



**„Integration und Ehrenamt im Sportverein.
Eine kritische Bestandsaufnahme.“**

Saarland, 7. November 2011

Jürgen Schlicher



Charta der Vielfalt

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch den Deutschen Fußball-Bund (DFB) am 13.7.2011 in Frankfurt hat die Bedeutung des Themas Diversity eine neue Qualität erreicht. Im Beisein von Staatsministerin Maria Böhmer unterschrieb DFB-Präsident Dr. Theo Zwanziger die Charta als tausendster Unterzeichner und bringt damit ein klares Bekenntnis zu mehr Vielfalt in der deutschen Gesellschaft und insbesondere im Sport zum Ausdruck.



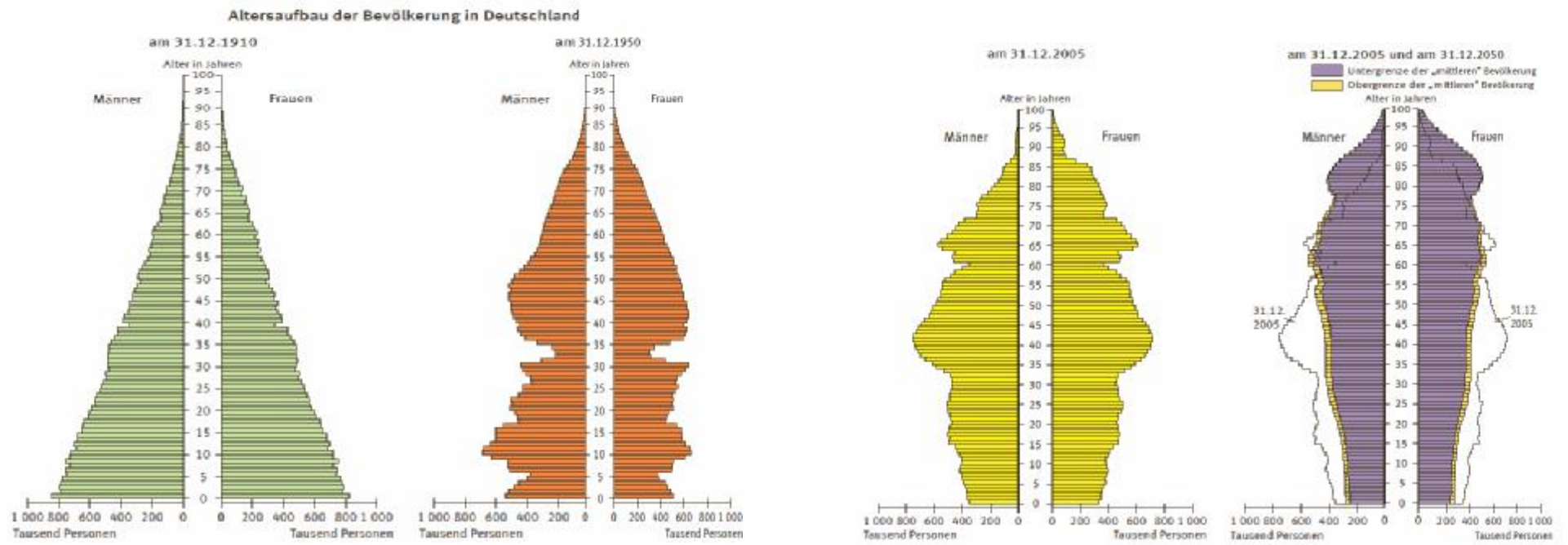
- *In den deutschen Auswahlmannschaften des DFB wird Vielfalt schon lange gelebt und ist ein echter Erfolgsfaktor: Vor allem bei den Männern. Bei der WM 2010 in Südafrika verfügte fast die Hälfte des Kaders über einen Migrationshintergrund, bei der U17, die gerade Dritter bei der WM in Mexiko geworden ist, lag der Prozentsatz sogar noch höher. Darauf sind wir stolz und werden diesen Weg weitergehen.*

Dr. Theo Zwanziger

Zahl der „Ausländer“ bundesweit

Jahr	Gesamtbevölkerung ¹	Ausländische Bevölkerung ²	Ausländeranteil in %	Veränderung der ausl. Bevölkerung in % ³
2000	82.259.540	7.267.568	8,9	-0,9
2001	82.440.309	7.318.263	8,9	+0,7
2002	82.536.680	7.347.951	8,9	+0,4
2003	82.531.671	7.341.820	8,9	-0,1
2004	82.500.849	7.287.980	8,8	-0,7
2005	82.437.995	7.289.149	8,8	+0,0
2006	82.314.906	7.255.949	8,8	-0,5
2007	82.217.837	7.255.949	8,8	+0,0
2008	82.002.356	7.185.921	8,8	-1,0
2009 ⁷	81.842.400	7.146.600	8,7	-0,5

Bevölkerungsentwicklung



Statistisches Bundesamt 2006 - 19 - 1202



Bevölkerungsentwicklung und Änderung der Rekrutierungsmöglichkeiten

- <http://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/>

- Um Daten zu Alter, sozialer Lage, Anteil von Migrant/innen in ihrer Region zu erhalten:

www.wegweiser-kommune.de



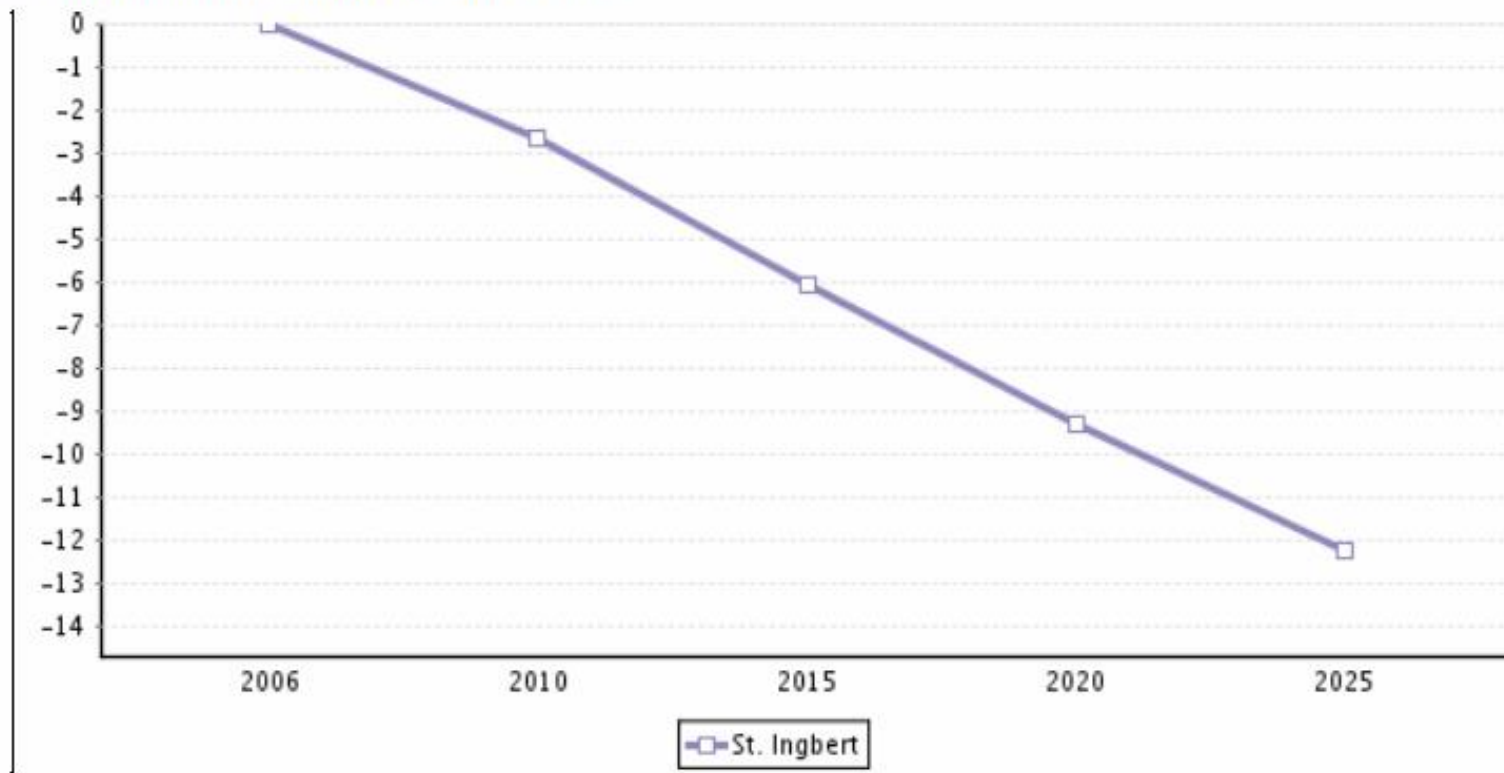
Anteil der Migrant/innen an der Wohnbevölkerung in der BRD

(...) 34,4 % der Kinder unter fünf Jahren (haben) einen Migrationshintergrund, bei den Kindern bis zum Lebensalter von zehn Jahren sind es 32,7 %. Auch in der Altersgruppe bis 35 Jahre beträgt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund mit 27,3 % deutlich über ein Fünftel der Gesamtbevölkerung. Dagegen beträgt der Migrantanteil in der Altersgruppe über 65 Jahre nur 8,5%. Das Durchschnittsalter der Personen mit Migrationshintergrund beträgt 34,4 Jahre, bei denen ohne Migrationshintergrund sind es 45,3 Jahre.

aus dem 8. Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland

Wegweiser-Kommune.de

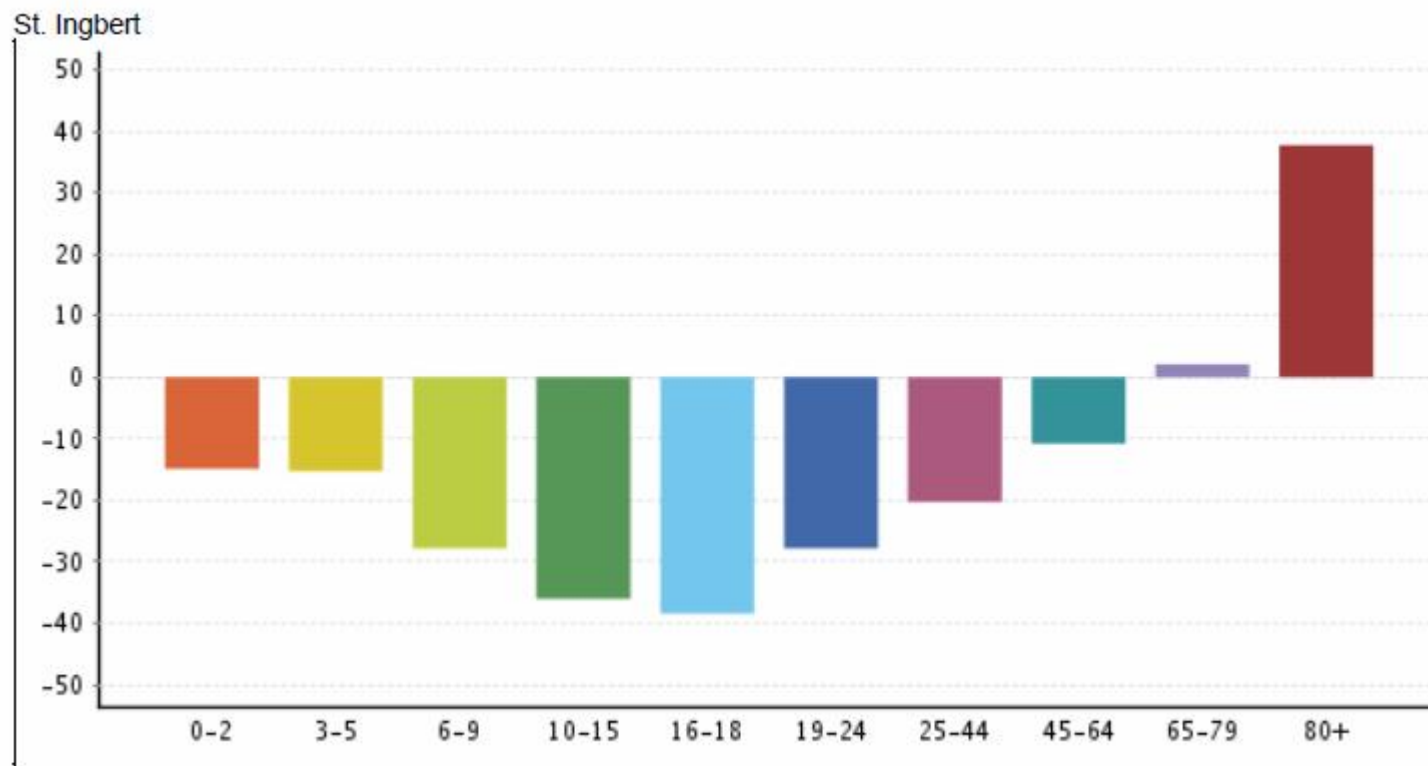
Bevölkerungsentwicklung 2006 bis 2025 (%)



Quelle: ies GmbH, Deenst GmbH, eigene Berechnungen.



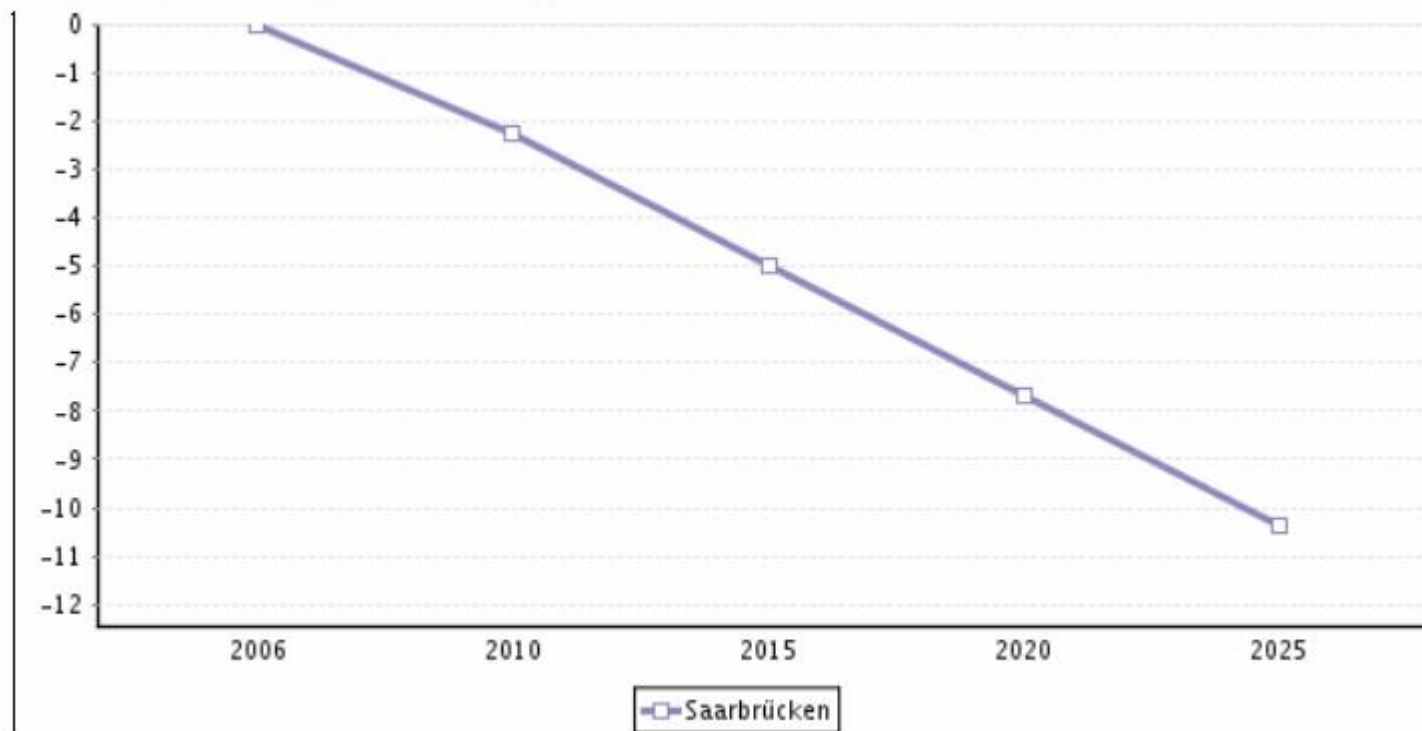
Änderung der Altersstruktur von 2006 auf 2025 (%)



Quelle: ies GmbH, Deenst GmbH, eigene Berechnungen.

Bevölkerungsentwicklung Saarbrücken

Bevölkerungsentwicklung 2006 bis 2025 (%)

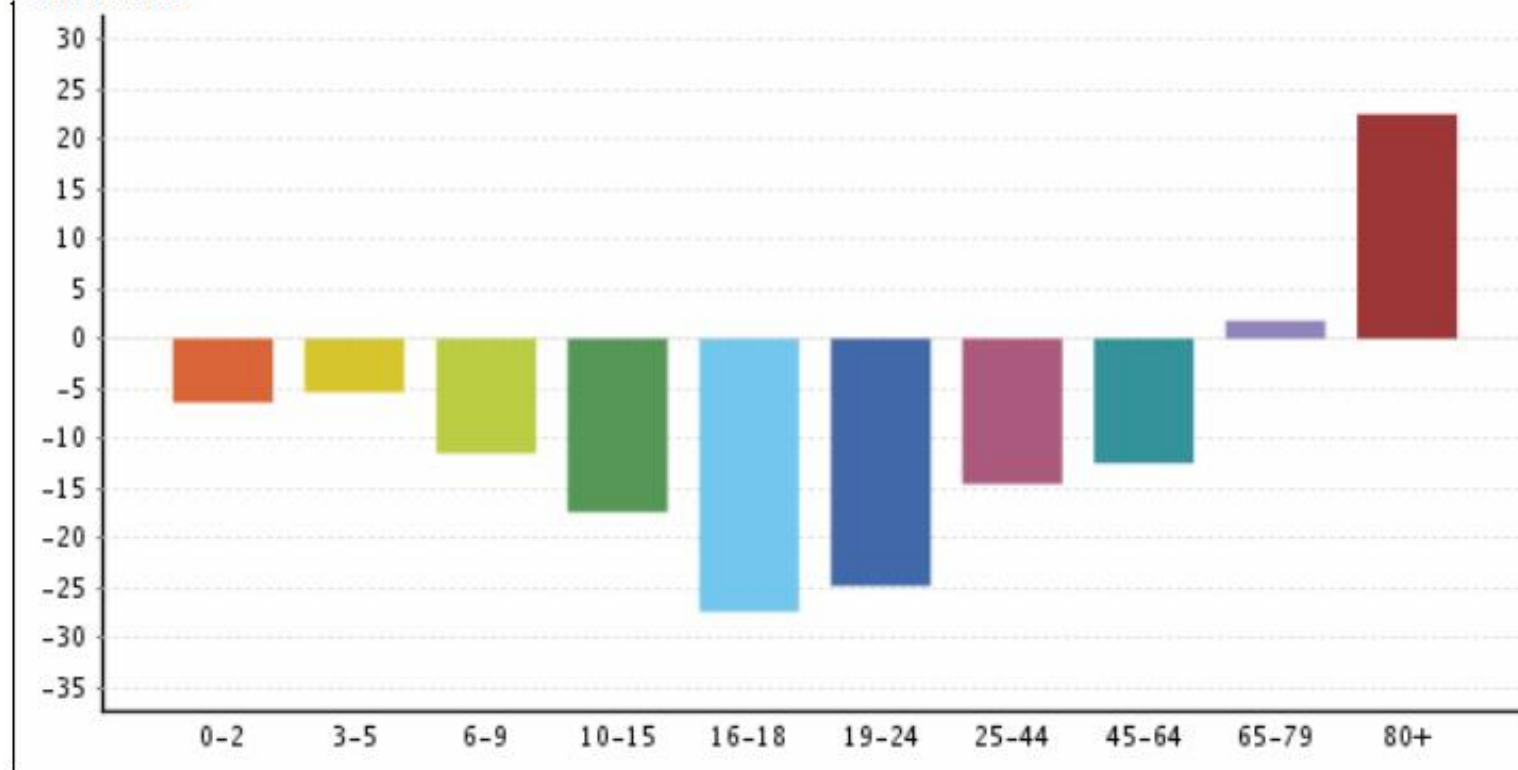


Quelle: ies GmbH, Deenst GmbH, eigene Berechnungen.

Änderung Altersstruktur - Saarbrücken


























Änderung der Altersstruktur von 2006 auf 2025 (%)

Saarbrücken


















Quelle: ies GmbH, Deenst GmbH, eigene Berechnungen.



Indikatoren 	Saarbrücken	St. Ingbert  	Neunkirchen, La  	Homburg  	Lebach  	Merzig-Wadern,  
Bevölkerungszahl 2009	175.810	37.361	138.586	43.569	19.801	105.241
Demographietyp 	Typ G1 (pdf)	Typ 1 (pdf)	-	Typ 8 (pdf)	Typ 6 (pdf)	-
Ausländische Bevölkerung (Anzahl) 	23.579	2.454	9.324	4.729	1.847	7.892
Ausländeranteile (%)  	13,4	6,6	6,7	10,9	9,3	7,5
Ausländeranteil unter 15-Jährige (%)  	11,6	5,2	6,1	11,7	6,5	5,8
Ausländeranteil 15- bis 24-Jährige (%)  	19,4	7,1	8,3	14,4	8,3	7,1
Ausländeranteil 25- bis 64-Jährige (%)  	15,4	8,2	8,3	12,6	13,4	9,4
Ausländeranteil ab 65-Jährige (%)  	5,8	3,5	2,7	3,9	0,4	3,8
Anteil Eingebürgerte im Jahr (%)  	1,9	1,2	1,2	2,5	1,4	1,3



Indikatoren 		Saarbrücken	St. Ingbert  	Neunkirchen, La  	Homburg  	Lebach  	Merzig-Wadern,  
Anteil 3-Jhr. m. Migrationshintergr. in Tageseinr. (%)  		34,7	16,6	25,0	41,9	15,5	26,6
Anteil Kinder m. Migrationshintergr. in Tageseinr. (%)  		36,9	22,5	24,5	38,5	20,2	24,4





Repräsentanz - Mitglieder

In den Sportvereinen in Deutschland sind 2,8 Mio. Migrantinnen und Migranten organisiert. Dies entspricht einem Anteil von 10,1 % an allen Mitgliedern. Gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil von 18,4 % sind Migrantinnen und Migranten in den deutschen Sportvereinen dennoch unterrepräsentiert.

Sportentwicklungsbericht 2007/2008, Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland, Integration von Migrantinnen und Migranten im Sportverein, Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer & Dr. Pamela Wicker, Köln, Juli 2008



Repräsentanz Ehrenamt

13,5 % aller Sportvereine in Deutschland haben ehrenamtlich Engagierte mit Migrationshintergrund. Auf der Ausführungsebene (Übungsleiter, Mannschaftsbetreuer, Schiedsrichter, Kampfrichter etc.) sind Migrantinnen und Migranten stärker vertreten als auf der Vorstandsebene. Knapp 10 % aller Vereine haben ehrenamtliche Migranten auf der Ausführungsebene und 7,4 % auf der Vorstandsebene. Insgesamt haben 2,6 % aller Ehrenamtlichen in Sportvereinen einen Migrationshintergrund. Dennoch sind Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund auch in Relation zu ihrem Mitgliederanteil in den deutschen Sportvereinen unterrepräsentiert.



Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung im Sport

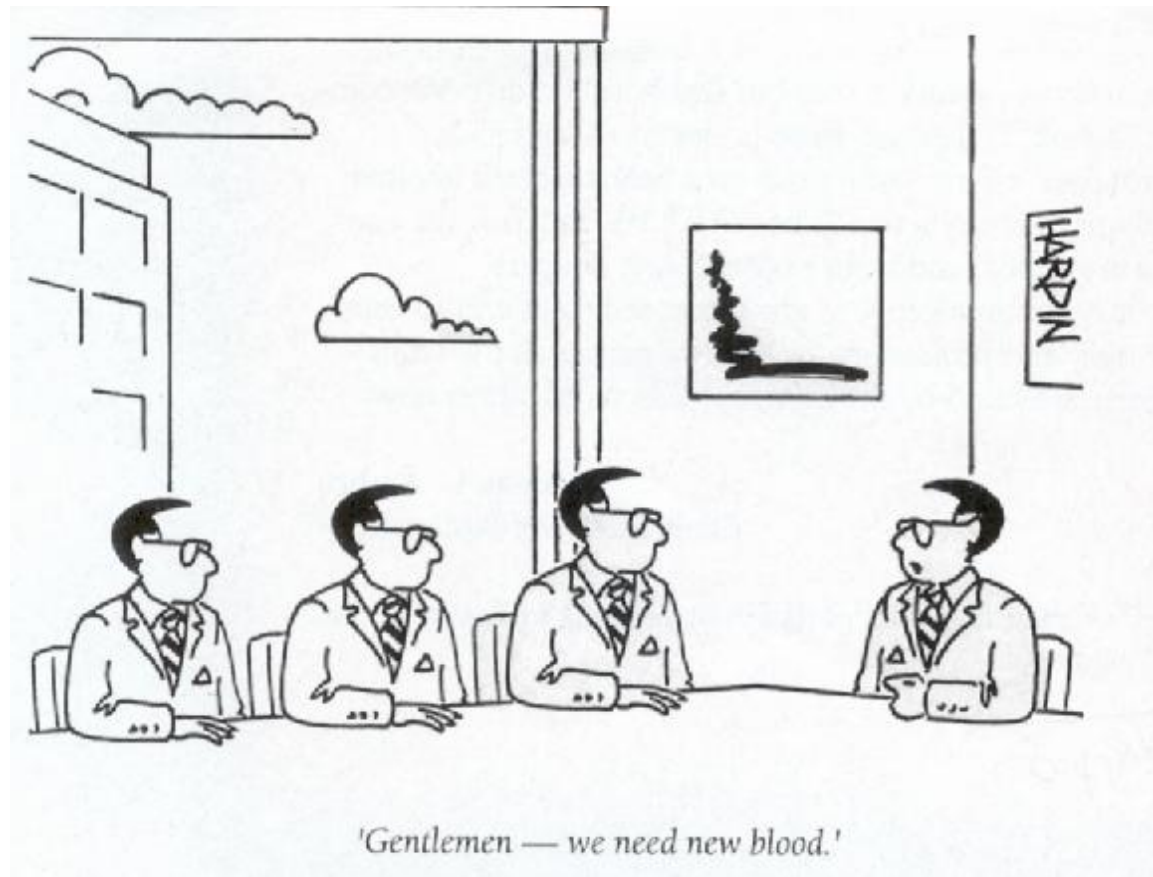
- 2,8 Mio. Mitglieder in Sportvereinen haben einen Migrationshintergrund. Dies entspricht einem Anteil von 10,1 % an allen Sportvereinsmitgliedern. Der Anteil der Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund in Sportvereinen liegt aber lediglich bei 2,6 %. Verglichen mit ihrem Bevölkerungsanteil von 18,4 % sind Menschen aus Zuwandererfamilien in Sportvereinen somit noch deutlich unterrepräsentiert, insbesondere unter den Ehrenamtlichen auf der Ausführungs- und Leitungsebene.



Maßnahmen

- Ein **beachtlicher Teil** der Sportvereine will die Integration von Migrantinnen und Migranten zusätzlich aktiv unterstützen. 8,4 % der Sportvereine in Deutschland haben Sondermaßnahmen zur Integration von Migrantinnen und Migranten ergriffen.
- Von denjenigen Sportvereinen, die derartige Sondermaßnahmen ergriffen haben, haben **knapp 60 % spezielle Aktionen** durchgeführt (Aktionstage oder -wochen, Sportnacht zum besseren Kennen lernen, Gedankenaustausch etc.).
- Gut 30 % der Vereine, die Maßnahmen ergriffen haben, haben spezielle Sportangebote für Migrantinnen und Migranten eingerichtet (z.B. Sportangebote in geschlossenen Räumen ohne Einsicht, **orientalischer Tanz, Frauenschwimmen**).
- Überdies fördern und unterstützen knapp 30 % der Sportvereine, die Sondermaßnahmen ergriffen haben, auf vielfältige Art und Weise Mitglieder mit Migrationshintergrund. Hierzu gehören insbesondere **finanzielle und sprachliche Unterstützungsleistungen** (z.B. beitragsfreie Mitgliedschaften für Asylbewerber).

Gentlemen's Agreement



„Meine Herren – wir brauchen frisches Blut.“



- Sportvereine, die einen hohen Migrantenanteil erreichen, weisen in einigen Bereichen deutlich geringere personenbezogene Organisationsprobleme auf. So haben sie signifikant geringere Probleme mit der demografischen Entwicklung in ihrer Region und auch weniger starke Probleme der Gewinnung jugendlicher Leistungssportler.
- Größere Probleme besitzen sie allerdings in der Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern sowie von Übungsleitern.

DiM-Modell

Organisation

Diversity-Strukturen / Diversity-Beauftragte / Diversity-Council

Diversity-Trainingsmaßnahmen

Prozeduren diskriminierungsfrei?

Marketing und Kommunikation

Integration der Zielgruppen

DiM-Förderprogramme

Diversity-Controlling / Evaluation Diversity / Erfolgsmessung

Diversity-Leitbild / Diversity-Kultur / Diversity-Strategie

© Diversity Works 2007



Thesen

1. Integrationsanstrengungen müssen intensiviert und institutionalisiert werden
2. Beauftragte installieren und Trainingsmaßnahmen
3. Klare Ziele formulieren
4. Maßnahmen bündeln und umsetzen (Good practices)
5. Controlling einführen

Disclaimer

Die in dieser Publikation enthaltene Information ist Eigentum von Diversity Works. Weitergabe und Vervielfältigung dieser Publikation oder von Teilen daraus sind, zu welchem Zweck und in welcher Form auch immer, nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch Diversity Works gestattet.

Bei dieser Publikation handelt es sich um eine vorläufige Version und enthält nur vorgesehene Strategien, Entwicklungen und Funktionen. Diese Publikation kann von Diversity Works jederzeit ohne vorherige Ankündigung geändert werden.

Diversity Works übernimmt keine Haftung für Fehler oder Auslassungen in dieser Publikation. Des Weiteren übernimmt Diversity Works keine Garantie für die Exaktheit oder Vollständigkeit der Informationen, Texte, Grafiken, Links und sonstigen in dieser Publikation enthaltenen Elementen. Diese Publikation wird ohne jegliche Gewähr, weder ausdrücklich noch stillschweigend, bereitgestellt. Dies gilt u. a., aber nicht ausschließlich, hinsichtlich der Gewährleistung der Marktgängigkeit und der Eignung für einen bestimmten Zweck sowie für die Gewährleistung der Nichtverletzung geltenden Rechts.

Diversity Works haftet nicht für entstandene Schäden. Dies gilt u. a. und uneingeschränkt für konkrete, besondere und mittelbare Schäden oder Folgeschäden, die aus der Nutzung dieser Materialien entstehen können. Diese Einschränkung gilt nicht bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.

Die gesetzliche Haftung bei Personenschäden oder Produkthaftung bleibt unberührt. Die Informationen, auf die Sie möglicherweise über die in diesem Material enthaltenen Hotlinks zugreifen, unterliegen nicht dem Einfluss von Diversity Works, und Diversity Works unterstützt nicht die Nutzung von Internetseiten Dritter durch Sie und gibt keinerlei Gewährleistungen oder Zusagen über Internetseiten Dritter ab.

Diversity Works
Im Niederfeld 7
47259 Duisburg
mobile: +49 (0)173 2130327
tel: +49 (0)203 60 49 548
email: info@diversity-works.eu
www.diversity-works.eu