



b

**UNIVERSITÄT
BERN**

Philosophisch-
humanwissenschaftliche Fakultät
Institut für Sportwissenschaft

Soziale Integration in Schweizer Fussballvereinen

FC Kickers Luzern

Auswertung der Mitgliederbefragung im Rahmen des
Projekts „Soziale Integration in Schweizer Fussballvereinen“

Projektteam:

Matthias Buser, Universität Bern

Prof. Dr. Siegfried Nagel, Universität Bern

Dr. Benjamin Egli, Schweizerischer Fussballverband

Bern, Januar 2020

Einleitung

Integration - weshalb?

Laut Bundesamt für Statistik hatten im Jahr 2018 rund 38 % der in der Schweiz lebenden Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Sportvereinen wird eine grosse Bedeutung bei der Integration dieser Menschen zugeschrieben. Aufgrund der Beliebtheit der Sportart Fussball bei Menschen mit Migrationshintergrund (MMH) gilt dies insbesondere für Fussballvereine. Im Verein können neue Kontakte aufgebaut, Sprachkenntnisse verbessert oder Werte und Verhaltensweisen im Sport und im Alltagsleben kennengelernt werden. Sportvereine wiederum gewinnen mit der Einbindung von MMH neue Mitglieder, talentierten Nachwuchs, ehrenamtliches Personal und entwickeln Kompetenzen im Umgang mit kultureller Vielfalt.

Wie ist die Studie aufgebaut?

Diese Studie untersucht die integrativen Leistungen der Schweizerischen Fussballvereine. Im vergangenen Jahr haben wir in 42 Fussballvereinen der deutsch- und französischsprachigen Schweiz 145 Teams besucht. Dabei haben wir Mitglieder ab 16 Jahren mit und ohne MH gefragt, wie sie in den Verein sozial integriert sind. Daneben wurden die Trainer und Trainerinnen nach Eigenheiten des Teams sowie eine verantwortliche Person nach strukturellen Eigenschaften des Vereins befragt.

Was ist eigentlich soziale Integration?

Unter sozialen Integration verstehen wir einen Eingliederungsprozess, der auf wechselseitiger Anpassung sowohl der MMH wie auch des Vereins beruht. Erfolgreiche Integration kann dabei vieles bedeuten, wie zum Beispiel Wissen über Gepflogenheiten im Verein, Übernahme von ehrenamtlichen Funktionen, Aufbau von (interethnischen) Sozialbeziehungen und Freundschaften, die Teilhabe an geselligen Anlässen oder die Identifikation und Verbundenheit mit dem Verein.

Was machen wir mit den Resultaten?

Die Ergebnisse der Studie geben Aufschluss darüber, inwieweit immigrierte Mitglieder ähnlich gut in die Vereine eingebunden sind wie Schweizer Mitglieder. Weiter tragen die Resultate dazu bei, förderliche und hinderliche Bedingungen für eine gelingende Integration im Sportverein zu verstehen. Darauf aufbauend kann ein Beratungsprogramm für Fussballvereine hinsichtlich des Umgangs mit kultureller Vielfalt (weiter-) entwickelt werden.

Was sind die zentralen Erkenntnisse aus den Vereinsauswertungen?

Über alle 42 Vereine gesehen sind sowohl Einheimische wie auch MMH gut in die Vereine integriert. Die Mitglieder sind in der Regel stolz, Teil des Vereins zu sein. Sie knüpfen in den Vereinen Freundschaften und sind mit den Werten des Vereins vertraut. Weniger ausgeprägt ist hingegen das Interesse an ehrenamtlichen Funktionen, obwohl Mitglieder grundsätzlich an der Vereinspolitik interessiert sind. Über alle Vereine betrachtet denken knapp 30 Prozent der Mitglieder über einen Vereinsaustritt nach. Jedes 12. Mitglied mit Migrationshintergrund hat im Verein bereits ethnische Diskriminierung erlebt. Die Integrationseinstellungen sind sowohl von Toleranz als auch von Anpassungsdruck geprägt. Die meisten Mitglieder sind beispielsweise der Meinung, dass Werte und kulturelle Eigenheiten der MMH im Verein respektiert werden sollen, aber auch, dass MMH ihr Verhalten den Gepflogenheiten im Verein anpassen sollten.

Was bietet die vereinspezifische Auswertung?

Die vorliegende Auswertung liefert als Ergänzung zu den allgemeinen zentralen Ergebnissen die wichtigsten Resultate der Mitgliederbefragung in *Ihrem* Verein. Sie liefert damit vereinspezifische Informationen für die Weiterentwicklung der Vereinsarbeit. Die Auswertung enthält Resultate zur Vereinsmitgliedschaft Ihrer Mitglieder, zu deren sozialen Integration, zu Integrationseinstellungen gegenüber MMH sowie zur Wichtigkeit von und Zufriedenheit mit verschiedenen Vereinsleistungen. Handlungsempfehlungen aus bisherigen Untersuchungen und weiterführende Hinweise zum Thema finden Sie am Ende der Auswertung.

Beschreibung der Stichprobe

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die befragten Vereinsmitglieder in Ihrem Verein im Vergleich zur Gesamtstichprobe. Befragt haben wir Mitglieder in folgenden Teams: Damen, 1. Mannschaft Herren und 2. Mannschaft Herren. In der Gesamtstichprobe befinden sich Vereinsmitglieder aus 42 verschiedenen Vereinen.

Tabelle 1: Vergleich Stichprobe Ihr Verein und Gesamtstichprobe

		Ihr Verein	Gesamtstichprobe
Stichprobe	Anzahl erhobene Mitglieder <i>n (%)</i>	43 (100.0)	1870 (100.0)
Geschlecht	Männlich <i>n (%)</i>	31 (72.1)	1610 (86.2)
	Weiblich <i>n (%)</i>	12 (27.9)	257 (13.8)
Alter	Alter in Jahren <i>Mittelwert</i>	28.2	27.9
Migrationsstatus	Einheimische <i>n (%)</i>	19 (45.2)	825 (44.5)
	Migrationshintergrund <i>n (%)</i> , davon:	23 (54.8)	1027 (55.5)
	1. Generation <i>n (%)</i>	10 (23.3)	288 (15.6)
	2. Generation <i>n (%)</i>	11 (25.6)	561 (30.3)
	3. Generation <i>n (%)</i>	2 (4.8)	178 (9.6)
Mitgliedschaftsdauer	Mitgliedschaftsdauer in Jahren <i>Mittelwert</i>	6.3	10.1
Engagement	Ehrenamtlich (Entschädigung weniger als 2000.- jährlich) <i>n (%)</i>	14 (32.6)	496 (26.5)
	Hauptamtlich (Entschädigung mehr als 2000.- jährlich) <i>n (%)</i>	0 (0)	78 (4.2)

Was bedeutet eigentlich Migrationshintergrund?

Migrationshintergrund wurde in drei Kategorien unterteilt: Menschen mit Migrationshintergrund (MMH) in der 1. Generation sind selber im Ausland geboren und sind ausländischer Herkunft/Nationalität. MMH in der 2. Generation sind in der Schweiz geboren, aber haben mind. einen Elternteil mit ausländischer Herkunft/Nationalität. MMH in der 3. Generation sind wie ihre Eltern in der Schweiz geboren, aber haben mindestens einen Grosselternteil mit ausländischer Herkunft/Nationalität.

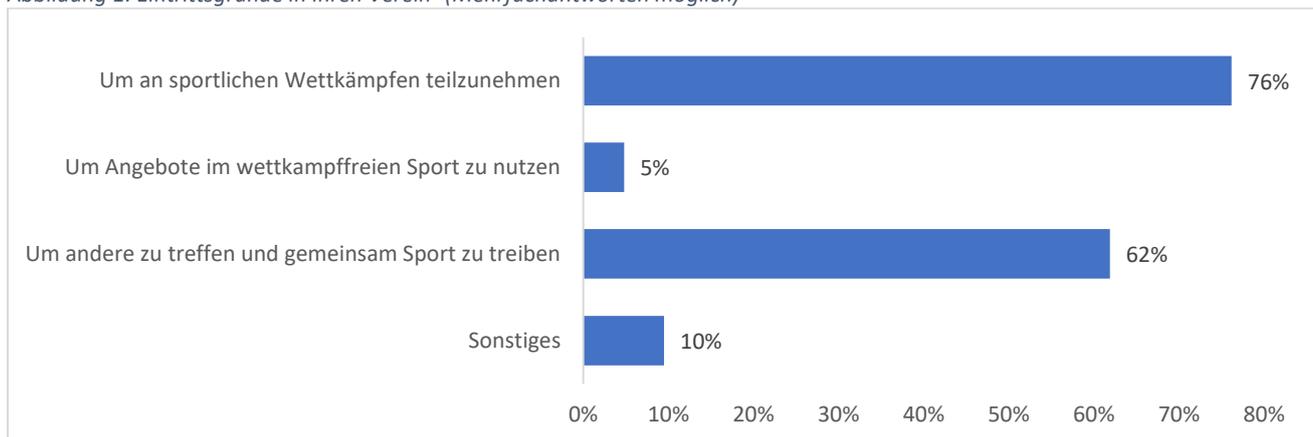
Weil sich zwischen Menschen in 3. Generation und Einheimischen bezüglich sozialer Integration keine Unterschiede zeigen, werden Menschen in 3. Generation zu den Einheimischen gezählt. Es werden im Folgenden also nur noch zwei Gruppen unterschieden: Menschen mit Migrationshintergrund (1. und 2. Generation) sowie Einheimische (Einheimische und Menschen in 3. Generation)

Vereinsmitgliedschaft

Die Vereinsmitglieder wurden gebeten, aus verschiedenen Vereinseintrittsgründen, jene auszuwählen, welche auf sie zutreffen. *Über alle Vereine gesehen* sind die sportlichen Wettkämpfe mit 58 Prozent Zustimmung und der gemeinsame Sport mit 55 Prozent Zustimmung die wichtigsten Eintrittsgründe.

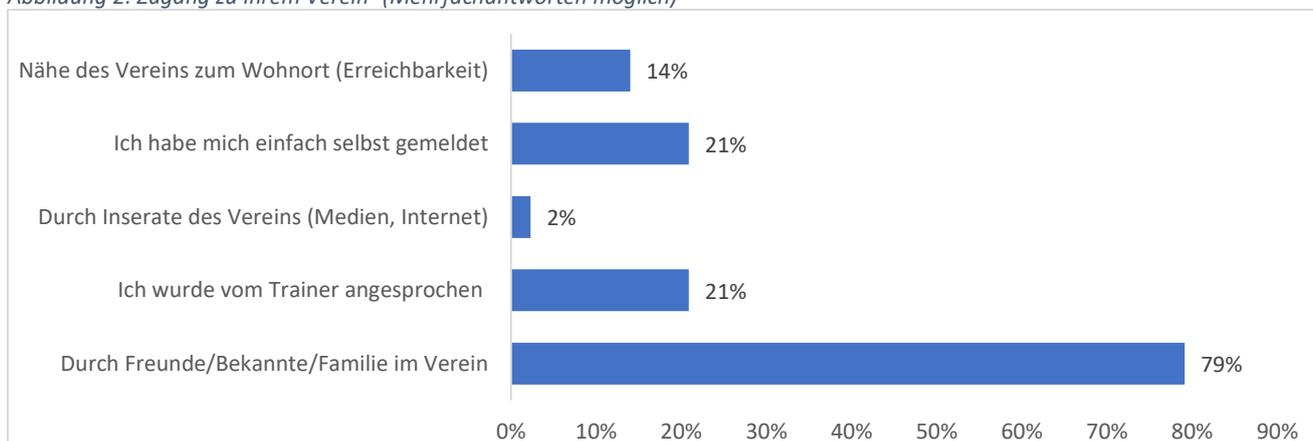
Abbildung 1 zeigt die Zustimmung der Vereinsmitglieder in Ihrem Verein zu den verschiedenen Eintrittsgründen. Die Balken geben an, wieviel Prozent der Vereinsmitglieder den verschiedenen Antwortkategorien zustimmen.

Abbildung 1: Eintrittsgründe in Ihrem Verein¹ (Mehrfachantworten möglich)



Ausserdem wurden die Vereinsmitglieder gefragt, wie sie in den Verein gekommen sind. *Über alle Vereine betrachtet* sind die meisten Mitglieder durch Freunde, Bekannte oder Familie in den Verein gekommen (67%). 27% der Mitglieder geben an, sich selbst gemeldet zu haben. Kaum von Bedeutung sind Inserate des Vereins (2%). *Abbildung 2* zeigt verschiedene Zugangswege in Ihren Verein.

Abbildung 2: Zugang zu Ihrem Verein² (Mehrfachantworten möglich)



¹ Weitere Antwortkategorien mit nur unbedeutender Zustimmungsrage und deshalb hier nicht dargestellt sind: «Um kostengünstig Sport zu treiben» sowie «Um Zugang zu Sportstätten zu erhalten».

² Die Antwortkategorie «Sonstiges» wurde sehr selten ausgewählt und wird hier nicht dargestellt.

Abbildung 3 zeigt den Anteil der Vereinsmitglieder, welche auf die Frage «Hast du in letzter Zeit über einen Vereinsaustritt nachgedacht?» mit «Nein», «Ja, manchmal» bzw. «Ja, häufig» antworten. *Abbildung 4* zeigt die Antworten auf die Frage «Wurdest du in unserem Verein jemals ungerechtfertigter Weise wegen deiner Herkunft (z.B. betreffend Sprache, Nationalität, Bekleidung) beleidigt, beschimpft und/oder benachteiligt?». Jedes befragte Vereinsmitglied musste sich für eine Antwortmöglichkeit entscheiden. Je grösser der blaue Bereich, desto seltener denken Vereinsmitglieder an einen Vereinsaustritt bzw. desto seltener haben sie Diskriminierung erlebt. Zum Vergleich wird daneben die Verteilung über alle 42 Vereine dargestellt.

Abbildung 3: Vereinsaustritt in Ihrem Verein vs. in allen Vereinen

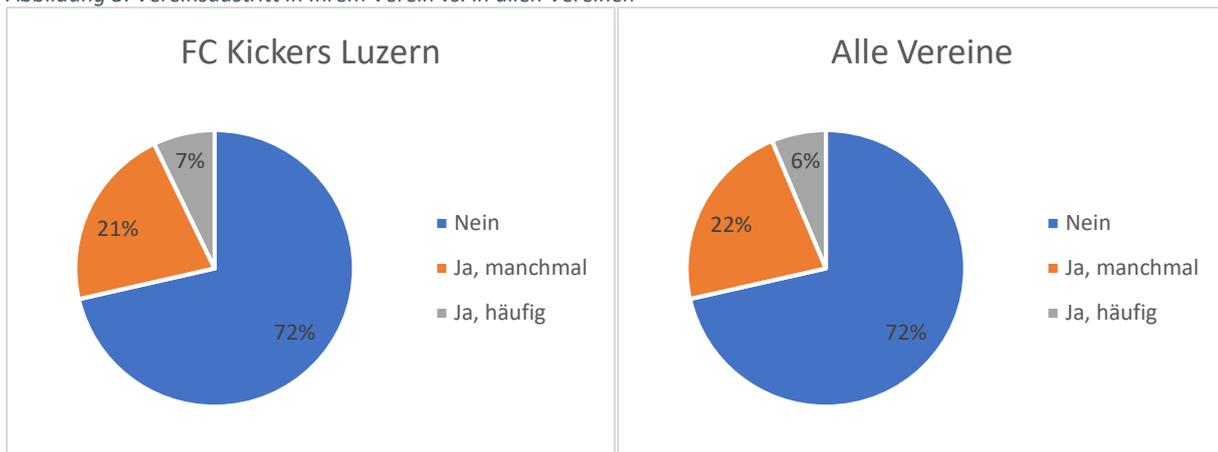
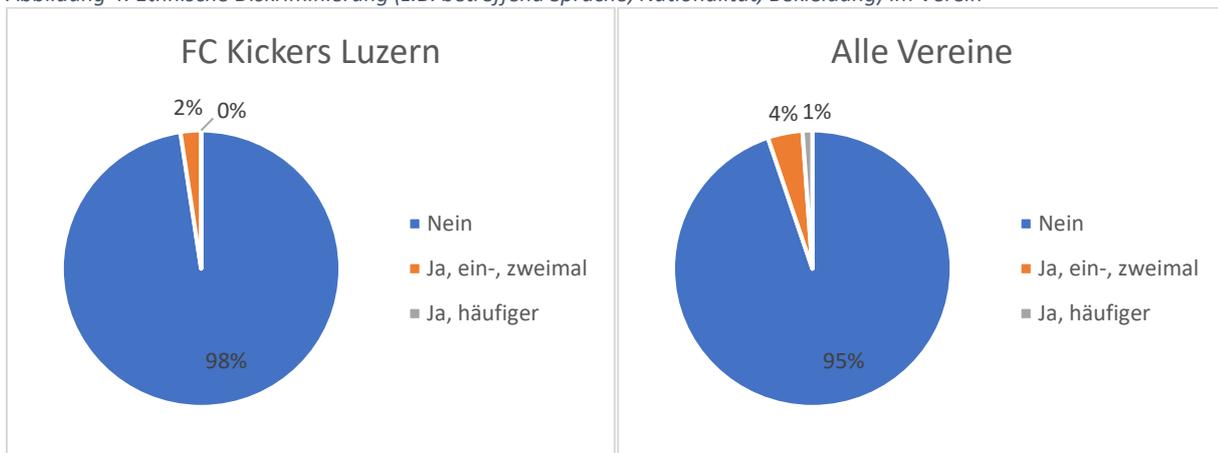


Abbildung 4: Ethnische Diskriminierung (z.B. betreffend Sprache, Nationalität, Bekleidung) im Verein



Soziale Integration der Mitglieder im Verein

Abbildung 5 vergleicht die soziale Integration Ihrer Vereinsmitglieder (blaue Linie) mit der sozialen Integration der Vereinsmitglieder in allen 42 Vereinen zusammen (orange Linie). Betrachtet wird die durchschnittliche Zustimmung der beiden Gruppen. Die Integration der Mitglieder wurde über deren Zustimmung zu Integrationsaussagen erfasst, wobei Antworten auf einer Skala von «1 – Trifft nicht zu» bis «5 – Trifft voll zu» möglich waren. Werte weit weg von Mittelpunkt des Spinnendiagramms zeigen also eine hohe Zustimmung und deshalb eine gute Integration an.

Über alle Vereine betrachtet sind die Mitglieder stolz, zum Verein zu gehören und fühlen sich auf leicht tieferem Niveau mit dem Verein verbunden. Die Mitglieder interessieren für Vereinspolitik, können sich aber deutlich weniger vorstellen, selber ein Amt zu übernehmen. Stark ausgeprägt sind die sozialen Beziehungen im Verein: Die Mitglieder fühlen sich respektiert und knüpfen neue Freundschaften im Verein. Ausserdem sind sie mehrheitlich mit den Gepflogenheiten im Verein vertraut und verhalten sich gemäss den Regeln im Verein. Noch wichtiger: Die meisten Mitglieder fühlen sich wohl im Verein.

Abbildung 5: Soziale Integration in Ihrem Verein im Vergleich zur sozialen Integration in allen Vereinen (Mittelwerte).

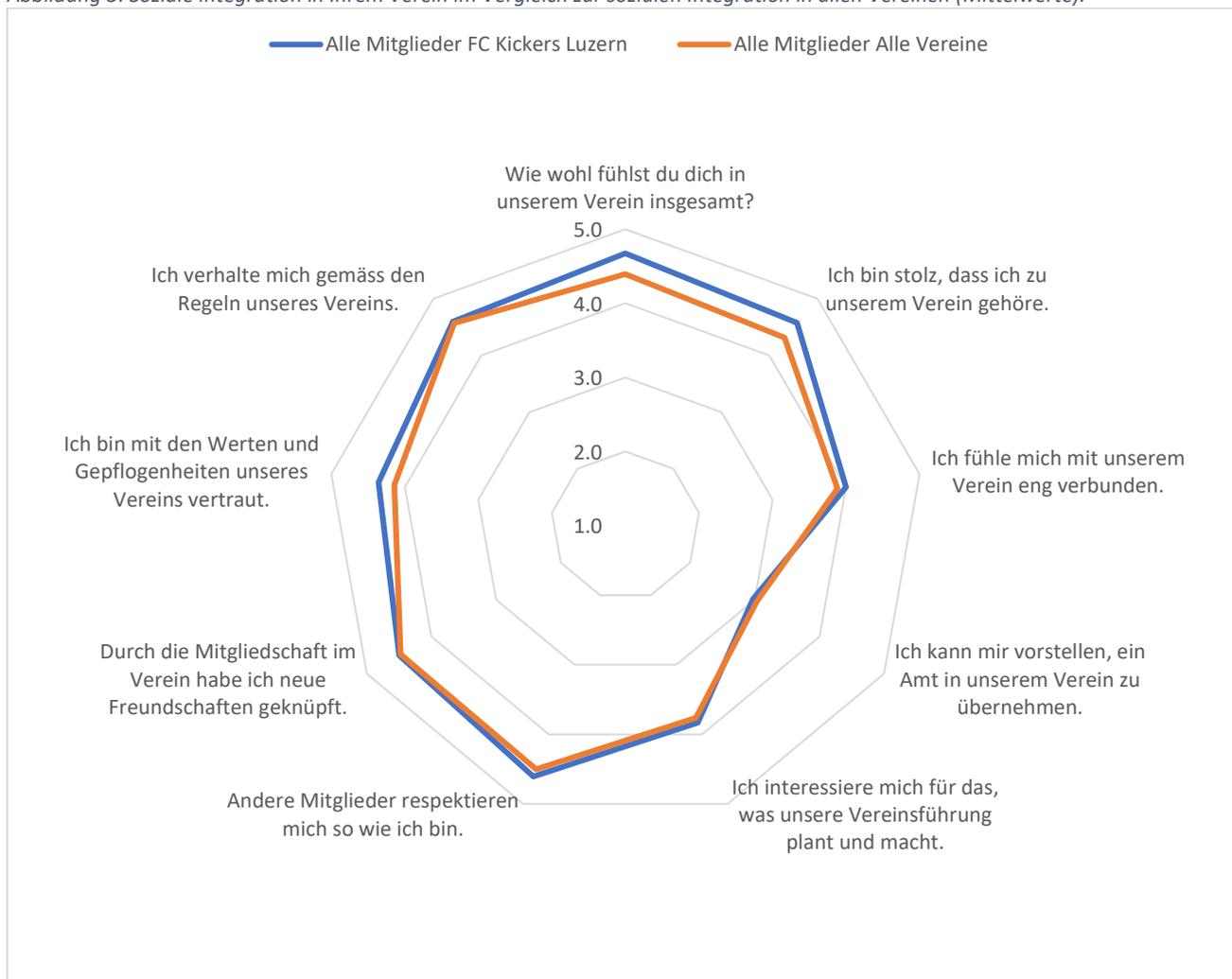


Abbildung 6 vergleicht die soziale Integration der Menschen mit Migrationshintergrund (orange Linie) mit den Einheimischen (blaue Linie) in Ihrem Verein. Die Integrationsaussagen und die Skalen sind identisch zur vorherigen Abbildung dargestellt.

Abbildung 6: Soziale Integration in Ihrem Verein (Mittelwerte: Einheimische und Menschen mit Migrationshintergrund)



Integrations Einstellungen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund

Abbildung 7 und 8 zeigen die Zustimmung der Vereinsmitglieder zu Aussagen bezüglich der *Integration von Menschen mit Migrationshintergrund (MMH) in den Verein*. Die Mitglieder haben dazu Integrationsaussagen auf einer Skala von «1 – Stimme überhaupt nicht zu» bis «5 – Stimme voll und ganz zu» bewertet. *Über alle Vereine betrachtet*, sprechen sich die Mitglieder am stärksten dafür aus, dass Werte und kulturelle Gewohnheiten von MMH im und durch den Verein respektiert werden sollten. Sie sind jedoch auch der Meinung, dass sich MMH den Gepflogenheiten im Verein anpassen sollten. Dazu kommt, dass Mitglieder der Aussage, dass MMH *keine* Sonderbehandlung erhalten sollten, eher zustimmen. In einem ersten Schritt wird in *Abbildung 7* die durchschnittliche Zustimmung Ihrer Vereinsmitglieder (blaue Balken) mit den befragten Mitgliedern in allen Vereinen (orange Balken) verglichen. Breite Balken zeigen eine hohe Zustimmung.

Abbildung 7: Integrations Einstellungen gegenüber Migranten (Mittelwerte: Ihr Verein vs. Alle Vereine)

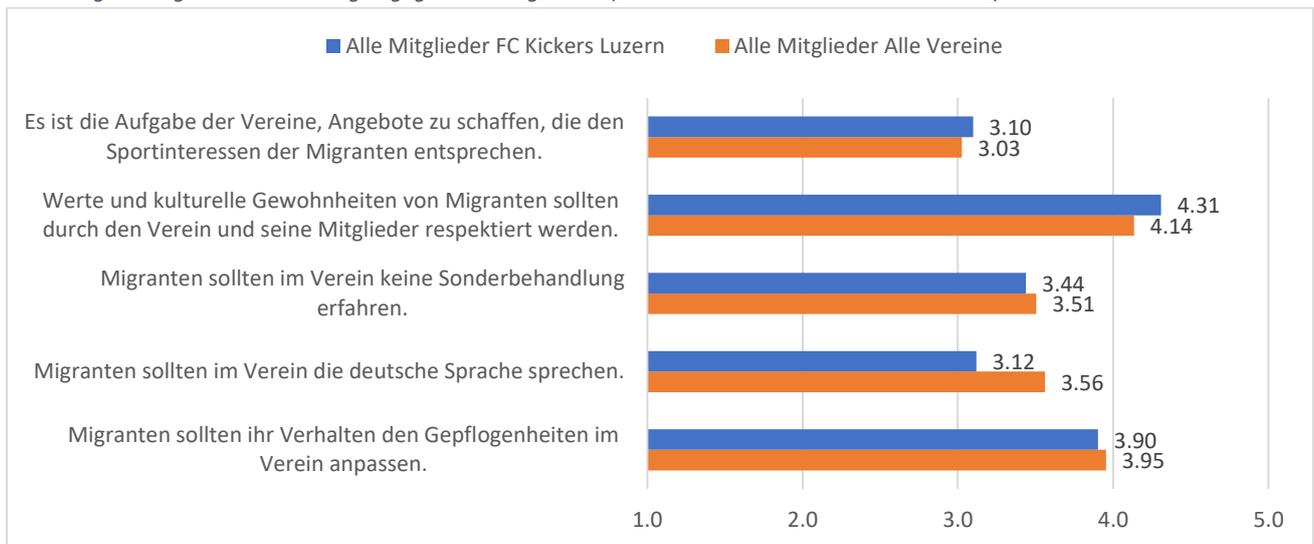
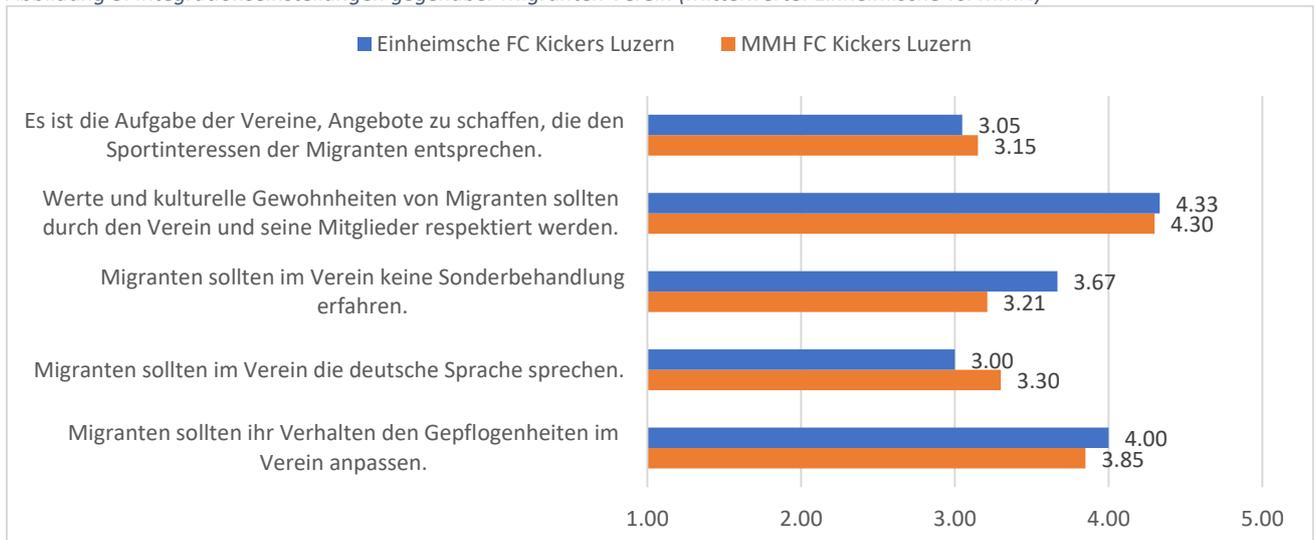


Abbildung 8 zeigt die durchschnittlichen Integrations Einstellungen Ihrer Vereinsmitglieder mit Migrationshintergrund (orange Balken) im Vergleich zu den Integrations Einstellungen der einheimischen Vereinsmitglieder (blaue Balken).

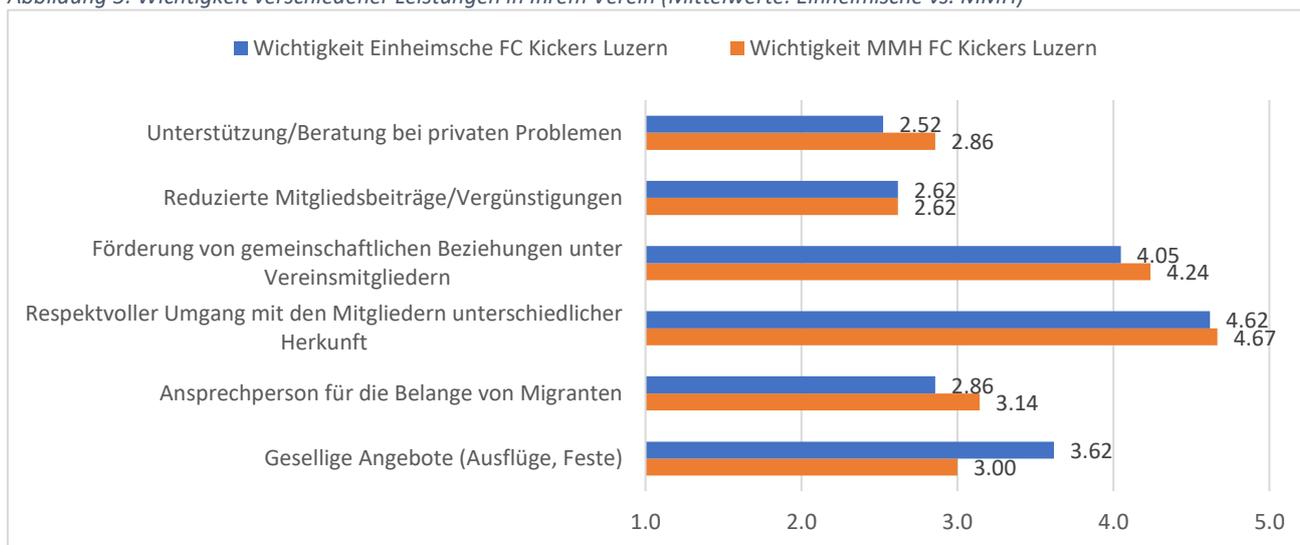
Abbildung 8: Integrations Einstellungen gegenüber Migranten Verein (Mittelwerte: Einheimische vs. MMH)



Wichtigkeit und Zufriedenheit: Vereinsleistungen

Die Wichtigkeit der verschiedenen Vereinsleistungen wurde auf einer Skala von «1 – Nicht wichtig» bis «5 – Sehr wichtig» erfasst. Breite Balken zeigen deshalb eine hohe Wichtigkeit an. *Über alle Vereine gesehen* sprechen sich die Mitglieder am stärksten für den respektvollen Umgang mit Mitgliedern unterschiedlicher Herkunft und für die Förderung von gemeinschaftlichen Beziehungen aus. Leicht weniger Zustimmung erhalten die geselligen Angebote. Am wenigsten Zuspruch gibt es für die Unterstützung bei privaten Problemen, für eine Ansprechperson für Migranten und für reduzierte Mitgliedsbeiträge. *Abbildung 9* zeigt die durchschnittliche Wichtigkeit dieser Angebote in Ihrem Verein. Verglichen werden Einheimische (blaue Balken) mit MMH (orange Balken).

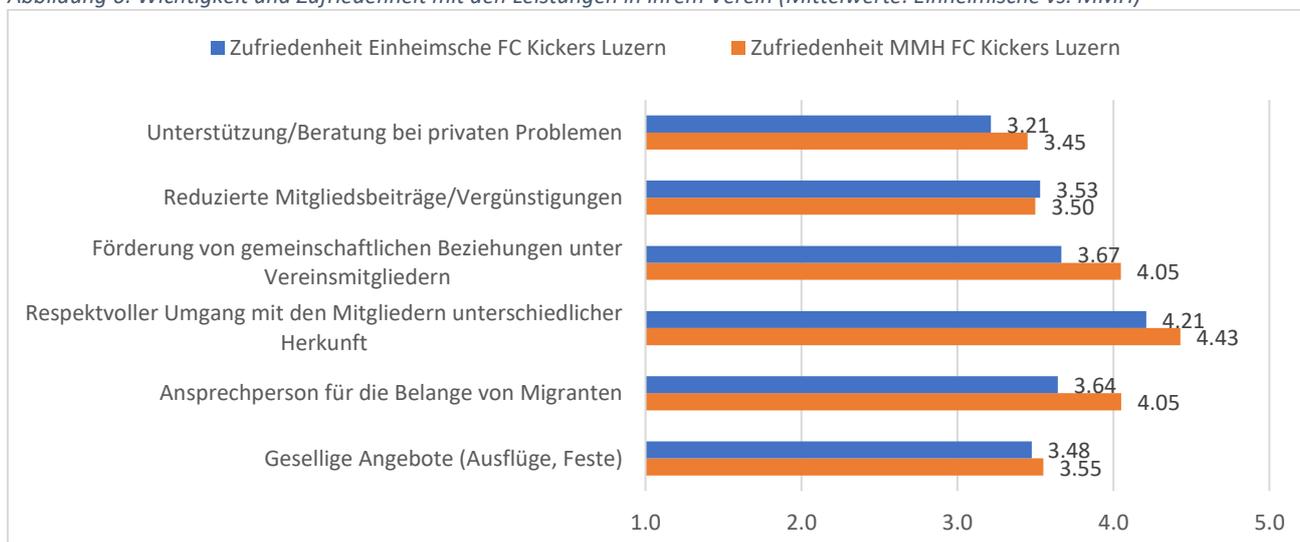
Abbildung 5: Wichtigkeit verschiedener Leistungen in Ihrem Verein (Mittelwerte: Einheimische vs. MMH)



Dieselben Leistungen wurden auch auf einer Skala von «1 – Sehr unzufrieden» bis «5 – Sehr zufrieden» abgefragt. Breite Balken zeigen eine hohe Zufriedenheit an. *Über alle Vereine gesehen* zeigt sich, dass die Mitglieder mit den meisten Angeboten zufrieden sind. Insbesondere die Erwartungen an den respektvollen Umgang und die gemeinschaftlichen Beziehungen scheinen erfüllt zu sein. Am meisten Handlungsbedarf ergibt sich bei den reduzierten Mitgliedsbeiträgen.

Abbildung 10 zeigt die durchschnittliche Zufriedenheit mit den Angeboten in Ihrem Verein. Verglichen werden wiederum Einheimische (blaue Balken) mit MMH (orange Balken).

Abbildung 6: Wichtigkeit und Zufriedenheit mit den Leistungen in Ihrem Verein (Mittelwerte: Einheimische vs. MMH)



Handlungsempfehlungen

Um den Zugang zum Verein und die Einbindung in den Verein von Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern, lassen sich aus bisherigen Untersuchungen acht zentrale Handlungsempfehlungen ableiten:

- 1. Übertriebener Anpassungsdruck verhindern**
Umgangsformen wie Fairplay, Freundlichkeit und gemeinsame Übereinkünfte gelten für alle! Darüber hinaus ist ein übertriebener Anpassungsdruck für die Integration aber hinderlich. MMH erleben dadurch, dass sie den Anforderungen nicht gerecht werden und fühlen sich im Verein möglicherweise nicht wohl.
- 2. Unterschiede wahrnehmen**
Der Ansatz «Wir behandeln alle gleich» ist gut gemeint, kann aber auch dazu führen, dass Unterschiede in den Bedürfnissen und Empfindlichkeiten zwischen verschiedenen Mitgliedern übersehen werden. Es bietet auch Vorteile, wenn die Vereinsmitglieder unterschiedlich sind. Das fördert neue Ideen und führt zu kreativeren Lösungen.
- 3. Kultursensible Umgangsformen fördern**
Umgangsformen, welche sich durch Toleranz gegenüber kulturellen oder religiösen Besonderheiten auszeichnen, können das Einbindung der MMH in den Verein fördern. Darunter fallen beispielsweise flexible Bekleidungsregeln, Rücksichtnahme auf Ess- und Trinkvorschriften oder auf religiöse Rituale.
- 4. Geflüchtete Menschen direkt in ein Team integrieren**
Der Fussball spricht eine universelle Sprache. MMH, welche die Vereinssprache nicht sprechen, trotzdem so schnell wie möglich in ein Team einbinden. Allenfalls sind dazu Kompromisse beim Mitgliederbeitrag nötig. Das passende Leistungsniveau zu finden, ist wichtig, um Konflikten den Nährboden zu entziehen.
- 5. Trainer sensibilisieren**
Trainer und Trainerinnen stehen im unmittelbaren Kontakt mit den Vereinsmitgliedern. Aufgrund Ihrer Entscheidungsmacht und Vorbildfunktion kommt ihnen eine entscheidende Rolle für die Umgangsformen im Team und die Einbindung aller Mitglieder ins Team zu.
- 6. Trainer mit Migrationshintergrund engagieren**
Trainer und Trainerinnen mit Migrationshintergrund kennen die Probleme, mit welchen MMH im Vereinsalltag konfrontiert sind möglicherweise aus eigenen Erfahrungen. Sie sind deshalb Vertrauenspersonen sowohl für die Mitglieder selber als auch für deren Umfeld.
- 7. Ansprechperson für Belange von MMH bereitstellen**
Durch das Amt der Ansprechperson für Belange von MMH können Vereine eine Anlaufstelle für MMH bieten. Insbesondere Personen, welche neu in der Schweiz und im Verein sind, profitieren bei ihren ersten Schritten im Verein sowie im Alltag von einer klar definierten Begleitperson.
- 8. Funktionäre mit Migrationshintergrund rekrutieren**
Wichtige Funktionen bleiben für MMH oft verschlossen. Durch die Einbindung in ehrenamtliche Funktionen (z.B. im Vorstand) erfahren MMH einerseits Wertschätzung und Akzeptanz. Andererseits können Funktionäre mit Migrationshintergrund als Vorbildfunktion für andere MMH dienen und als Zeichen für die Offenheit des Vereins stehen.

Weiterführende Hinweise

- Entwicklungsplan Amateurfussball 2018, Schweizerischer Fussballverband, [Link](#)³
- Projekt «Together – Fussball verbindet» zur Integration von geflüchteten Menschen, Schweizerischer Fussballverband, [Link](#)⁴
- Fachstelle Integration und Prävention, Bundesamt für Sport, [Link](#)⁵
- Liste der kantonalen und kommunalen Integrationsfachstellen, [Link](#)⁶
- Das BASPO und Jugend&Sport bieten ein Kursmodul sowie ein Merkblatt, einen Leitfaden, eine Broschüre und eine DVD zum Thema «Kulturelle Vielfalt im Sport», [Link](#)⁷
- Jugend&Sport führt ein interdisziplinäres J+S-Modul «Integration» durch, [Link](#)⁸
- Das Sportamt des Kanton Zürich bietet eine Mappe zum Thema „Sport integriert“ mit Praxislehrmitteln an, [Link](#)⁹

³ <https://org.football.ch/ueber-uns/klubs/entwicklungsplan-amateurfussball-2018.aspx>

⁴ <https://org.football.ch/ueber-uns/klubs/together.aspx>

⁵ <https://www.ehsm.admin.ch/de/uebersicht/integration-praevention.html>

⁶ <http://www.dialog-integration.ch/de/arbeiten/beratungsstellen/ifs?t=1>

⁷ <https://www.jugendundsport.ch/de/themen/integration/kulturelle-vielfalt-im-sport.html>

⁸ <https://www.jugendundsport.ch/de/themen/integration.html>

⁹ https://sport.zh.ch/internet/sicherheitsdirektion/sport/de/Projekte/sportundintegration.html#title-content-internet-sicherheitsdirektion-sport-de-Projekte-sportundintegration-jcr-content-contentPar-textimage_5