deutscher Olympischer Sportbund. Zugriff am 20.01.2014 unter: http://www.integration-durch-sport.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/ids/files/downloads_pdf/downloads_2013/IdS_Expertise_Stahl.pdf
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013). Fachserie 1. Reihe 2.2. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 2012. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2012 – . Wiesbaden.
Zugriff am 29.01.2014 unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220127004.pdf?__blob=publicationFile
- Steinhart, I. (2008). Praxis trifft Inklusion. *Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis*, 40, 29 – 34

- Stuber, M. (2003). Die Umsetzung von Diversity in Europa. In E. Belinszki, K. Hansen & U. Müller (Hrsg.), *Diversity Management – Best Practices im internationalen Feld* (S. 130 – 154). Münster: LIT Verlag
- Stuber, M. (2009). *Diversity – Das Potenzial-Prinzip*. München: Luchterhand
- Stuber, M. & Wittig, F. (2007). Diversity Management: Ein grundlegender Vergleich zum politischen Ansatz der Anti-Diskriminierung. In B. Steinmetz & G. Vedder (Hrsg.), *Diversity Management und Antidiskriminierung* (S. 65 – 78). Weimar: Bertuch
- Thiel, A. (2002). *Konflikte in Sportspielmannschaften des Spitzensports Entstehung und Management*. Schorndorf: Hofmann
- Thiel, A., Seiberth, K. & Mayer, J. (2013). *Sportsoziologie – Ein Lehrbuch in 13 Lektionen*. Aachen: Meyer & Meyer.
- Thomas, D. & Ely, R. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 5, 79 – 90.
- Tiemann, H. (2012) Inklusion im Sportunterricht – Herausforderung und Bereicherung. *Sportunterricht*, 61 (6), 168 – 172
- Tiemann, H. (2013). Inklusiver Sportunterricht. Ansätze und Modelle. *Sportpädagogik* 3 – 4, 47 – 50
- Tiemann, H., Schulz, S. & Schmidt-Gotz, E. (Hrsg.) (2007). *International – Inklusiv – Interdisziplinär*. Schorndorf: Hofmann
- UN-Behindertenrechtskonvention (2009). Zugriff am 29.01.2014 unter: http://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile
- UNESCO (1978). INTERNATIONAL CHARTER OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT. Zugriff am 29.01.2014 unter: http://www.unesco.org/education/nfsunesco/pdf/SPORT_E.PDF
- Waldschmidt, A. (2003). „Behinderung“ neu denken: Kulturwissenschaftliche Perspektiven der Disability Studies. In A. Waldschmidt (Hrsg.), *Kulturwissenschaftliche Perspektiven der Disability Studies* (S. 11 – 22). Kassel: bifos e.V.
- Waldschmidt, A. (2005). Disabilities Studies: Individuelles, soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung? *Psychologie und Gesellschaftskritik*, 29 (1), 9 – 31
- Walgenbach, K. (2007). Gender als interdependente Kategorie. In K. Walgenbach, G. Dietze, A. Hornscheidt & K. Palm (Hrsg.), *Gender als interdependente Kategorie – Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität* (S. 23 – 64). Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich
- Wansing, G. (2007). Behinderung: Inklusions- oder Exklusionsfolge? Zur Konstruktion paradoxer Lebensläufe in der modernen Gesellschaft. In A. Waldschmidt & W. Schneider (Hrsg.), *Disability Studies, Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung* (S. 275 – 297). Bielefeld: transcript
- Wedemeyer-Kolwe, B. (2010). *Vom „Versehrtenturnen“ zum Deutschen Behindertensportverband (DBS). Eine Geschichte des deutschen Behindertensports*. Hildesheim: Arete
- Weichert, W. (2006). Was Sportlehrer durch die Begegnung mit Schülern mit Behinderung lernen können und was sie über Behinderte wissen sollten. In W.-D. Miethling & Gieß-Stüber, P. (Hrsg.), *Persönlichkeit und Kompetenzen des Sport- und Bewegungslehrers*. Hohengehren: Schneider
- Weichert, W. (2008). Integration durch Bewegungsbeziehungen. In F. Fediuk (Hrsg.), *Inklusion als bewegungspädagogische Aufgabe* (S.55 – 95). Baltmannsweiler: Schneider Verlag
- Winker, G. & Degele, N. (2009). *Intersektionalität – Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript
- Ziebarth, F. (2010). Gelingensbedingungen für eine inklusive Pädagogik. *Sonderpädagogik in Berlin*, 2, 5 – 10

Wir danken den Autorinnen der Expertise für ihre hilfreiche Arbeit, deren Ergebnisse für die Weiterentwicklung der Themen Diversität, Integration, Inklusion und Interkulturalität für uns im DOSB und der dsj von Bedeutung sind. Wir werden sie als eine Grundlage für weitere Diskussionsprozesse in den jeweiligen Themenfeldern nutzen.

Die Autorinnen bedanken sich ausdrücklich für die organisatorische Projektunterstützung und Redaktionsassistenz bei Aiko Möhwald, Doktorandin am Institut für Sport und Sportwissenschaft an der Universität Freiburg.

Impressum

Titel: Expertise „Diversität, Inklusion, Integration und Interkulturalität – Leitbegriffe der Politik, sportwissenschaftliche Diskurse und Empfehlung für den DOSB und die dsj“

Herausgeber: Deutscher Olympischer Sportbund · Geschäftsbereich Sportentwicklung · Ressort Chancengleichheit und Diversity und Deutsche Sportjugend · Ressort Jugendarbeit im Sport
Otto-Fleck-Schneise 12 · 60528 Frankfurt am Main · T +49 69 6700-0 · F +49 69 6787801 · office@dosb.de · www.dosb.de

Gestaltung/Layout: INKA Medialine, Frankfurt am Main

Produktion: Frotscher Druck GmbH, Darmstadt · www.frotscher-druck.de

1. Auflage: 800 Stück · Oktober 2014

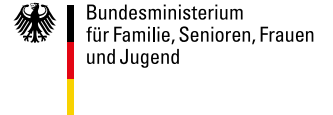
Gedruckt auf 100% Altpapier, ausgezeichnet mit dem „Blauen Engel“

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Gefördert vom:



Diese Publikation wurde Ihnen überreicht durch:

Deutscher Olympischer Sportbund · Otto-Fleck-Schneise 12 · 60528 Frankfurt am Main
T +49 69 6700-0 · F +49 69 674906 · office@dosb.de · www.dosb.de

Deutsche Sportjugend im Deutschen Olympischen Sportbund e. V. · Otto-Fleck-Schneise 12 · 60528 Frankfurt am Main
T +49 69 6700-358 · F +49 69 6702691 · info@dsj.de · www.dsj.de