



Hochschule Karlsruhe  
Technik und Wirtschaft  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**Karlshochschule**  
International University



# Motive und Faktoren für die Übernahme einer Funkti- onsträgerschaft durch Migrant\*innen im organisierten Sport

Interviews zur

Engagementbiografie von Migrant\*innen in Thüringen.

Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft  
Karlshochschule International University

Autor\*innen: Roman Lietz (roman-mathias.lietz@hs-karlsruhe.de),  
Andrea Cnyrim, Helena Faust, Francisco Javier Montiel Alafont

17.03.2020

DOI: 10.13140/RG.2.2.16275.30246

Gefördert durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Rahmen des Bundesprogramms  
„Zusammenhalt durch Teilhabe“.



Regionalverband  
Mitte-West-Thüringen e.V.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

## Inhalt

1. Einleitung: Sport und Integration .....	2
2. Engagement von Personen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport.....	3
2.1 Motive für freiwilliges Engagement .....	4
2.2 Motivationsfaktoren für Personen mit Migrationshintergrund.....	6
2.3 Sportspezifische Aspekte in der Engagementforschung .....	8
3. Vorgehensweise .....	10
4. Ergebnisse .....	11
4.1 Soziale Motive .....	11
4.2 Gesellschaftlich-altruistische Motive.....	11
4.3 Selbstbezogene Motive .....	13
4.4 Soziodemografische und biografische Aspekte .....	14
5. Fazit.....	17
Literaturverzeichnis.....	19

## 1. Einleitung: Sport und Integration

Die Integration von Zugewanderten findet in der Praxis im sozialen Umfeld der Immigrant\*innen statt. Dazu gehören neben Arbeits- oder Bildungsstätten, der direkten Nachbarschaft und dem Freundeskreis auch Freizeitorganisationen. Dies wird unter anderem im *Nationalen Integrationsplan* hervorgehoben. Hierbei kommt dem Sport immer wieder eine tragende Rolle zu (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2007: 139ff.; Baur/Burmann/Nagel 2003: 161-162 sowie insbes. Baur 2003: 490-495). Die Möglichkeiten, die Sportvereine entfalten, stehen und fallen jedoch mit dem Einsatz der freiwillig Engagierten und auch mit ihrer Anzahl. Bereits seit einiger Zeit klagen Sportvereine über zu wenige Freiwillige für ihre Funktionsebene.<sup>1</sup> In 21 Prozent der Sportvereine in Deutschland ist seit 2012 die Anzahl der freiwillig Engagierten gesunken (Priemer/Krimmer/Labigne 2017: 18). Die „Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern“ wird von Sportvereinen laut dem Sportentwicklungsbericht 2015/2016 (Breuer/Feiler 2017: 26) als vordringliches Problem genannt, beispielsweise noch vor leistungsbezogenen Herausforderungen, bürokratischen Hürden, Mitgliedergewinnung, Verfügbarkeit und Zustand von Sportstätten oder Finanzierungsschwierigkeiten.

---

<sup>1</sup> Zur Funktionsebene gehören etwa Trainer\*innen, Abteilungsleiter\*innen, ehrenamtliche Helfer\*innen, Schiedsrichter\*innen, Medienwart\*innen, Jugendkoordinator\*innen und Vereinsvorstände (vgl. Breuer/Feiler 2017: 19).

## 2. Engagement von Personen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport

Während die allgemeine Sportaktivität (also auch außerhalb von Sportvereinen) von Migrant\*innen in Deutschland derjenigen der autochthonen Bevölkerung in (fast) nichts nachsteht, ist deren Mitgliedschaft in Sportvereinen etwas unterrepräsentiert (Siehe Abbildung 1).

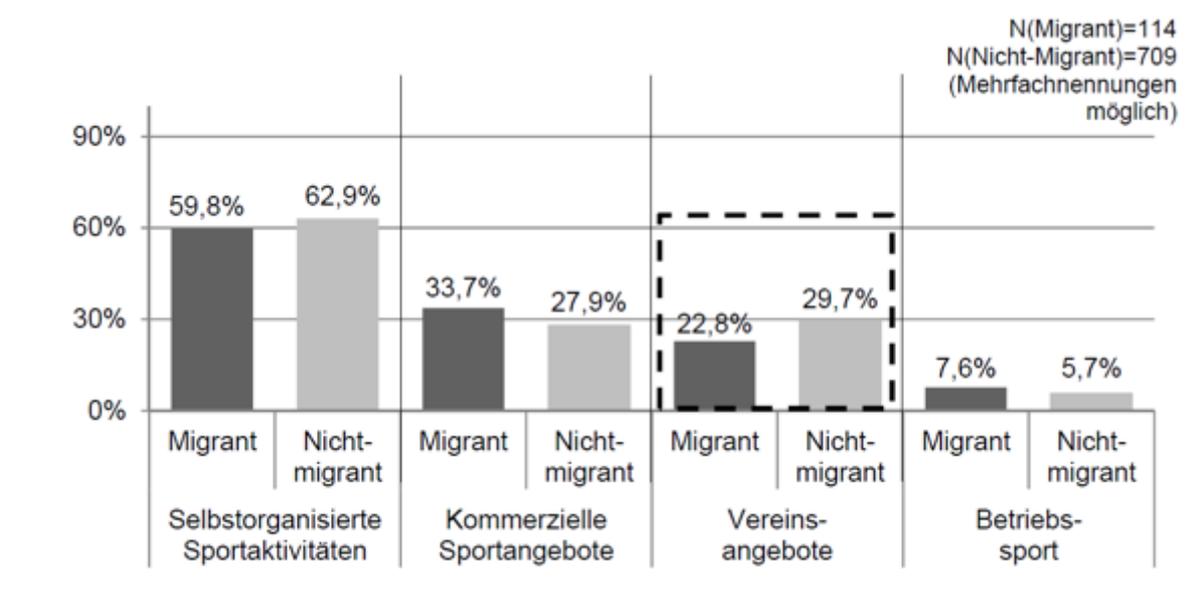


Abb.1: Wahrnehmung von unterschiedlich organisierten Sportangeboten (Daumann et al. 2015:12).<sup>2</sup>

Besonders auffällig ist jedoch der Unterschied zwischen zugewanderter und autochthoner Bevölkerung hinsichtlich der Übernahme von ehrenamtlichen Funktionen, wie mehrere Studien auf unterschiedlicher Datengrundlage<sup>3</sup> feststellen (Kleindienst-Cachay 2007: 16, Breuer/Wicker 2008: 1; Braun/Nobis 2011:16; Faust et al. 2017: 204): Übrigens trifft dieses nicht nur auf Sportvereine sondern auch auf andere Freizeitorganisationen zu (Vogel/Simonson/Tesch-Römer 2016: 601).

Die Unterschiede sind zum Teil – aber nicht nur – auf das Alter, die Bildung oder das Einkommen zurückzuführen (Vogel/Simonson/Tesch-Römer 2016: 601; Müller/Montiel Alafont/Lietz 2017: 132 ff.). Es ist davon auszugehen, dass auch die Sozialisierung – also die engagement-

<sup>2</sup> Siehe auch Braun/Nobis (2011:14).

<sup>3</sup> Ein Vergleich der Zahlen ist schwierig, da je Studie die Definition von „ehrenamtlichen Engagement“ variiert.

oder (sport)biografischen Erfahrungen in der Vergangenheit und die Rollenvorbilder – einen maßgeblichen Einfluss auf das Engagement hat.<sup>4</sup>

Dass das Bemühen um Funktionsträger\*innen mit Migrationshintergrund Chancen bietet, zeigt der Deutsche Freiwilligensurvey (Simonson/Vogel/Tesch-Römer 2016b):

*„Hinsichtlich der Engagementbereitschaft übertreffen nichtengagierte Personen mit Migrationshintergrund jene ohne Migrationshintergrund: 68,1 Prozent der nichtengagierten Personen mit Migrationshintergrund antworten, sie seien sicher oder vielleicht bereit, sich künftig zu engagieren, im Vergleich zu 55,8 Prozent bei nichtengagierten Personen ohne Migrationshintergrund. Am höchsten sind die Anteile Engagementbereiter bei nichtengagierten Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit eigener Zuwanderungserfahrung. Von diesen sind 75,3 Prozent vielleicht oder sicher bereit, sich zukünftig zu engagieren.“*  
(Simonson/Vogel/Tesch-Römer 2016b: 47)

Ebenso erkennen auch Braun/Nobis (2011) ein Potenzial zur Gewinnung von Personen mit Migrationshintergrund für Ausführungsfunktionen im Sport: Immerhin ist auch bei ihnen der „Sport“ noch vor „Schule und Kindergarten“, „Kirche und Religion“ und „Soziales“ das beliebteste Engagementfeld (Braun/Nobis 2011: 15).

Um eine stärkere Beteiligung von Migrant\*innen an Funktionen innerhalb ehrenamtlicher Organisationen, insbesondere dem Sport, zu erzielen, lohnt es sich, die Motive und förderlichen Faktoren zu analysieren, die bei Migrant\*innen zur Übernahme eines Ehrenamtes beitragen.

## 2.1 Motive für freiwilliges Engagement

Auch wenn die Motivation für die Übernahme eines Ehrenamtes sich in jedem Fall auf Grundlage individueller Prozesse entwickelt, und „mit der jeweiligen Lebensphase der Individuen“ verbunden ist (Braun 2016: 40), gelten in der Motivationsforschung unabhängig von Herkunft oder Nationalität mittlerweile einige Motivationsfaktoren als etabliert. Ihnen liegt zugrunde, dass jede Übernahme eines Ehrenamtes persönliche und / oder soziale Funktionen erfüllt (vgl. Clary/Snyder 1999:156ff.). Ob ein Ehrenamt fortgesetzt wird oder nicht, hängt nicht vom Motiv

---

<sup>4</sup> Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Personen mit Migrationserfahrung zum Einfluss dieser und anderer Faktoren auf die Entscheidung, Mitglied in einem Sportverein zu werden, sowie eine ehrenamtliche Tätigkeit im Verein auszuüben, können in weiteren Publikationen aus diesem Projekt (Faust et al. 2020<sup>a</sup>, Faust et al. 2020<sup>b</sup>) nachgelesen werden.

ab, sondern davon, ob die damit verbundene Funktion (z. B. „Spaß haben wollen“, „dem Verein helfen wollen“, „Neues lernen wollen“) aus Sicht des Engagierten erfüllt wird oder nicht (ebd.).

Die Motive für die Übernahme eines freiwilligen Engagements sind mannigfaltig erhoben, unter anderem durch den *Deutschen Freiwilligensurvey* und seine zugehörigen Publikationen (u. a. Simonson/Vogel/Tesch-Römer 2016a).

Im Allgemeinen lassen sich drei wesentliche Motive unterscheiden, die bei Ehrenamtlichen für die Übernahme eines Engagements wirksam sind:<sup>5</sup>

- soziale Motive,
- gesellschaftlich-altruistische Motive,
- selbstbezogene Motive.

#### Soziale Motive

Im Mittelpunkt sozialer Motive stehen die Freude am Umgang mit anderen Menschen, das Knüpfen von Kontakten und die Festigung sozialer Bindungen.

#### Gesellschaftlich-altruistische Motive

Wer vor allem gesellschaftlich-altruistischen Motiven bei der Übernahme eines Engagements folgt, dem ist die Übernahme sozialer Verantwortung ebenso wichtig wie der gesellschaftliche Zusammenhalt und die Unterstützung anderer (bedürftiger) Personen.

#### Selbstbezogene Motive

Persönlich profitiert man von der Übernahme einer Funktion zum Beispiel durch den Aufbau eines unterstützenden Netzwerks (z. B. bei der Arbeitssuche oder in Form nachbarschaftlicher Hilfe), durch die Entwicklung zusätzlicher Kompetenzen, durch Vergütung in Form einer Ehrenamtszuschale o. ä., durch Steigerung des Selbstwerts, durch Anerkennung oder durch Selbsterfahrungen.

---

<sup>5</sup> Die Darstellung fasst die folgenden Quellen zusammen: Clary/Snyder (1999: 156 ff.); Baur/Burmann (2003: 610f.); Braun (2003: 250-253); Bierhoff et al. (2007: 12ff.), Simonson/Vogel/Tesch-Römer (2016b: 38).

In der Praxis ist häufig eine Bündelung unterschiedlicher Motive die Grundlage für die Übernahme einer ehrenamtlichen Funktion. Der Freiwilligensurvey 2014 stellt ebenso wie Clary/Snyder (1999: 156 ff.) fest, dass soziale Motive, vor gesellschaftlich-altruistischen und vor selbstbezogenen Motiven, dominieren (Simonson/Vogel/Tesch-Römer. 2016b: 38). Allerdings spielen bei jüngeren Engagierten selbstbezogene Motive durchaus eine Rolle (ebd.).

## 2.2 Motivationsfaktoren für Personen mit Migrationshintergrund

Mit migrant\*innenspezifischen Faktoren für freiwilliges Engagement befassen sich u. a. Huth (2006, 2007, 2011), Kleindienst-Cachay (2007), Schultz et al. (2007), Ilgün-Birhimeoğlu (2014), Simonson/Vogel/Tesch-Römer (2016b), Müller/Montiel Alafont/Lietz (2017). Wenig überraschend unterscheiden sich die Motive nicht wesentlich von denen der Gesamtbevölkerung. Auch hier liegen – in abnehmender Relevanz – soziale, gesellschaftlich-altruistische und selbstbezogene Motive vor (siehe Abbildung 2).

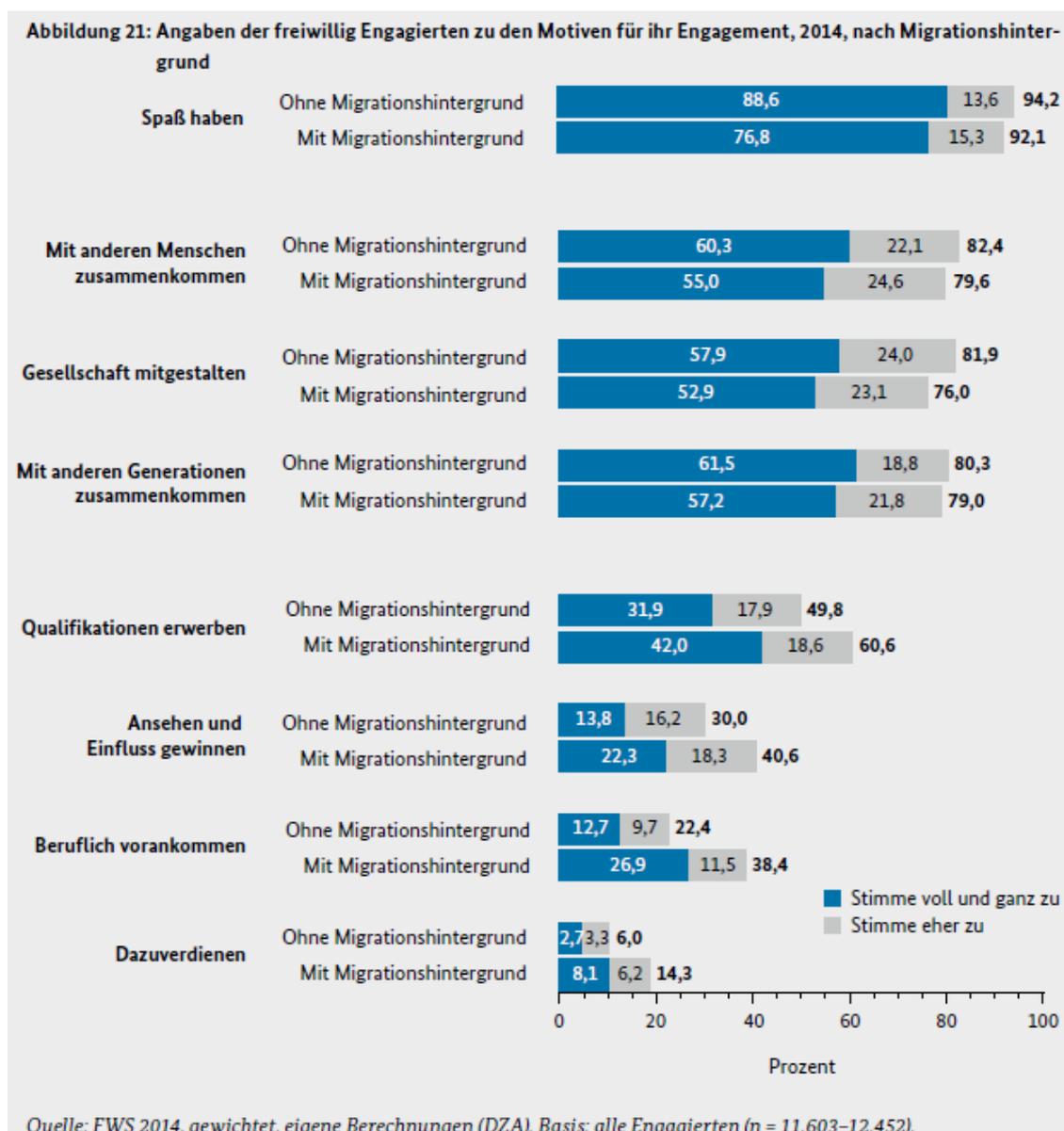


Abb.2: Motive für freiwilliges Engagement von Personen mit und ohne Migrationshintergrund (Simonson/Vogel/Tesch-Römer. 2016b: 45).

Bei Personen mit Migrationshintergrund verdienen jedoch biografische bzw. soziodemografische Faktoren, die einen Einfluss auf die Möglichkeiten und die Motive für ein freiwilliges Engagement haben, ein gesondertes Augenmerk.

Im Einzelnen sind diese:

- Aufenthaltsdauer (vgl. u. a. Braun / Nobis 2011: 16; Ilgün-Birhimeoğlu 2014: 377): Mit zunehmender Aufenthaltsdauer steigt die Bereitschaft zur Engagementübernahme. Bei der zweiten Generation übersteigt sie die Werte der ersten Generation deutlich.

- Sprachkenntnisse (vgl. u. a. Müller/Montiel Alafont/Lietz. 2017: 140ff.): Bessere Deutschkenntnisse steigern die Wahrscheinlichkeit, dass ein\*e Migrant\*in ein Ehrenamt übernimmt.
- Strukturelle Integration (vgl. u. a. Huth 2011: 3; Bundesregierung 2016: 304): Migrant\*innen, die strukturell integriert sind (Teilhabe am Arbeitsmarkt, am Bildungswesen etc.), sind häufiger gesellschaftlich engagiert. Ohnehin steigt die Wahrscheinlichkeit zur Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit mit dem Bildungsniveau.
- Soziale Integration (vgl. u. a. Huth 2011: 3): Migrant\*innen, die über ein soziales Netzwerk verfügen, sind häufiger gesellschaftlich engagiert. Positiv wirkt sich das Feedback durch das soziale Umfeld aus. Dies trifft auch für Nicht-Migrant\*innen zu.
- Vorhandensein weiterer Personen mit Migrationshintergrund im Verein (vgl. Kleindienst-Cachay 2007: 76): Es wurde festgestellt, dass das Vorhandensein weiterer Personen mit Migrationshintergrund im Verein einen positiven Effekt auf die Identifikation mit dem Verein und folglich auf die Engagementbereitschaft hat.
- Biografische Aspekte (vgl. Schultz et al. 2007: 30, Huth 2011: 21, Simonson/Vogel/Tesch-Römer 2016b: 45; Huxold/Müller 2015: 475): Die eigene oder familiäre Migrationsbiografie und damit verbundene Erfahrungen wie Teilhabebemühungen, (Des-)Orientierung, erfahrene Unterstützung bzw. Diskriminierung beeinflussen die Engagementbereitschaft, v. a. hinsichtlich gesellschaftlich-altruistischer Motive. Über die Sozialisierung erworbene Werte wie „Verantwortung“, „Solidarität“, „Gemeinschaftlichkeit“ spielen eine Rolle.
- Eingeschränkte Arbeitsmarktmöglichkeiten (vgl. Ilgün-Birhimeoğlu 2014: 379; Schultz et al. 2007: 23 ff., 76, Müller/Montiel Alafont/Lietz 2017: 137): Beschränkte Arbeitsmarktpartizipation zum Beispiel durch fehlende Anerkennung von beruflichen Qualifikationen oder durch fehlende Netzwerke hindert das gesellschaftliches Engagement (s. oben „strukturelle Integration“). Andererseits ist das Engagement eine Möglichkeit, sich trotz eingeschränkter Arbeitsmarktmöglichkeiten selbst zu verwirklichen.

### 2.3 Sportspezifische Aspekte in der Engagementforschung

Es ist allerdings anzumerken, dass sich die dargestellten migrationsspezifischen Faktoren nicht auf sportliches Engagement, sondern allgemein auf bürgerschaftliches Engagement beziehen. Ein Unterschied zwischen Sportvereinen und anderen Freizeitorganisationen ist, dass Sportvereine üblicherweise Engagierte (z. B. Trainer\*innen, Schiedsrichter\*innen, Abteilungsleiter\*innen) aus den eigenen Reihen der aktiven Sportler\*innen rekrutieren, bei anderen Organisatio-

nen (z. B. Solidaritätsvereine, Feuerwehr, Naturschutzvereine), geht das freiwillige Engagement direkt mit der Mitgliedschaft einher. Über sportspezifische Aspekte ist darüber hinaus nicht viel bekannt. Die Veröffentlichungen von Baur/Braun (2003), Baur/Burmann/Nagel (2003), Kleindienst-Cachay (2007) sowie Breuer/Feiler (2017) befassen sich zwar mit sportspezifischen Aspekten, kommen im Wesentlichen aber auf ähnliche Ergebnisse wie die allgemeine Engagementforschung (soziale Motive, gesellschaftlich-altruistische Motive, selbstbezogene Motive). Festzuhalten ist jedoch, dass das Geschlecht beim sportspezifischen Engagement eine besondere Tragweite hat. Breuer/Feiler (2017: 19) ermittelten, dass von 1,7 Millionen ehrenamtlichen Personen in Sportvereinen 1,2 Millionen (und damit rund 70 %) männlich sind.

### 3. Vorgehensweise

Engagementbiografien von Migrant\*innen waren in der Vergangenheit nicht in einem nennenswerten Umfang Gegenstand wissenschaftlicher Betrachtung. Diese Lücke versuchen wir zu schließen, indem wir Motive und Faktoren für die Übernahme einer Funktionsträgerschaft durch Migrant\*innen im organisierten Sport untersuchen. Zu diesem Zweck fanden im Zeitraum Juni bis August 2019 neun Interviews mit in Sportvereinen engagierten Migrant\*innen in Thüringen<sup>6</sup> statt. Bei den Proband\*innen bestand die Voraussetzung, dass sie einen Migrationshintergrund haben und eine (beliebige) Funktionsträgerschaft in einem Sportverein ausüben. Auch wenn das Sample keine repräsentativen Kriterien erfüllen musste, wurde darauf geachtet, dass es eine Varianz hinsichtlich Geschlecht, Aufenthaltsdauer, Sportart, Art des Sportvereins sowie Wohnort gab. Die Gespräche waren als erzählgenerierende Interviews mit möglichst geringer Intervention der Interviewer\*innen angelegt<sup>7</sup>, bei denen die Teilnehmer\*innen in weitestgehend freier Rede ihren Weg in das Engagement schildern konnten. Die Äußerungen ließen sich mit den aus der Sekundärliteratur fundierten Motivationsfaktoren und migrantenspezifischen sozio-demografischen Faktoren<sup>8</sup> abgleichen und qualitativ bewerten. Dieses Vorgehen versprach, spezifische Elemente zu identifizieren, die für die Übernahme einer Funktionsträgerschaft im Sportverein maßgeblich sind.

---

<sup>6</sup> Die Studie fand im Rahmen des durch das Bundesprogramm Zusammenhalt durch Teilhabe geförderten Projekts SPIEL MIT! statt, welches im Bundesland Thüringen umgesetzt wurde (<http://www.fs-ikoe.de/spiel-mit-thueringen/>)

<sup>7</sup> Leitfrage: „Erzähle mir bitte gerne ausführlich und detailliert, wie es dazu gekommen ist, dass du die ehrenamtliche Aufgabe in deinem Verein übernommen hast. Ich werde dich erstmal nicht unterbrechen.“

<sup>8</sup> Siehe Kapitel 2.

## 4. Ergebnisse

Die Auswertung der neun qualitativen Interviews mit Funktionsträger\*innen in Sportvereinen spiegelt die gängigen Motive für die Übernahme eines freiwilligen Engagements wider. Zudem finden sich diverse migrationsspezifische Faktoren, die die besonderen Ausgangslagen von engagierten Migrant\*innen reflektieren.

### 4.1 Soziale Motive

Als soziales Motiv ist vor allem die Freude am Umgang mit anderen Menschen zu verstehen. Angesichts eines Engagementumfangs von wöchentlich bis zu 18 Stunden (I 8), ist es verständlich, dass Engagierte sich wünschen, „Spaß“ (I 2) und „eine gute Zeit“ (I 3) zu erleben. Freude entsteht dabei durch den Austausch mit Kindern und Jugendlichen (I 2), durch das Gefühl von „Freundschaft“ (I 3, I 7) und den Aufbau eines „Soziallebens“ (I 7) sowie durch die „Dankbarkeit“ (I 4) und „Liebe“ (I 5) der Trainingsteilnehmer\*innen.

- *„Der Trainerbereich macht sehr viel Spaß. Die Kinder sind in jedem Training unterschiedlich. Das macht schon Spaß, dass sie unterschiedliche Charaktere haben.“ (I 2)*
- *„Das sind sportliche Aspekte und natürlich nebdran auch noch die gute Zeit erleben. Also dieses Jahr war schon gut die Hälfte der Mannschaft im engeren Freundeskreis, sehr enge Freunde oder ein bisschen weiter, mit denen man aber auch noch neben dem Court was unternimmt. Also auch mal eine schöne Zeit zusammen verbringt.“ (I 3)*
- *„... und auch [wenn die Spielerinnen] sich darüber freuen und dankbar sind. Das ist auch ein schönes Gefühl.“ (I 4)*
- *„Wenn man Zeit mit diesen Kindern verbringt ist das schön. [...] Und die ganze Liebe, die wir von den Kindern bekommen, ist eine Erfüllung aller Emotionen.“ (I 5)*
- *„Das hat mir sehr viel gebracht, damit ich mich in Erfurt wohl fühle. Am Anfang war es auch sehr schwer, ein Sozialleben zu haben.“ (I 7)*

### 4.2 Gesellschaftlich-altruistische Motive

Bei der Engagemententscheidung spielen gerade bei Personen mit Migrationshintergrund migrationsbiografische Aspekte eine Rolle. Bei einigen Interviewpartnern ist ein Verantwortungsgefühl gegenüber den „Menschen aus [dem] Heimatland“ zu verzeichnen (I 6), und die Überzeugung, dass man aus der eigenen Erfahrung heraus, diese Unterstützung besonders gut leisten kann (I 1).

- *„... dass die Menschen aus unserem Heimatland eine Ressource bekommen, dass sie Hilfe kriegen. [...] Wir haben gedacht, diese Menschen brauchen eigentlich Unterstützung.“ (I 6)*

- *„Meine Motivation als Integrationsbeauftragter und als Übungsleiter war eigentlich, dass ich selber an der eigenen Haut erlebt habe, wie dieser Prozess funktioniert. Wenn du neu in ein anderes Land kommst, welches ganz andere Sitten hat und Bezüge und Gesetze, dass du dich da so schnell wie möglich integrierst.“ (I 1)*
- *„Ich habe aus meiner Erfahrung gesehen, dass viele einheimische Trainer – ohne die da runterzumachen – die sehen die Problematik und wissen auch davon, aber die können das nicht fühlen, weil die das selber nicht erlebt haben.“ (I 1)*

Ohnehin ist das Bedürfnis, sich gesellschaftlich zu engagieren und unterstützungsbedürftigen Personen eine Hilfe zu sein, eine hier bestätigte wichtige Triebfeder für soziales Engagement.

- *„... dass man etwas Gutes für die Gesellschaft tut.“ (I 1)*
- *„Du möchtest Menschen helfen, die aus deiner Heimat hergekommen sind. Eigentlich ist das meine Persönlichkeit, oder kann man auch Kompetenz sagen? Meine Fähigkeit, dass ich immer den anderen Menschen helfen möchte.“ (I 6)*
- *„... wenn ich merke, dass ich irgendwo Hilfe geben kann, dann möchte ich das auch gerne zurückgeben. [...] Ich brauche das für mich. Um Menschen zu helfen. Ich bin so ein Mensch, und ohne das würde ich mich ein bisschen leer fühlen.“ (I 7)*
- *„Dieses Frauensportprojekt [...], dass die neben den Männern trotzdem Sport machen. Männer ansprechen, selbständig werden, aktiv werden. Das ist einfach geil, das Gesicht der Frauen zu sehen, bei dem Sport.“ (I 8)*

Hinzu kommt ein Verantwortungsgefühl gegenüber der eigenen Sportart (I 4, I 9) bzw. gegenüber dem eigenen Sportverein (I 3, I 5, I 7), was verdeutlicht, dass das Engagementmotiv altruistisch („aus Interesse an der anderen Person“) bis hin zu einer Aufopferung der eigenen (v. a. zeitlichen) Ressourcen ist.

- *„Ich habe schon immer Volleyball gern gespielt und ich wollte auch den Sport vorantreiben.“ (I 4)*
- *„Ich möchte [in meinem Sport] die Trainer ausbilden.“ (I 9)*
- *„Das war für mich klar, dass ich helfen wollte, weil sie [Anm. die Vereinsmitglieder] mir Freude gebracht haben und ich könnte das ein bisschen zurückgeben.“ (I 7)*
- *„Ich wollte damals natürlich meinen Freundinnen helfen, ihnen aus der Patsche helfen. [...] Also wenn die Mädels niemanden gefunden hätten, dann hätte ich gesagt, dann komme ich notfalls halt einmal die Woche zum Training und mache es irgendwie alleine.“ (I 3)*

- *„[Ich habe] erstmal hauptamtlich gearbeitet und weil ich so viel aufgebaut habe, bin ich ehrenamtlich weiter geblieben.“ (I 5)*

### 4.3 Selbstbezogene Motive

Selbst wenn auch soziale Motive (*„Ich will Freude haben.“*) und gesellschaftlich-altruistische Motive (*„Ich fühle mich gut, wenn ich anderen helfe.“*) selbstbezogene Aspekte beinhalten, sind die selbstbezogenen Motive noch facettenreicher und stellen expliziter das eigene Vorankommen in den Mittelpunkt. Dabei geht es nur gelegentlich um Aspekte der strukturellen Integration (Umgang mit Behörden bis hin zu beruflichem Weiterkommen) (I 5, I 7):

- *„Man bekommt neue Kontakte. Das ist auf jeden Fall hilfreich, vielleicht auch eine hauptamtliche Arbeit zu suchen.“ (I 5)*
- *„Und wenn es Probleme gibt mit hochdeutschen Briefen, dann kannst du immer jemanden fragen, der bei solchen Situationen helfen kann.“ (I 5)*
- *„Und auch durch das [Vereins-]Netzwerk habe ich richtige Arbeit gefunden.“ (I 7)*

Wesentlicher ist jedoch die Bereicherung durch zusätzliche Kompetenzen und die Selbstverwirklichung durch die Funktionsträgerschaft, was schließlich auch zur Steigerung des Selbstbewusstseins und Selbstwertgefühls führt:

- *„Ich nehme durch die Zusammenarbeit mit dem Verein und durch Integration durch Sport an unterschiedlichen Weiterbildungen teil.“ (I 1)*
- *„Da wollte ich mich selbst ausprobieren und auch ein bisschen weiterkommen.“ (I 4)*
- *„Ich versuche mich da zu betätigen und das tut gut. Da steigt auch das Selbstwertgefühl.“ (I 1)*
- *„Ich glaube ich bin auch offener, kommunikativer geworden.“ (I 4)*
- *„Die Leute im Verein haben gemerkt, dass meine Arbeit dort gut war.“ (I 5)*
- *„Ich bin derjenige, der das kann. Aber die anderen können das nicht, was ich mache.“ (I 6)*

Auch sportbezogene Ziele sind Teil der Selbstverwirklichung:

- *„Also ich entwickle mich weiter. Also ich habe mir als Ziel gesetzt, dass es keinen zu großen Leistungsunterschied zwischen meinen Schützlingen und mir gibt.“ (I 1)*
- *„Weil ich Fußballspielen kann, weil ich mitspiele.“ (I 7)*
- *„Dann kommt man auch immer auf den neuen Stand, wenn man bei Wettbewerben mit den anderen Trainern spricht. Von dieser Seite profitiere ich schon.“ (I 2)*

Nicht zu vernachlässigen ist gerade bei Personen mit Migrationshintergrund dabei, dass mit der Mitwirkung an einem Sportverein nicht nur sportbezogene Ziele, sondern auch Ziele der kulturellen Integration, insbesondere Spracherwerb verbunden sind:

- *„... weil ich so auch gelernt habe, Deutsch zu sprechen.“ (I 7)*
- *„Wenn ich zum Beispiel mit Eltern und Kindern spreche, da habe ich schon viel Kontakt. Das ist für meine Sprachkenntnisse in jedem Fall gut.“ (I 2)*
- *„Ein Vorteil ist zum Beispiel, dass ich mehr Kontakt mit dem Deutschen habe. Der Vorteil ist, dass ich meine Sprache verbessern kann.“ (I 6)*

Schließlich ist bei den selbstbezogenen Motiven auch die Steigerung der Anerkennung bzw. des Ansehens im sozialen Umfeld zu nennen, umso mehr, als dass Personen mit Migrationshintergrund aus verschiedenen Gründen (Kampf gegen Vorurteile, fehlende berufliche Anerkennung), um Anerkennung ringen.

- *„Dann Anerkennung, klar, ich bin schon ein bisschen in dem Gebiet, wo ich arbeite, bekannt. Viele kennen mich vom Aussehen. Nicht dass ich mir dadurch irgendwelche Vorteile verschaffe, aber Anerkennung ist auch eine gute Sache und ein gutes Gefühl. Das heißt, die Leute kennen dich nicht durch ein Attentat oder durch Autoklauen oder irgendwas.“ (I 1)*
- *„Da hat der Verein gesagt, das ist super. Ich bin der einzige, der B-Lizenz hat. [...] Und die Leute, die das mitkriegen, von außerhalb oder die anderen Übungsleiter, die sind manchmal auch neidisch, dass ich so viele Weiterbildungen mitmache.“ (I 1)*
- *„Das ist eigentlich eine Ermutigung für mich. Wenn ich gutes Feedback bekomme, verbessere ich mein Engagement.“ (I 6)*
- *„Die finden das toll, die unterstützen das auch. Also meine Freunde ...“ (I 9)*

#### 4.4 Soziodemografische und biografische Aspekte

Migrationsspezifische Faktoren sind bereits in den vorherigen Unterkapiteln zu den Motiven angesprochen worden. Diese betreffen zum Beispiel das Motiv des Deutscherwerbs, die Unterstützung der eigenen ethnischen Community oder das Gefühl der Anerkennung angesichts ansonsten erfahrener struktureller Benachteiligung. Vor allem im Zusammenhang mit dem letzten Punkt sei darauf hingewiesen, dass nicht selten sogar diplomierte Sportlehrer\*innen (I 1, I 2, I 9) nach der Migration diesen Beruf in Deutschland nicht ausüben können und daher im ehrenamtlichen Engagement einen Weg finden, um ihrer „Berufung“ weiter zu folgen. Zudem ist

auffällig, dass mehrere Interviewteilnehmer\*innen auch abseits des Sports eine sozial-motivierte Tätigkeit ausüben (Erzieher\*in, Sonderpädagog\*in, Sozialberater\*in) (I 1, I 2, I 6, I 8), was möglicherweise nicht nur bei engagierten Migrant\*innen augenfällig ist, hier aber auch nochmal das Vorhandensein gesellschaftlich-altruistischer Motive stärker verdeutlicht. Ohnehin liegen bei allen Interviewteilnehmer\*innen hohe Qualifikationen (Abitur oder Hochschulabschluss) vor, und es ist bemerkenswert, dass die Deutschkenntnisse mindestens fortgeschritten (I 6), teils sogar auf muttersprachlichem Niveau sind (I 1, I 3, I 4, I 5, I 8). Darüber hinaus konstatieren mehrere Interviewte, dass der Migrationshintergrund bei der Ausübung der Funktion nie eine Rolle gespielt hat (I 1, I 2, I 3, I 4).

Die genannten Punkte erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person mit Migrationshintergrund eine Funktion im Sportverein übernimmt. Hinzu kommt ein wichtiger Aspekt, der hier besonders zum Tragen kommt: Der Zugang zur Funktion wird häufig durch eine bestimmte Person im Verein oder Verband ermöglicht. Eher selten entsteht das Engagement aus der Initiative des später Engagierten heraus.

- *„Ich wurde da von meinem Volleyballtrainer gefragt. Er ist etwas älter als ich und wir haben uns gut verstanden, haben gutes Vertrauen und jahrelang gut zusammengearbeitet.“ (I 1)*
- *„Ich hatte in der M annschaft auch ein paar Freundinnen, die ich aus dem Alltag kenne, und die haben mir das zugetragen.“ (I 3)*
- *„Da wurde ich einfach gefragt, ob ich Lust habe, das zu übernehmen. [...] Die zwei Vorstandsmitglieder haben mich dann gefragt.“ (I 4)*
- *„Der bei uns Präsident ist [und] seit längerer Zeit [...] Hochschulsportkurse gibt, der hat mich ab und zu auch mal gefragt, ob ich ihn vertreten kann, wenn er nicht konnte.“ (I 4)*
- *„Und nach ein paar Wochen, habe ich von dem Organisator gehört, dass ich ein bisschen mehr helfen könnte.“ (I 7)*

Daraus entstehen im Verein teils an Patenschaften erinnernde personenbezogene Konstellationen, die gerade Personen mit Migrationshintergrund den Einstieg in eine Funktion erleichtern bzw. diesen überhaupt erst ebnen:

- *„Mein Volleyballtrainer hatte die Funktion, die ich jetzt habe. Er war Integrationsbeauftragter. Im Verein war er verantwortlich für die Zusammenarbeit von Ausländern, Aussiedlern und Flüchtlingen. Egal wer da kam, er hat versucht Kontakt zu knüpfen und durch seinen Bezug hat er versucht, neue Vereinsmitglieder zu gewinnen. Er mich auch eingeführt, mir erklärt, wie das funktionieren soll. Bis dahin hatte ich nur in Kasachstan Erfahrung mit Trainingsachen. Und*

*mit Integration und so weiter, hat er mir das erklärt und falls ich Fragen hatte, hat er mir immer als Berater zur Seite gestanden. Das war schon ganz gut.“ (I 1)*

- *„Diese Frau, [die mich in den Sportverein eingeführt hat], die war schon einmal die Woche morgens vormittags bei uns [bei meiner Arbeitsstelle] [...] Und ich schwöre, wenn sie nicht zurückkommt oder jemand ähnliches, dann mach ich es leider nicht mehr.“ (I 8)*
- *„Auf jeden Fall ist Uwe [Anm.: Verbandspräsident] [zu nennen]. Er hat mir auf jeden Fall sehr viel geholfen. Bei der Wohnungssuche, bei der Arbeitssuche [Anm.: Die Interviewte suchte eine FSJ-Stelle], alles was es gab. In ihm hatte ich die größte Unterstützung. Er ist auch mit mir überall hingefahren, hat mich in jedem Verein persönlich vorgestellt.“ (I 5)*
- *„Dadurch, dass ich mit Anton das Jahr in Unterwellenborn gespielt habe, hat er mal gefragt, ob ich es mir vorstellen könnte, ob ich es versuchen will. [...] In dem Jahr [...] hat mich Anton sehr unterstützt.“ (I 4)*
- *„Da war auch der Vorsitzende, der das immer unterstützt und eine Person, die die Kreisjugendspiele durchführt, der hat mich mit dem Kreissportbund angelernt.“ (I 2)*

Auch darüber hinaus wird Unterstützung des Vereins bzw. Verbands wertgeschätzt. Die Unterstützung liegt nicht nur in finanziellen Aspekten (bspw. Honorare), sondern auch in der Übernahme von Spesen (Fahrten, Lehrgänge) sowie in der Übernahme bürokratischer Angelegenheiten oder auch in personeller Unterstützung.

- *„Der Verein hat teilweise die Kosten für die Weiterbildung übernommen. Und als ich die Ausbildung fertig gemacht habe, hat der Verein gesagt, das ist super.“ (I 1)*
- *„Da wurde ich zum Beispiel unterstützt bei Sachen, die ich in Deutschland noch nicht kannte.“ (I 2)*
- *„Wenn ich vorgeschlagen habe, dass wir bestimmte Materialien kaufen, die beim Training von Erwachsenen nicht genommen werden, aber wichtig für Kinder sind, das wurde sofort unterstützt.“ (I 2)*
- *„Und ich habe die C-Lizenz-Trainerin gemacht, und auch das wurde vom Verein unterstützt.“ (I 2)*
- *„Ich hatte dann öfters Helfer dabei, die haben ein Freiwilliges Soziales Jahr für Jüngere gemacht, damit sie mir dann helfen können.“ (I 5)*
- *„Klar, da helfen mir Leute. Der Vorstand und der Landessportbund. Die helfen ganz gut. Mit jedem Fall bekomme ich eigentlich Hilfe.“ (I 9)*
- *„Durch den LSB [...] haben wir Plätze bekommen. Das war sehr toll für uns. Die Sportplätze laufen immer durch das Programm Integration durch Sport, das muss immer Geld für unsere Mannschaft bezahlen.“ (I 6)*

Letztendlich zeigt die Unterstützung eine grundlegende Wertschätzung für das Engagement, und auch diese Grundhaltung ist als wesentlicher Faktor für die Übernahme einer Funktionsträgerschaft nicht zu vernachlässigen.

- *„Und da war es das gleiche Ding, dass ich einfach willkommen war.“ (I 7)*
- *„Bei [dem Verein] war auch gut, dass es nach diesen Teamtreffen sehr oft jemanden gab, der zu mir gekommen ist und gefragt hat, ob ich noch Fragen hatte, ob ich Interesse an Projekten hatte.“ (I 7)*

## 5. Fazit

Bürgerschaftliches Engagement entsteht nicht automatisch. Es erfordert Gelegenheitsstrukturen (vgl. Baur/Braun 2003:30). Dies betrifft Personen mit Migrationshintergrund selbstverständlich mindestens im gleichen Maße wie Personen ohne Migrationshintergrund. Die Rekrutierungswege für Funktionsträger laufen in Sportvereinen üblicherweise über tradierte Wege. Die meisten Vereine versuchen Ehrenamtliche durch persönliche Ansprache oder über bereits bestehende Ehrenamtliche zu gewinnen (vgl. Breuer/Feiler 2017: 21); möglicherweise liegt hierin ein Aspekt, weshalb das vorhandene Rekrutierungspotenzial von Personen mit Migrationshintergrund nicht abgerufen wird. Wirft man einen Blick auf die Motive für das ehrenamtliche Engagement, fällt auf, dass bei Personen mit wie auch ohne Migrationshintergrund drei Motivlagen maßgeblich sind: soziale Motive, gesellschaftlich-altruistische Motive und selbstbezogene Motive.

Auch wenn quantitative Erhebungen ergeben, dass auch bei Personen mit Migrationshintergrund soziale Motive dominieren (vgl. Simonson/Vogel/Tesch-Römer 2016b: 45), verdienen gesellschaftlich-altruistische Motive und selbstbezogene Motive vor dem Hintergrund spezifischer Migrationsbiografien eine gesonderte Betrachtung. Zum einen regt die eigene Erfahrung zugewandert zu sein, sich um die eigene Integration bemüht zu haben und dabei gesellschaftliche Unterstützung erfahren zu haben (von unterschiedlicher Seite, z. B. ethnisches Netzwerk, Sportverein oder andere Akteure der Aufnahmegesellschaft), das Motiv an, sich für andere zu engagieren (gesellschaftlich-altruistisches Motiv). Zum anderen steigt möglicherweise bei fehlender struktureller Anerkennung (z. B. fehlende Berufsanerkennung, mangelnde Selbstverwirklichung, geringeres Ansehen als Statusgruppe, Diskriminierungserfahrungen) der Wunsch nach Selbstverwirklichung, Anerkennung und Weiterentwicklung durch das soziale Engagement. Insbesondere der Wunsch nach Weiterentwicklung im Spracherwerb ist sicherlich ein migrantenspezifisches Motiv bei Zuwanderern (1. Generation).

Die hier dargestellten Motive und Faktoren für die Übernahme einer Funktionsträgerschaft durch Personen mit Migrationshintergrund bergen eine Chance für Sportvereine auf der Suche nach neuen Engagierten bzw. bei der Festigung bereits bestehenden Engagements durch Personen mit Migrationshintergrund. Diese Engagierten sind ggf. abseits der üblichen Rekrutierungswege zu finden. Dabei ist es von Vorteil, wenn sie aktiv angesprochen werden, also nicht darauf gewartet wird, dass sich die Engagierten proaktiv anbieten. Die zugewandte Ansprache endet jedoch nicht mit der Gewinnung, sondern ist auch maßgeblich für die Festigung des Engagements: Sie erfolgt zum Beispiel durch persönliche Ansprechpartner\*innen und gezielte Unterstützung mindestens in der Anfangsphase des Engagements. Zudem ist eine Wertschätzungskultur für Engagierte (übrigens natürlich nicht nur mit Migrationshintergrund) dienlich, die sich teilweise schon in einfacher Ermutigung, persönlichen Ansprachen oder Rückfragen oder durch Beteiligung an Weiterbildungen und an Vereinsentscheidungen ausdrückt.

## Literaturverzeichnis

- Baur, J. (2003): Vereine als Aktivitätskerne gemeindlichen Lebens? In: Baur, J./Braun, S. (Hrsg.): *Integrationsleistung von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Sportentwicklungen in Deutschland*, Band 17. Aachen: Meyer. S. 489-516.
- Baur, J./Braun, S. (2003): *Integrationsleistung von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Sportentwicklungen in Deutschland*, Band 17. Aachen: Meyer.
- Baur, J./Burrmann, U. (2003): Engagierte oder desengagierte Sportvereinsjugend? Vereinspolitische Partizipation und freiwilliges Engagement von Jugendlichen in Sportvereinen. In Baur J./Braun, S. (Hrsg.): *Sportentwicklungen in Deutschland. Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Sportentwicklungen in Deutschland*, Band 17, Aachen: Meyer & Meyer Verlag. S. 584-633.
- Baur, J./Burrmann, U./Nagel, M. (2003): Mitgliedschaftsbeziehungen in Sportvereinen. In: Baur, J./Braun, S. (Hrsg.): *Integrationsleistung von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Sportentwicklungen in Deutschland*, Band 17, Aachen: Meyer. S. 159-190.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2007): *Nationaler Integrationsplan – Neue Wege, neue Chancen*. URL: <http://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/441038/acdb01cb90b28205d452c83d2fde84a2/2007-08-30-nationaler-integrationsplan-data.pdf?download=1> ; 07.10.2019.
- Bierhoff, H.-W./Schülken, T./Hoof, M. (2007): Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). In: *Zeitschrift für Personalpsychologie* (6 (1)), S. 12-27.
- Braun, S. (2003): Zwischen Gemeinschaftsorientierung und Selbstverwirklichung. In: Baur, J./ Braun, S. (Hrsg.): *Integrationsleistung von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen. Sportentwicklungen in Deutschland*, Band 17, Aachen: Meyer. S. 242-268.
- Braun, S. (2016). *Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement von Älteren im Sport. Sportbezogene Sonderauswertung der Freiwilligen surveys von 1999, 2004 und 2009*. Köln: Sportverlag Strauß.
- Braun, S./Nobis, T. (2011): Migration, Integration und Sport – Perspektiven auf zivilgesellschaftliche Kontexte vor Ort. In: Braun, S./Nobis, T. (Hrsg.): *Migration, Integration und Sport – Zivilgesellschaft vor Ort*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 9 -29.
- Breuer, C./Wicker, P. (2008): *Integration von Migrantinnen und Migranten im Sportverein. Sportentwicklungsbericht 2007/2008 – Analyse zur Situation des Sports in Deutschland*. URL: [http://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Sportentwicklungsberichte/Integration\\_2007\\_08.pdf](http://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Sportentwicklungsberichte/Integration_2007_08.pdf) ; 04.01.2017.

- Breuer, C./Feiler, S. (2017): *Sportentwicklungsbericht 2015/2016. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland*. Kurzfassung. Hellenthal: Sportverlag Strauß.
- Bundesregierung (2016): *11. Bericht der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration. Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland*. URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975292/729998/fdcd6fab942558386be0d47d9add51bb/11-lagebericht-09-12-2016-download-ba-ib-data.pdf?download=1>; 09.10.2019.
- Clary, E./Snyder, M. (1999): The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. In: *Current Directions in Psychological Science* (8 (5)), S. 156-159.
- Daumann, F./Esipovich, L./Römmelt, B./Heinze, R. (2015): *Wie sportlich aktiv sind Migranten in Deutschland. Ergebnisse einer Sonderauswertung zur regelmäßigen Sportaktivität von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in deutschen Großstädten*. Jenaer Sportmanagement Survey No. 5. Jena: Friedrich-Schiller-Universität Jena. URL: [https://www.spowi.uni-je-na.de/iswmedia/Sport%C3%B6konomie/HiWi/Forschung/Jenaer+Sportmanagement+Survey/Daumann\\_Esipovich\\_Roemmelt\\_Heinze\(2015\)\\_Sportliche\\_Aktivitaet\\_von\\_Migranten\\_Jenaer\\_Sportmanagement\\_Survey-p-1158.pdf](https://www.spowi.uni-je-na.de/iswmedia/Sport%C3%B6konomie/HiWi/Forschung/Jenaer+Sportmanagement+Survey/Daumann_Esipovich_Roemmelt_Heinze(2015)_Sportliche_Aktivitaet_von_Migranten_Jenaer_Sportmanagement_Survey-p-1158.pdf); 09.10.2019.
- Faust, H./Cnyrim, A./Lietz, R./Montiel Alafont, F. J. (2017). *Interkulturelle Öffnung in Thüringer Sportvereinen. Status-quo-Analyse und Empfehlungen für Beratung und Training*. Karlsruhe: Karlsruhochschule / Hochschule Karlsruhe. URL: [https://www.hs-karlsruhe.de/fileadmin/hska/W/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL\\_MIT\\_\\_Status\\_Quo\\_Analyse\\_2017.pdf](https://www.hs-karlsruhe.de/fileadmin/hska/W/allgemein/Forschungsprojekte/SPIEL_MIT__Status_Quo_Analyse_2017.pdf); 09.10.2019.
- Faust, H./Cnyrim, A./Lietz, R./Montiel Alafont, F. J. (2020<sup>a</sup>): *Wahrnehmung und Einstellungen von Personen mit Migrationserfahrung gegenüber Sportvereinen in Thüringen. Eine qualitative Untersuchung anhand einer Fokusgruppe*, Karlsruhe, Karlsruhochschule International University & Hochschule Karlsruhe - Technik und Wirtschaft. (im Druck).
- Faust, H./Cnyrim, A./Lietz, R./Montiel Alafont, F. J. (2020<sup>b</sup>): *Chancen und Barrieren für die Übernahme einer Funktion in Sportvereinen aus der Sicht von Personen mit Migrationserfahrung. Eine qualitative Untersuchung anhand einer Fokusgruppe*, Karlsruhe, Karlsruhochschule International University & Hochschule Karlsruhe - Technik und Wirtschaft. (im Druck).
- Huth, S. (2006): INVOLVE – Beteiligung von Drittstaatenangehörigen an freiwilligem Engagement als Mittel zur Integrationsförderung. Projektabschlussbericht für Deutschland. Frankfurt am Main: INBAS-Sozialforschung GmbH. URL: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/?action=media.download&uuid=2A4A7A2E-9A81-ACD7-51075EB31A5CF5BD>; 09.10.2019.
- Huth, S. (2007): *Bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten - Lernorte und Wege zu sozialer Integration*. Frankfurt am Main: INBAS-Sozialforschung GmbH. URL: [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Migranten\\_Lernorte\\_Integration\\_Huth.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Migranten_Lernorte_Integration_Huth.pdf); 09.10.2019.

- Huth, S. (2011): *Migrantenorganisationen in Hessen – Motivationen und Hinderungsgründe für bürgerschaftliches Engagement. Explorative Studie im Rahmen des Hessischen Landesprogramms Modellregionen Integration*. Frankfurt am Main: INBAS-Sozialforschung GmbH. URL: [https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/2012\\_2\\_10\\_Ver%C3%B6ff\\_MO-Studie-kompl-pdf\\_0.pdf](https://integrationskompass.hessen.de/sites/integrationskompass.hessen.de/files/2012_2_10_Ver%C3%B6ff_MO-Studie-kompl-pdf_0.pdf); 09.10.2019.
- Huxhold, O./Müller, D. (2016): Werthaltungen und freiwilliges Engagement. In: Simonson, J./Vogel, C./Tesch-Römer, C. (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der deutsche Freiwilligen-survey*. Wiesbaden: Springer. S. 475-488.
- Ilgün-Birhimeoğlu, E. (2014): Interkulturelle Öffnung in Organisationen des ehrenamtlichen Engagements. In: Vanderheiden, E./Mayer C. H. (Hrsg.): *Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 373-382.
- Kleindienst-Cachay, C. (2007). *Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund im organisierten Sport. Ergebnisse zur Sportsozialisation - Analyse ausgewählter Maßnahmen zur Integration in den Sport*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Müller, A./Montiel Alafont, F. J./Lietz, R. (2017): *Country Report Germany – Halfway to integration: Observations on Recognition, Participation and Diversity Management Practices in the Region of Baden*. Karlsruhe, ISMU Foundation (Mailand). URL: [https://www.researchgate.net/publication/315836871\\_COUNTRY\\_REPORT\\_GERMANY\\_Halfway\\_to\\_Integration\\_Observations\\_on\\_Recognition\\_Participation\\_and\\_Diversity\\_Management\\_Practices\\_in\\_the\\_Region\\_of\\_Baden](https://www.researchgate.net/publication/315836871_COUNTRY_REPORT_GERMANY_Halfway_to_Integration_Observations_on_Recognition_Participation_and_Diversity_Management_Practices_in_the_Region_of_Baden); 10.09.2019.
- Priemer, J./Krimmer, H./Labigne, A. (2017): *Vielfalt Verstehen. Zusammenhalt Stärken*. ZiviZ-Survey 2017. Essen: Stifterverband. URL: <https://www.ziviz.info/download/file/fid/276>; 09.10.2019.
- Schultz, U./Beyer, S./Buhe, D./Dunkel, A./Herzog, V. J./Lohmann, N., Schröder, N./Zwick, M. (2007). *“... und es motiviert mich dann auch.“ Ehrenamtliches Engagement von Frauen mit türkischem Migrationshintergrund im Berliner Wrangelkiez*. Berlin: Freie Universität Berlin. URL: [https://www.polsoz.fu-berlin.de/soziologie/mitarbeiter/dateien/und\\_es\\_motiviert\\_mich\\_dann\\_auch.pdf](https://www.polsoz.fu-berlin.de/soziologie/mitarbeiter/dateien/und_es_motiviert_mich_dann_auch.pdf); 09.10.2019.
- Simonson, J./Vogel, C./Tesch-Römer, C. (2016a) (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligen-survey 2014*. Berlin: DZA. URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/93916/527470e383da76416d6fd1c17f720a7c/freiwilligen-survey-2014-langfassung-data.pdf>; 09.10.2019.
- Simonson, J./Vogel, C./Tesch-Römer, C. (2016b): *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligen-survey*. Berlin: BMFSFJ. URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/113702/53d7fdc57ed97e4124ffec0ef5562a1/vierter-freiwilligen-survey-monitor-data.pdf>. 09.10.2019.

Vogel, C./Simonson, J./Tesch-Römer, C. (2016): Freiwilliges Engagement und informelle Unterstützungsleistungen von Personen mit Migrationshintergrund. In: Simonson, J./Vogel, C./Tesch-Römer, C. (2016): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Wiesbaden: Springer. Berlin: DZA. URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/93916/527470e383da76416d6fd1c17f720a7c/freiwilligensurvey-2014-langfassung-data.pdf>; 09.10.2019. S. 597-614.