



**Deutsche
Sporthochschule Köln**
German Sport University Cologne

Institut für Sportökonomie
und Sportmanagement



**Bundesinstitut
für Sportwissenschaft**



**Bundesministerium
des Innern**

Gefördert durch:

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Bundes- und mischfinanzierte Trainer im deutschen Spitzensport – Standortbedingungen und Migrationsanalyse

Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer
PD Dr. Pamela Wicker
Johannes Orłowski, M.Sc.

Deutsche Sporthochschule Köln

Köln, 26. Februar 2017

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	IV
1 Kurzfassung mit Handlungsempfehlungen	1
2 Einleitung	5
3 Theoretischer Hintergrund und Forschungsstand	9
3.1 Arbeitsmigration als Ergebnis individueller Nutzenmaximierungsüberlegungen.....	9
3.2 Ökonomische Ansätze zur Erklärung der Arbeitsmigration.....	11
3.3 Arbeitsmigration als Gegenstand ökonomischer Forschung.....	14
3.4 Arbeitsmigration im Sport	16
4 Theoretisches Modell der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern .	19
4.1 Literaturbasierte Entwicklung des Modells	19
4.2 Trainerinterviews	27
4.2.1 Methode.....	27
4.2.2 Ergebnisse.....	29
4.3 Synthese und finales theoretisches Modell	40
5 Trainervergütungen in Deutschland	43
5.1 Methode.....	43
5.2 Ergebnisse.....	44
6 Werdegänge von Spitzensporttrainern	49
6.1 Methode der Trainerbefragung.....	49
6.1.1 Befragung und Rücklauf	49
6.1.2 Datenaufbereitung und -auswertung	50
6.2 Ergebnisse.....	51
6.2.1 Struktur der Stichprobe.....	51
6.2.2 Berufliche Anstellungen und Einkommen.....	52
7 Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern	55
7.1 Migrationssalden von Spitzensporttrainern	55
7.1.1 Methode der Erhebung.....	55
7.1.2 Ergebnisse.....	56
7.2 Methode der Trainerbefragung.....	57
7.2.1 Befragung und Rücklauf	57

7.2.2	Datenaufbereitung und -auswertung.....	59
7.3	Ergebnisse	60
7.3.1	Struktur der Stichprobe	60
7.3.2	Determinanten der Arbeitsmigration	61
8	Fazit.....	67
9	Literatur	69
Anhang	79
A.1	Fragebogen: Werdegänge von Spitzensporttrainern.....	79
A.2	Fragebogen: Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern	84
A.3	Transferkonzept	88

Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die Darstellung der weiblichen Form verzichtet. Die Verwendung der männlichen Form impliziert jedoch stets die gleichzeitige Berücksichtigung der weiblichen Form.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick über die identifizierten Themen, Kategorien, Codes und Sub-Codes.....	30
Tabelle 2: Jährliche Bruttogesamtvergütung nach Funktion (Arbeitgeberbrutto; Mittelwert in €).	44
Tabelle 3: Jährliche Bruttogesamtvergütung nach Sportart und Finanzierungsquelle (Arbeitgeberbrutto; Mittelwert in €).....	45
Tabelle 4: Jährliche Bruttogesamtvergütung von Trainern an Olympiastützpunkten nach Finanzierungsquelle (Mittelwert in €).	46
Tabelle 5: Vergütung im öffentlichen Dienst im Vergleich (Arbeitnehmerbrutto in €, Vollzeit).	47
Tabelle 6: Charakteristika der befragten Trainer (Mittelwert bzw. Anteil in %). .	51
Tabelle 7: Verhältnis zwischen Trainern und Trainerposten aus Sicht der befragten Trainer (Anteil in %).	52
Tabelle 8: Charakteristika der Trainerposten (Mittelwert bzw. Anteil in %), 2000-2016.	53
Tabelle 9: Gründe für Beendigung des Anstellungsverhältnisses (Mehrfachnennungen möglich; absteigend sortiert; Anteil in %).	54
Tabelle 10: Charakteristika der Nicht-Trainerposten (Mittelwert bzw. Anteil in %), 2000-2016.	54
Tabelle 11: Migrationssalden von Spitzensporttrainern nach Spitzenverband (in alphabetischer Reihenfolge).	56
Tabelle 12: Übersicht über Trainerposten-Szenariovariablen und deren Ausprägungen.	58
Tabelle 13: Charakteristika der befragten Trainer (Mittelwert bzw. Anteil in %). .	60
Tabelle 14: Monatliches Nettoeinkommen nach Erfahrung (Mittelwert in €).	61
Tabelle 15: Szenariovariablen (Mittelwert bzw. Anteil in %).	61
Tabelle 16: Determinanten der Migrationswahrscheinlichkeit (Gesamt; n=1.700).	63
Tabelle 17: Determinanten der Migrationswahrscheinlichkeit (Vollzeit; n=1.490).	64
Tabelle 18: Determinanten der Migration, Immigration bzw. eines Jobwechsels.	65

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick über die Struktur des Projekts.	8
Abbildung 2: Theoretisches Modell zur Erklärung der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern (Modifikation des Makro-Mikro-Makro-Schemas von Esser, 1999).	20
Abbildung 3: Theoretisches Teilmodell der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern (vereinfachte Operationalisierung für die Trainerinterviews).	27
Abbildung 4: Finales theoretisches Teilmodell der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern (nach Validierung in den Interviews).	41
Abbildung 5: Beispiel eines Trainerpostenszenarios.	59

1 Kurzfassung mit Handlungsempfehlungen

Ist Deutschland ein konkurrenzfähiger Standort und Arbeitgeber für Trainer im Spitzensport? Diese Frage steht im Mittelpunkt dieses Forschungsprojektes. Der Fokus liegt dabei auf bundes- und mischfinanzierten Trainern. Damit sind mögliche prekäre Anstellungsverhältnisse auf Landesebene nicht Gegenstand der Untersuchung. Ebenso werden Trainer aus bereits stark kommerzialisierten Sportarten (z.B. Fußball, Basketball, Handball, Eishockey) nicht berücksichtigt, da der Forschungsfokus auf weniger kommerzialisierten Sportarten liegt.

Es wird davon ausgegangen, dass sich die Standortbedingungen von Trainern im deutschen Spitzensport insbesondere an Fragen der Arbeitsmigration ins Ausland festmachen lassen. Daher konzentriert sich die Studie auf die Migration in Deutschland angestellter Trainer ins Ausland. Eine detaillierte Untersuchung der Migration ausländischer Trainer wird nicht vorgenommen. Nachstehend werden die Kernergebnisse zusammengefasst und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Die Auswertung der vom Bundesverwaltungsamt zur Verfügung gestellten Aufstellung aller bundes- und mischfinanzierten Trainer im Jahr 2014 ergibt, dass die jährliche Bruttogesamtvergütung über alle Trainerfunktionen hinweg im Durchschnitt bei €32.154 (Arbeitgeberbrutto) liegt. Werden nur die in Vollzeit angestellten Trainer berücksichtigt (mindestens 35 Stunden Wochenarbeitszeit), beträgt die jährliche Bruttogesamtvergütung im Mittel €57.894. Ein Vergleich mit Vollzeitgehältern im öffentlichen Dienst zeigt, dass die durchschnittliche Trainervergütung im Bereich TVöD E9 bis E10 liegt.

Eine Befragung von bundes- bzw. mischfinanzierten Trainern ergab, dass über 60 % der Trainerposten befristet sind. Das monatliche Nettoeinkommen pro Trainerposten lag zwischen 2000 und 2016 bei durchschnittlich rund €2.200. Werden nur Vollzeitposten berücksichtigt, belief sich das monatliche Nettoeinkommen pro Trainerposten auf knapp €2.300 (Inland) bzw. €3.406 (Ausland). Allerdings greift es zu kurz, nur die nominale Differenz zwischen Inland und Ausland zu betrachten, da es sich um eine Stichprobe handelt und andere Länder auch andere Lebenshaltungskosten aufweisen. Absolventen der Trainerakademie Köln des DOSB haben im Mittel €2.331 pro Trainerposten in diesem Zeitraum verdient.

Eine weitere Befragung von bundes- bzw. mischfinanzierten Trainern zeigte, dass sich das gesamte monatliche Nettoeinkommen im Jahr 2015 auf €2.755 bzw. €2.957 (nur Vollzeit) belief und somit im Bereich TVöD E14 liegt. Wenn man das durchschnittliche Nettoeinkommen der in Vollzeit beschäftigten Trainer mit den Einkommen im öffentlichen Dienst vergleicht, lassen sich keine Anzeichen für eine

systematische Unterbezahlung bundes- oder mischfinanzierter Spitzensporttrainer in Deutschland finden. Allerdings deuten die Unterschiede zum durchschnittlichen Einkommen pro Trainerposten darauf hin, dass rund 40 % der Trainer mehrere Trainerposten gleichzeitig bekleiden.

Die Wahrscheinlichkeit, dass bundes- oder mischfinanzierte Trainer, die in Deutschland angestellt sind, ins Ausland migrieren würden, hängt von verschiedenen Faktoren ab. So erhöhen die Aussicht auf höheres Einkommen, eine unbefristete Anstellung und Führungsverantwortung die Migrationswahrscheinlichkeit, wohingegen Trainer mit Kindern im schulpflichtigen Alter eine geringere Migrationswahrscheinlichkeit aufweisen. Eine Analyse relevanter Faktoren bei ins Ausland migrierten Trainern ergab, dass diese nach der Migration zwar ein signifikant höheres Einkommen generierten, aber auch ein befristetes Arbeitsverhältnis hatten. Ehemalige Athleten und Trainer mit Kindern im schulpflichtigen Alter sind signifikant seltener ins Ausland migriert, wohingegen Alleinverdiener im Haushalt häufiger migriert sind.

Sowohl die Trainerinterviews als auch die Befragungsergebnisse dokumentieren folglich, dass nicht nur monetäre Aspekte für die Attraktivität von Arbeitsmärkten für Spitzensporttrainer bzw. für Migrationsüberlegungen und -entscheidungen relevant sind. Soziale, kulturelle, (verbands-)politische, technologische und kompetitive Faktoren spielen ebenso eine Rolle. Interessanterweise scheint der sportliche Erfolg der jetzigen oder zukünftigen Athleten, die vom Trainer betreut werden, weniger relevant im Hinblick auf Arbeitsmigrationsentscheidungen zu sein.

Neben der Analyse von Emigration darf nicht übersehen werden, dass auch ausländische Trainer nach Deutschland migriert sind. Die Analyse ergab, dass deren monatliches Nettoeinkommen nach der Immigration signifikant geringer war als davor. Folglich müssen andere Faktoren und Rahmenbedingungen für die Attraktivität des deutschen Arbeitsmarktes relevant sein (z.B. Sozialleistungen).

Überdies sind Jobwechsel bei Spitzensporttrainern deutlich häufiger als Migration ins Ausland. Die meisten Trainer stehen danach nicht mehr dem organisierten Sport zur Verfügung, da sie in andere Bereiche gewechselt sind (z.B. Politik, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst). Eine genauere Analyse der Migrationsfaktoren verdeutlicht, dass die befragten Trainer nach dem Jobwechsel ein signifikant höheres Einkommen generieren und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorfinden. Insbesondere formal hoch qualifizierte und sportlich erfolgreiche Spitzensporttrainer haben sich für einen Jobwechsel entschieden.

Aus den Befunden des Projekts lassen sich mehrere Handlungsempfehlungen ableiten, die zu einer Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Spitzensportsystems beitragen dürften:

- Während die Förderhöchstgrenze von €104.000 für Bundestrainer im Regelfall angemessen erscheint, deuten die Befunde darauf hin, dass das Geld eher in der Breite statt in der Spitze ausgegeben wird. Bislang besteht die Tendenz, dass von den zur Verfügung stehenden Fördergeldern mehrere Trainer beschäftigt werden. Diese Verteilung sollte überdacht werden.
- Um den organisierten Sport in die Lage zu versetzen, die monetär bedingte Abwanderung von Spitzentrainern ins Ausland abzuwehren, sollte ein Budget bereitgestellt werden, aus dem sehr restriktiv „Bleibeangebote“ finanziert werden können. Ähnlich wie Universitäten Spitzenwissenschaftler durch verbesserte Bleibeangebote halten können, sollte es dem organisierten Sport so besser möglich sein, Spitzentrainer im Land zu halten.
- Überdies sollte darauf geachtet werden, dass weniger Teilzeitanstellungen bestehen. Bei vielen Trainern setzt sich das gesamte monatliche Nettoeinkommen aus dem Einkommen aus mehreren Trainerposten zusammen. Eine Reduktion der Trainerpostenhäufung dürfte die Attraktivität des deutschen Arbeitsmarktes für Spitzensporttrainer steigern.
- Da befristete Arbeitsverhältnisse einen relevanten Migrationsfaktor darstellen, sollte im Einzelfall geprüft werden, ob es möglich ist, Arbeitsverhältnisse auf Dauer anzulegen.
- Um Migrationsabsichten in Deutschland angestellter Spitzensporttrainer zu reduzieren, sollten neben einer Verbesserung der vertraglichen Rahmenbedingungen auch weitere Faktoren berücksichtigt werden, wie z.B. die Anerkennung des Trainerberufs in der Gesellschaft. Auch wenn bereits dahingehend Schritte im Rahmen der Traineroffensive des DOSB im Jahr 2005 unternommen wurden, zeigen die vorliegenden Befunde ein Jahrzehnt später, dass hier noch Bedarf besteht.
- Die Übernahme von Führungsverantwortung hat sich ebenfalls als ein weiterer wichtiger Faktor herauskristallisiert, der die Attraktivität des deutschen Arbeitsmarktes für Spitzensporttrainer erhöhen dürfte. Insofern sollte bei den entsprechenden Arbeitgebern geprüft werden, inwieweit

angestellte Trainer mit mehr Führungsverantwortung und damit einhergehenden Entscheidungskompetenzen ausgestattet werden können.

- Wenn erfolgreiche Trainer die Absicht haben, einen Jobwechsel vorzunehmen, sollte Sorge dafür getragen werden, dass diese Trainer mit ihrer Erfahrung und Expertise dem deutschen Spitzensportsystem weiterhin in anderer Form zur Verfügung stehen.

2 Einleitung

Die aktuelle Leistungssportreform macht deutlich, dass auf allen Ebenen des Spitzensportsystems Optimierungsbedarf gesehen wird. Es gilt nicht nur die Förderstruktur effektiver zu gestalten, sondern auch die Kaderstruktur neu auszurichten und zu konzentrieren, Möglichkeiten zur dualen Karriere und zur beruflichen und finanziellen Absicherung der Athleten zu verbessern, die Nachwuchsförderung effektiver zu gestalten, die Effizienz der Stützpunktstruktur zu steigern, wissenschaftliche Unterstützung für den Spitzensport auszubauen und zu optimieren sowie gleichzeitig auch die Personalstrukturen in den Spitzenverbänden zu professionalisieren und insgesamt die Trainersituation zu optimieren (BMI und DOSB, 2016).

Trainern kommt somit eine Schlüsselrolle bei der Produktion nationaler Spitzensporterfolge zu. Jedoch verdichten sich die Anzeichen, dass der deutsche Arbeitsmarkt für Trainer im Spitzensport fragil und teilweise prekär ist (Digel, Burk & Fahrner, 2006; Digel, Thiel, Schreiner & Waigel, 2010). So kennzeichnen hohe Wochenarbeitszeiten, die höher sind als im Bevölkerungsdurchschnitt und deutlich über die vertraglich fixierten hinaus reichen, bei gleichzeitig vergleichsweise geringeren Einkommen den deutschen Arbeitsmarkt für Trainer (Digel et al., 2010) – ein Zusammenhang, der in frappierender Weise der sozioökonomischen Situation der Athleten ähnelt (Breuer & Wicker, 2010). Blickt man auf die Honorartrainer, so erschweren noch sehr kurze Vertragslaufzeiten die Situation (Digel et al., 2010).

Zugleich dürfte die relative Attraktivität des deutschen Arbeitsmarktes für Spitzensporttrainer in den letzten Jahren gesunken sein. Zwar sind die Einkommensverhältnisse von Trainern in einzelnen Nachbarländern kaum besser (z.B. Belgien), jedoch war der Anteil an Trainern mit einem Jahresbruttoeinkommen über € 50.000,- und damit das durchschnittliche Bezahlungsniveau in anderen europäischen Ländern bereits vor Jahren deutlich höher als in Deutschland (z.B. Großbritannien; De Bosscher, Bingham, Shibli, van Bottenburg & De Knop, 2008). Zudem ist anzunehmen, dass mehrere erfolgreiche Sportnationen in den letzten Jahren ihre Spitzensportinvestitionen erheblich erhöht haben, wodurch auch die Verdienstmöglichkeiten für Spitzensporttrainer gestiegen sein und damit die auswärtigen Arbeitsmärkte an Attraktivität zugelegt haben dürften – auf Kosten der relativen Attraktivität des deutschen Spitzensports als Arbeitsmarkt für Trainer.

Dazu passt, dass international die Bedingungen des Trainerdaseins als ein kritischer Erfolgsfaktor für nationale Spitzensporterfolge erachtet werden. Hierbei spielt neben monetären und materiellen Aspekten die soziale Anerkennung von

Trainern im Sportsystem sowie in der Gesellschaft insgesamt eine Schlüsselrolle, die sich aber nicht zuletzt wiederum in Bezahlung, Vollzeitstellen und einer adäquaten Unterstützungsstruktur niederschlägt (Wing Hong To, Smolianov & Semotiuk, 2013).

Damit stellen sich grundlegende Fragen der Standortbedingungen von Trainern im deutschen Spitzensport im internationalen Vergleich. Die Autoren gehen davon aus, dass sich die Standortbedingungen insbesondere an Fragen der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern festmachen lassen. Schließlich führen als gut oder schlecht wahrgenommene Standortbedingungen sowie schlechtere oder bessere Arbeitsmarktalternativen (folglich: Standortunterschiede) zu einer veränderten Wahrscheinlichkeit der Migration oder Nichtmigration in andere geographische, sportartenbezogene oder berufsbezogene Arbeitsmärkte. Kaum eine Entscheidung urteilt deutlicher über einen Standort als die Entscheidung, diesen zu verlassen.

Daher stehen im Mittelpunkt der folgenden Ausführungen Aspekte der Arbeitsmigration bzw. -nichtmigration von Spitzensporttrainern. Auf diese Weise lassen sich die Standortbedingungen von Trainern im deutschen Spitzensport in geeigneter Weise international vergleichend analysieren und sich zudem Folgen unterschiedlicher Standortbedingungen sowie ungenutzte Potentiale für den deutschen Spitzensport angemessen untersuchen. Im Hinblick auf die Sicherung des Spitzensporterfolgs in Deutschland stellen sich damit folgende Fragen, die im Rahmen des Forschungsprojekts beantwortet werden sollen:

- (1) Welche Faktoren bestimmen die Attraktivität von Arbeitsmärkten für Spitzensporttrainer?
- (2) Wie unterscheiden sich die verschiedenen geographischen und sportartspezifischen Arbeitsmärkte für Spitzensporttrainer hinsichtlich ihrer Attraktivität?
- (3) Unter welchen strukturell-kollektiv-individuellen Konstellationen führen Kontexte der geographischen und sportartspezifischen Arbeitsmärkte für Spitzensporttrainer zu (a) Bindung, (b) Abwanderung, (c) Zuwanderung von Spitzensporttrainern?
- (4) Wie lässt sich entsprechendes Wissen nutzen und in organisationale Maßnahmen überführen, um systematisch zu einer Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Spitzensportsystems beizutragen?

Von zentraler Bedeutung für die Qualität der wissenschaftlichen System- und Politikberatung ist es, die Beantwortung der Forschungsfragen auf ein analytisches Niveau zu heben, welches theoretisch-empirische Brücken zwischen

Makroebene (Arbeitsmarktbedingungen) und Mikroebene (Arbeitsmarktentscheidung des Trainers) ermöglicht. Nur auf diese Weise können kausale Effekte des Arbeitsmarktes auf Arbeitsmarktentscheidungen von Spitzensporttrainern und im Folgenden auf die Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern modelliert und untersucht werden. Eine reine Makrobetrachtung (z.B. Digel et al., 2006) wäre ebenso wie eine reine Mikrobetrachtung (weitgehend z.B. Digel et al., 2010) nicht hinreichend, um das Phänomen der Arbeitsmigration bzw. -nichtmigration von Spitzensporttrainern zu durchdringen und evidenzbasierte Leitlinien für eine verbesserte Spitzensportpraxis zu generieren. Folglich würde die existierende Erklärungslücke zwischen Arbeitsmarktbedingungen und Arbeitsmarktverhalten weiter fortbestehen.

Damit geht das Forschungsprojekt über den im Ausschreibungstext dargelegten Anforderungskatalog hinaus. Es fokussiert gerade auch die Theoriebildung, um eine bessere Politikberatung zu ermöglichen. Insgesamt wurden damit die meisten der im Ausschreibungstext genannten Anforderungen erfüllt. Dies gilt für die Auswertung der beruflichen Werdegänge der Absolventen der TA Köln, die Einbeziehung und Bewertung der anonymisierten Daten des Bundesverwaltungsamts zur Höhe der gezahlten Trainervergütungen in Deutschland, die Erfassung und Auswertung der Zuwanderung von Trainern aus dem Ausland unter Einbeziehung quantitativer und qualitativer Gesichtspunkte, die Untersuchung von alternativen Berufsfeldern bzw. der Möglichkeit, innerhalb des Spitzenverbandes das Tätigkeitsfeld zu wechseln, sowie die Interviews mit migrierten Bundestrainern. Im Hinblick auf die gezahlten Trainergehälter, Prämien und Abfindungen im Ausland konnte aufgrund fehlender Auskunftswilligkeit ausländischer Akteure und einer hohen Individualität von Gehalts-, Prämien- und Abfindungsangeboten kein systematisches Wissen generiert werden. Im Hinblick auf die hier entwickelten Modelle und Instrumente der Politikberatung konnte dies kompensiert werden, indem die Effekte relativer Unterschiede zur aktuellen Situation in Deutschland berücksichtigt worden sind. Weitere, in der Ausschreibung erwartete Leistungen wie Untersuchungen zu Interessenvertretungen oder die vergleichende Betrachtung von Curricula der Trainerausbildung im Hinblick auf die Anforderungen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) wurden in der Untersuchung nicht fokussiert, weil von diesen für die hier verwendeten Modelle und Instrumente kein relevanter Erklärungsbeitrag zu erwarten war.

Zur Untersuchung der Arbeitsmigration von Trainern im Spitzensport und der Beantwortung der Forschungsfragen wurden sowohl qualitative Interviews als auch quantitative Befragungen durchgeführt. Die Struktur des Projekts bestand aus mehreren Bausteinen, welche im Überblick in Abbildung 1 dargestellt sind. Die Abbildung weist aus, in welchen Kapiteln die entsprechende methodische Vorgehensweise und die empirischen Befunde zu finden sind.

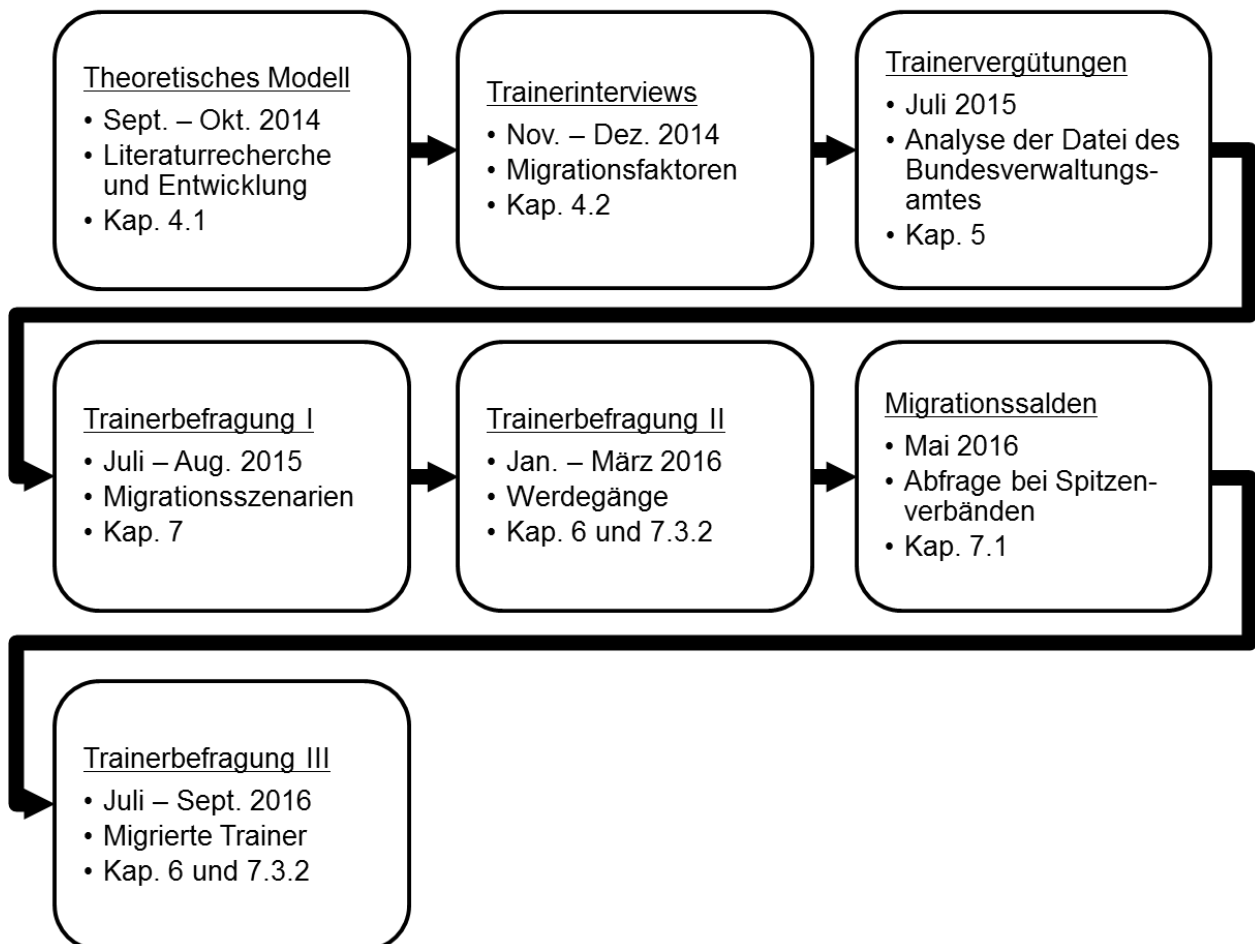


Abbildung 1: Überblick über die Struktur des Projekts.

3 Theoretischer Hintergrund und Forschungsstand

3.1 Arbeitsmigration als Ergebnis individueller Nutzenmaximierungsüberlegungen

Beim vorliegenden Forschungsprojekt geht es zuvorderst um die analytische Durchdringung eines ökonomischen Phänomens. Dennoch wird als Analyseraster auf das Grundmodell der soziologischen Erklärung (u.a. Coleman, 1990; Esser, 1993; Esser, 1999; Esser, 2000) zurückgegriffen. Mit seiner systematischen Verzahnung von Makro- und Mikroebene bzw. integrativen Betrachtungsweise der Logiken der Situation, Selektion und Aggregation erfüllt es in besonderer Weise die in der Einleitung beschriebenen erkenntnistheoretischen Prämissen.

Dem methodologischen Individualismus folgend ist für eine korrekte Erklärung eines kollektiven Phänomens (hier: der Arbeitsmigration und -nichtmigration von Spitzensporttrainern) die Betrachtung der Mikroebene unersetzlich. So wird davon ausgegangen, dass die Dynamik der Arbeitsmigration und -nichtmigration von Spitzensporttrainern in den sozial und strukturell geprägten Entscheidungen individueller menschlicher Akteure verankert ist. Das theoretische Primat liegt somit auf der individuellen Ebene. Was diesen Ansatz für die Erklärung eines ökonomischen Phänomens besonders interessant und kompatibel erscheinen lässt, ist sein analytisch-nomologischer Kern, welcher aus einem Rational-Choice-Modell besteht und gerade für angemessene Prognoseleistungen erforderlich ist. Dadurch ist dieses Grundmodell voll anschlussfähig an Erkenntnisziele im Bereich der Ökonomie im Allgemeinen und im Bereich der Arbeitsmarktentscheidungen von Spitzensporttrainern im Speziellen.

Als Handlungstheorie wird die Wert-Erwartungstheorie genutzt, die von ihrer Struktur her sowohl analytisch-nomologisch als auch interpretativ orientiert ist. Sie besteht aus sechs Grundelementen: Alternativen, Folgen, Bewertungen, Erwartungen, Evaluation der Alternativen und Selektion (Esser, 1999). Die Grundannahme ist die folgende: Der Akteur wählt aus seinen Handlungsalternativen stets jene aus, von der er sich die größte Nutzenmaximierung erwartet. Dahinter steckt die Vorstellung, dass es sich beim Menschen um einen nutzenmaximierenden und rational handelnden Akteur handelt. Zwar besteht Einigkeit darüber, dass Menschen zu einer substanziellen Rationalität so gut wie nicht in der Lage, jedoch „wohl aber zu einer für die meisten Dinge ausreichenden prozeduralen Rationalität“ fähig sind (Esser, 2000, S. 16).

Im Einzelnen läuft der Selektionsprozess wie folgt ab: Der Akteur betrachtet alle denkbaren Handlungsalternativen (A_1, A_2, \dots, A_m) und reflektiert jeweils über den zu erwartenden Nutzen einer solchen Handlung. Der subjektive Nutzen ($U_1, U_2,$

..., U_n) setzt sich zusammen aus der objektiv vermuteten Folge der jeweiligen Handlung (O_1, O_2, \dots, O_n) und der subjektiven Bewertung dieser Folge (V_1, V_2, \dots, V_n). Dabei ist zu beachten, dass jede Handlung zu mehreren Nutzen führen kann. Die Erwartungen ($p_{11}, p_{12}, \dots, p_{ij}, \dots, p_{mn}$) geben die Wahrscheinlichkeit an, mit der eine Handlungsalternative A_i zum subjektiven Nutzen U_j führt. Die Erwartungen p_{ij} bestehen aus dem Produkt von Kontrolle c_m und Effizienz e_n eines Mittels zur Verwirklichung eines Ziels: $p_{ij} = c_i * e_{ij}$. Dabei beschreibt die Kontrolle c den Grad der Kontrolle über die zur Zielerreichung notwendigen Ressourcen (X_1, X_2, \dots, X_n) und die Effizienz e die Eignung einer Ressource (X_1, X_2, \dots, X_n) zur Zielerreichung (Esser, 1999). Je höher die Kontrolle und je höher die Effizienz einer Ressource für die Zielerreichung ist, desto höher ist die Erwartung, dass die Handlung zum subjektiven Nutzen führt. In einem weiteren Schritt werden nun die WE- (Wert-Erwartungs-) bzw. EU-Gewichte (*expected utility*) für jede der betrachteten Alternativen A_i evaluiert:

$$EU(A_i) = \sum p_{ij}U_i = p_{11}U_1 + p_{12}U_2 + \dots + p_{1n}U_n \quad (1)$$

Schließlich wird jene Alternative mit dem größten EU-Gewicht (d.h. dem höchsten Wert-Erwartungs-Wert) ausgewählt.

Wichtig ist, dass die Situation, in der sich die Akteure befinden, maßgeblich die individuellen Wahlhandlungen beeinflusst. Dies sind hier die spezifischen geographischen sowie sportartbezogenen, aber auch berufsspezifischen Arbeitsmarktbedingungen. Im Modell stellen hierbei Brückenhypothesen die Verbindung zwischen der objektiven Arbeitsmarktsituation und den subjektiven Motiven sowie dem subjektiven Wissen der Trainer her. Die Brückenhypothesen übersetzen somit die situationellen Bedingungen in die Variablen der Logik der Selektion des Handelns. Das mit Hilfe der Logik der Situation und der angewandten Handlungstheorie erklärte Ergebnis des Handelns der Akteure wird auch als individueller Effekt bezeichnet, der zwar die Soziologie i.d.R. nicht so sehr interessiert, jedoch umso mehr die Ökonomie. Zugleich ist er für die Soziologie notwendig, um über aggregierte individuelle Entscheidungen kollektive Phänomene zu erklären. Die Bestimmung des kollektiven Effekts der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern gelingt über Transformationsregeln, die angeben, unter welchen Bedingungen bestimmte individuelle Effekte bestimmte kollektive Sachverhalte erzeugen.

Übertragen auf die hier verfolgte Fragestellung ist zunächst ein spezifiziertes Handlungsmodell für die Entscheidung von Trainern, in einem spezifischen Arbeitsmarkt zu bleiben oder in einen anderen zu wechseln, zu entwerfen. Dabei sind (1) Opportunitäten im Sinne von Handlungsalternativen zu bestimmen (im Arbeitsmarkt x zu bestehenden Konditionen x_1 bleiben, in einen anderen

Arbeitsmarkt y zu gegebenen Konditionen y_1 wechseln, im Arbeitsmarkt x bessere Konditionen x_2 verhandeln, im Arbeitsmarkt y bessere Konditionen y_2 verhandeln). (2) Weiterhin sind die jeweiligen Nutzendimensionen und -elemente zu definieren. Diese können vielfältiger Natur sein: finanzielle und sozialrechtliche Absicherung, Arbeitsplatzsicherheit, relatives Einkommen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen, Möglichkeiten zu sozialer Reputation/Sozialprestige, sportlicher Erfolg als Trainer, Karriereperspektiven, Arbeitsbelastung, Work-Life-Balance etc. Schließlich sind (3) die jeweiligen Grade an Kontrolle über die zur Zielerreichung notwendigen Ressourcen sowie (4) die Effizienz der Eignung der Ressourcen zur Zielerreichung zu ermitteln.

Die Filterung, welche Größen und Dimensionen aus einer prinzipiell unendlichen Anzahl entscheidend sind, erfolgt jeweils in fünf Schritten: (a) Sichtung einschlägiger Theorien mittlerer Reichweite, wobei auch ein systematischer Blick in benachbarte Bereiche erfolgt (z.B. *Brain Drain* von Wissenschaftlern, Arbeitsmigration von Medizinern und Managern), (b) Sichtung einschlägiger empirischer Forschungsergebnisse, wobei ebenfalls ein systematischer Blick in benachbarte Bereiche erfolgt, (c) Auswertung weiterer bereits bestehender Datenbasen (z.B. Daten des Bundesverwaltungsamtes zur Höhe der gezahlten Trainervergütungen in Deutschland), (d) Ableitung eines vorläufigen spezifizierten Handlungsmodells für Trainer im Spitzensport, (e) qualitative Validierung dieses Modells mittels Interviews mit Trainern. Anschließend steht das Modell für den empirisch-experimentellen Einsatz zur Verfügung.

3.2 Ökonomische Ansätze zur Erklärung der Arbeitsmigration

Die Arbeitsmigration stellt ein zentrales Thema ökonomischer arbeitsmarktbezogener Forschung dar. Sie wird durch die Globalisierung und Internationalisierung von Arbeitsmärkten und Professionen begünstigt (Iredale, 2001) und ist von besonderem Forschungsinteresse, da sie im Gegensatz zu Güterhandel und Kapitalbewegungen auch eine soziale und politische Komponente aufweist (Straubhaar, 2000a). Nachstehend werden zunächst Theorien zur Erklärung der Arbeitsmigration präsentiert, bevor empirische Befunde zur Arbeitsmigration zusammengefasst werden.

Zur Erklärung der Arbeitsmigration oder auch der Immobilität gibt es in der Ökonomie zahlreiche Erklärungsansätze, die im Folgenden vorgestellt werden. Zunächst wird auf klassische mikro- und makroökonomische Theorien eingegangen, welche durch die *New Economics of Labour Migration*, die duale Arbeitsmarkttheorie, die *Theory of Common Markets* und den *Insider Advantages* Ansatz ergänzt werden.

Traditionell gehen mikroökonomische Ansätze zur Erklärung der Arbeitsmigration davon aus, dass sich Individuen rational verhalten und ihren Nutzen maximieren wollen. Die letztliche Entscheidung über Wanderung/Nichtwanderung stellt das Ergebnis eines Such- bzw. Optimierungsprozesses dar, bei dem vollständige und kostenlose Informationen vorliegen und Individuen unter Sicherheit handeln (Harris & Todaro, 1970; Todaro, 1969). Des Weiteren liegt die Annahme zugrunde, dass Kosten jeglicher Art (Umzugskosten, Transaktionskosten, Anpassungskosten) nicht entstehen; eine Annahme, die sich als problematisch erweist (Straubhaar, 2000a). Vereinfacht ausgedrückt wird davon ausgegangen, dass Individuen aufgrund ökonomischer Anreize wandern, d.h. wenn die Aussicht auf einen Arbeitsplatz und höheres Einkommen besteht (Harris & Todaro, 1970; Sjaastad, 1962; Todaro, 1969). Mithilfe dieses ökonomisch-behavioristischen Ansatzes wurde bspw. die rural-urbane Arbeitsmigration erklärt (Todaro, 1969).

Dieser Entscheidungsprozess ist jedoch nach der Wanderungsentscheidung nicht abgeschlossen, da Informationen (z.B. über den neuen Arbeitsmarkt) permanent erneuert werden (Straubhaar, 2000a). Überdies kann es zu Lerneffekten hinsichtlich Sprache, Normen und Sitten in der neuen Umgebung kommen und es können Netzwerke aufgebaut werden, welche allesamt die Arbeitsplatzfindung begünstigen (Chiswick, 1994). Straubhaar (2000a) weist darauf hin, dass sich mikroökonomische Modelle zwar zur Erklärung individueller Entscheidungen eignen, aber für eine Aggregation auf die Makroebene nur bedingt verwendbar sind, da die Mobilität von Menschen in solchen Modellen überschätzt wird. Demzufolge wird auch auf makroökonomische Theorien zurückgegriffen.

Die neoklassische makroökonomische Theorie geht davon aus, dass Arbeitsmigration durch geographische Unterschiede hinsichtlich des Angebots an und der Nachfrage nach Arbeit verursacht wird (Todaro, 1976). Dabei sind Länder mit einem großen Pool an Arbeitskräften im Verhältnis zum Kapital durch relativ niedrigere Löhne gekennzeichnet verglichen mit Ländern, die auf weniger Arbeitskräfte zurückgreifen können. Folglich migrieren Arbeitskräfte vom Niedriglohnland in das Land, in dem höhere Löhne gezahlt werden. Als Ergebnis der Migration sinkt im sendenden Land das Arbeitskräftepotential und die Löhne steigen, im empfangenden Land verhält es sich umgekehrt (Massey et al., 1993). Aus makroökonomischer Sicht steht die Erklärung der Akkumulation von Humankapital durch eine *Brain-Drain*-Strategie im Vordergrund (Straubhaar, 2000b). Als Hauptfaktor werden hier positive pekuniäre und technische Externalitäten angeführt, die mit der Immigration von Hochqualifizierten einhergehen (Straubhaar, 2000b).

Neben den klassischen mikro- und makroökonomischen Ansätzen existieren weitere Theorien zur Erklärung der Arbeitsmigration. Die *New Economics of Labour Migration* haben einige Annahmen der neoklassischen Ansätze kritisch

hinterfragt (Stark & Bloom, 1985). So wird beispielsweise argumentiert, dass Migrationsentscheidungen nicht einzig und allein von Individuen getroffen werden, sondern dass vielmehr ein Kollektiv von Menschen (z.B. Haushalt, Familie) in den Entscheidungsprozess involviert ist. Mincer (1974) hatte ebenfalls argumentiert, dass Arbeitsmigrationsentscheidungen meist nicht von einem einzelnen Individuum getroffen werden, sondern weitere Personen wie z.B. Familienmitglieder in den Entscheidungsprozess mit einbezogen werden. Es geht folglich nicht um die Optimierung des individuellen Nutzens, sondern des kollektiven Nutzens. Genau genommen geht es um die Minimierung des kollektiven Risikos (nicht des individuellen Nutzens wie in der klassischen mikroökonomischen Theorie; Massey et al., 1993).

Dabei hat das Kollektiv die Möglichkeit, die Risiken seines Wohlbefindens zu kontrollieren, indem die kollektiven Ressourcen (z.B. Arbeitskraft) entsprechend verteilt werden. Ein Kollektiv kann also zu dem Schluss kommen, dass ein kollektives Nutzenmaximum erreicht wird, wenn eine Person im Ausland arbeitet, während andere Personen im Inland tätig sind oder gar nicht arbeiten (Stark & Bloom, 1985). Auch werden die neoklassischen Annahmen über den ökonomischen Kontext der Entscheidungsfindung gelockert, da von unvollständigen Informationen und nicht perfekt funktionierenden Märkten ausgegangen wird (Massey et al., 1993). Außerdem weist dieser Ansatz darauf hin, dass – im Gegensatz zum klassischen mikroökonomischen Ansatz – nicht das absolute Einkommen entscheidend ist bei Migrationsentscheidungen, sondern das relative Einkommen. Das heißt, es werden so genannte Referenzgruppen als Vergleichspunkt herangezogen, mit denen die eigene Einkommenssituation verglichen wird (Stark & Bloom, 1985).

Die duale Arbeitsmarkttheorie (Piore, 1979) geht davon aus, dass Migration nicht durch *Push*-Faktoren wie niedrige Löhne oder Arbeitslosigkeit entsteht, sondern durch *Pull*-Faktoren wie z.B. ein chronischer Bedarf an ausländischen Arbeitskräften im Land. Auf Basis der bereits erläuterten Theorien und neuer entstehender Rahmenbedingungen für Migration wurden weitere theoretische Ansätze entwickelt wie bspw. die *Network Theory*, die *Institutional Theory*, der *Cumulative Causation* Ansatz sowie eine eigene *Migration Systems Theory* (Massey et al., 1993), auf die an dieser Stelle nicht näher eingegangen wird.

Überdies wird Arbeitsmigration mithilfe von *Common Markets* modelliert. Im Rahmen der *Theory of International Economic Integration* ist für arbeitsmarktbezogene Forschungen die *Theory of Common Markets* relevant (Robson, 1987; Straubhaar, 1988). Es wird davon ausgegangen, dass zusätzliche Verteilungsgewinne dadurch entstehen, dass sich Arbeitskräfte frei im *Common Market* bewegen können, was eine effiziente Allokation der Arbeitskräfte nach sich zieht. Empirisch konnte jedoch für den Bereich der damaligen Europäischen

Gemeinschaft nicht nachgewiesen werden, dass die Schaffung eines *Common Market* die Arbeitsmigration signifikant stimuliert hat (Straubhaar, 1988).

Trotz vermeintlicher plausibler ökonomischer Anreize stellt Straubhaar (2000a) fest, dass insgesamt betrachtet die meisten Menschen international immobil bleiben. Diese Immobilität kann mit dem *Insider Advantages Approach* (Fischer, Holm, Malmberg & Straubhaar, 2000; Straubhaar, 2000a) erklärt werden. Bei diesem Ansatz wird davon ausgegangen, dass standort-spezifische Immobilitätsvorteile vorliegen, d.h., es erweist sich für Individuen aus verschiedenen Gründen als vorteilhaft, in ihrem Heimatland (oder -ort) zu bleiben. Hierbei handelt es sich um ortsspezifisches Wissen, das sich sowohl auf die Einkommenserzielung als auch -verwendung beziehen kann (Straubhaar, 2000a). Hinsichtlich der Einkommenserzielung liegen gesellschaftsspezifische (z.B. Werte, Umgangsformen, Bewerbungsarten, Nachbarschaftshilfe), ortsspezifische (z.B. Formulare, Umgang mit Behörden) und firmenspezifische Vorteile (z.B. firmenspezifisches Humankapital; Mincer, 1974) vor. Ebenso können ortsspezifische (z.B. Wahl der Krankenkasse oder Schule, Kaufverhalten) und gesellschaftsspezifische Vorteile (z.B. Teilnahme am sozialen und politischen Leben, Erzielung von Anerkennung) bei der Einkommensverwendung angeführt werden. Da dieses ortsspezifische Wissen durch eine Migration verloren gehen würde (im Sinne von *Sunk Costs*; Picot, Dietl, Franck, Fiedler & Royer, 2012) und am neuen Ort erneut erworben werden müsste, kann eine Entscheidung zur Immobilität folglich auch rationalen Charakter haben.

Neben standort-spezifischen Immobilitätsvorteilen dürften auch *Satisficing*-Phänomene (Simon, 1956) ursächlich dafür sein, dass die Entscheidung des Wechsels in einen anderen Arbeitsmarkt nur mit Verzögerung bzw. ab einer gewissen Differenzschwelle erfolgt. D.h., eine gewisse höhere Attraktivität eines alternativen Arbeitsmarktes wird akzeptiert, ohne dass es zu dem Wechsel kommt, und zwar solange die Ausgangsbedingungen noch als einigermaßen zufriedenstellend bewertet werden.

3.3 Arbeitsmigration als Gegenstand ökonomischer Forschung

In diesem Abschnitt wird ein kurzer Überblick über den Forschungsstand gegeben. Die Arbeitsmigration war bislang Gegenstand zahlreicher ökonomischer Forschungsarbeiten (u.a. Chiswick, Lee & Miller, 2005; Fan, 2002; Ghatak, Levine & Price, 1996; Goss & Lindquist, 1995; Greenwood, 1985; Iredale, 2001). Die Forschung hat bspw. gezeigt, dass im Zuge der Globalisierung die Arbeitsmigration von multinationalen Konzernen begünstigt wird (Tzeng, 1995). Jedoch findet sie auch auf regionaler Ebene statt, wobei hier insbesondere

regionale Arbeitslosigkeit (McCormick, 1997) und andere Arbeitsmarktdynamiken (Decressin & Fatás, 1995) eine Rolle spielen.

Trotz unterschiedlicher Forschungsschwerpunkte besteht disziplinübergreifend Einigkeit darüber, dass hauptsächlich Hochqualifizierte arbeitsbedingt migrieren. Die *Brain-Drain*-Forschung wurde maßgeblich durch die Werke von Grubel und Scott (1966), Berry und Soligo (1969) sowie Bhagwati (1976) vorangetrieben. Folglich befinden sich sowohl Regionen als auch Länder im Konkurrenzkampf um qualifiziertes Personal (z.B. Mahroum, 2001). Straubhaar (1988) weist diesbezüglich auf eine Besonderheit hin: Wohingegen potentielle Einreiseländer die Immigration kontrollieren oder regulieren können, haben potentielle Auswanderungsländer keine Handhabe gegenüber Emigrationswilligen. Tendenziell werden somit negative Konsequenzen verstärkter Emigration auf die Herkunftsländer dokumentiert (u.a. Cooper, 2005; Dwyer, 2007).

Überdies ist verstärkte Einwanderung in einheimische Arbeitsmärkte auch mit negativen Effekten verbunden wie z.B. erhöhter Auswanderung einheimischer Arbeitskräfte bei gleichzeitigem Rückgang des einheimischen Arbeitskräftepotentials und veränderten Gehaltsstrukturen (Borjas, 2006). Allerdings gibt es nicht nur pessimistische Ansichten hinsichtlich der Effekte der Arbeitsmigration. So gehen die *New Economics of Labour Migration* davon aus, dass Arbeitsmigration im Herkunftsland neue Entwicklungsdynamiken auslöst (z.B. durch Auflockerung von Produktions- oder Investitionsbeschränkungen) und somit letztendlich einen positiven Faktor für die ökonomische Entwicklung darstellt (Taylor, 1999).

In bisherigen Forschungsarbeiten wurde die Arbeitsmigration sowohl von Managern (Boeker, 1997) als auch von Angestellten untersucht (McCormick, 1997). Überdies hat sich die Forschung verschiedenen Branchen wie z.B. der Industrie, der Medizin oder der Wissenschaft gewidmet (Mahroum, 2000; 2005), in denen in erhöhtem Maße arbeitsbedingte Migrationsbewegungen zu beobachten sind. Einige Branchen wie bspw. die Medizin standen im Fokus bisheriger Forschungsarbeiten, weil sie in besonderem Maße die Abwanderung qualifizierten Personals zu beklagen haben (u.a. Clemens, 2007; Rutten, 2009). Negative Konsequenzen der Abwanderung von Ärzten, Krankenschwestern und Pflegepersonal für weniger entwickelte Länder wurden in diesem Zusammenhang ausführlich diskutiert (Chen & Boufford, 2005; Cooper, 2005; Dwyer, 2007; Rutten, 2009). Einige Länder wie bspw. Australien haben bereits gesundheitspolitisch auf die massive Abwanderung von Ärzten reagiert (Smith, 2008). Jedoch wird die politische Interventionsfähigkeit mithilfe von Richtlinien und Regulierungen als kritisch erachtet; vielmehr sollte an anderen *Schrauben* wie der Arbeitszufriedenheit und dem Verständnis von guter medizinischer Versorgung

gedreht werden, um übermäßiger Emigration von medizinischem Fachpersonal entgegenzuwirken (Loefler, 2001).

Abschließend bleibt festzuhalten, dass bereits zahlreiche theoretische und empirische Publikationen zur Arbeitsmigration aus ökonomischer Sicht vorliegen, welche sich auf verschiedene Branchen beziehen. Im nächsten Abschnitt wird der Forschungsstand zur Arbeitsmigration im Sport näher beleuchtet, der sich als weniger ausdifferenziert erweist.

3.4 Arbeitsmigration im Sport

Die zunehmende Globalisierung und Internationalisierung hat auch Auswirkungen auf verschiedene Bereiche des Sports (Gratton, Liu, Ramchandani & Wilson, 2012), da der Sport einen Mikrokosmos darstellt, in dem sich die Globalisierung begünstigende ökonomische, politische, kulturelle und technologische Faktoren ebenso niederschlagen wie in anderen Bereichen (Sage, 2010). Folglich begünstigt die Globalisierung auch die Arbeitsmigration im Sport (Carter, 2011).

Gemäß Maguire (2004) steckt die Forschung zur Arbeitsmigration im Sport aber noch in den Kinderschuhen – sowohl aus konzeptioneller als auch empirischer Sicht. Dies gilt in besonderem Maße für die Migration von Trainern, da der Forschungsfokus bislang auf den Athleten lag (z.B. Schroeder & Janssen, 2013; Thibault, 2009). So gibt es beispielsweise Studien im Profifußball (z.B. Lanfranchi & Taylor, 2001; Maguire & Pearton, 2000a; 2000b; McGovern, 2002; Molnar, 2011), Baseball (Chiba, 2001; Klein, 1991; Takahashi & Horne, 2006), Cricket (Maguire & Stead, 1996), Basketball (Falcous & Maguire, 2011; Maguire, 1999b), Rugby (Grainger, 2011) und Eishockey (Elliott & Maguire, 2011; Maguire, 1996; 2011). Auch im Sport zeigt sich, dass die hauptsächliche Migrationsrichtung von eher unterentwickelten Ländern zu weiter entwickelten, reicheren Ländern verläuft, was von Thibault (2009) als problematisch erachtet wird.

Einige Studien gehen Gründen der Arbeitsmigration von Athleten auf den Grund. Am Beispiel der Migration von Fußballspielern kann zusammenfassend festgehalten werden, dass finanzielle Anreize einen Hauptgrund für die Migration darstellen (Elliott, 2012; Stead & Maguire, 2000). Manche Ligen haben größere ökonomische Anreize zu bieten, welche die Migration in diese Ligen begünstigen (Andreff, 2011). Neben finanziellen spielen auch sportliche (oder professionelle) Anreize eine Rolle. So haben einige Fußballspieler den Wunsch, sich mit den besten Fußballspielern zu messen. Überdies liegen auch kulturelle Anreize in dem Sinne vor, dass Athleten die Erfahrung begrüßen, in einer anderen Kultur zu leben (Stead & Maguire, 2000).

Auf Basis zahlreicher Forschungsarbeiten schlägt Maguire (2008) eine Typologie von Arbeitsmigranten vor. Ihm zufolge können fünf idealtypische Arbeitsmigranten unterschieden werden, die sich hinsichtlich Migrationsgrund, Grad der lokalen Identifikation und Dauer der Migration unterscheiden: Pioniere, Siedler, Söldner, nomadische Weltbürger und Rückkehrer. Die oben genannten Fußballmigranten würden demzufolge in den Bereich der nomadischen Weltbürger fallen. Bei Stead und Maguire (2000) wurden sie als nomadische Investoren bezeichnet.

Blickt man auf die Studien zur Arbeitsmigration von Athleten, so ist festzuhalten, dass viele Studien atheoretischer Natur sind. Es geht oft um die Beschreibung von Arbeitsmigration und der daraus entstehenden Folgen. Werden Gründe analysiert, geschieht dies oft nicht vor dem Hintergrund eines theoretischen Erklärungsansatzes. Einige wenige Studien greifen auf Theorien zurück. Beispielsweise werden die *World Systems* Theorie, eine prozess-soziologische Perspektive oder der Push-Pull-Ansatz – eine abgewandelte Form der dualen Arbeitsmarkttheorie (Piore, 1979) – als theoretische Ansätze bemüht.

Die *World Systems Theory* (Wallerstein, 1974) geht davon aus, dass die Struktur des Weltmarkts ausschlaggebend für Migration ist. So gibt es einige hegemonische Staaten, welche die Allokation von Ressourcen und die Produktion kontrollieren. Angetrieben von höheren Gewinnen und größerem Wohlstand durchdringen Firmen Märkte in Ländern, die eher der Peripherie zugeordnet werden. Durch die Penetration des Marktes entsteht auch eine mobile Bevölkerung in kapitalistischen Staaten, die migrationswillig ist (Massey et al., 1993). Diese Theorie wurde bspw. von Magee und Sugden (2002) zur Erklärung der Arbeitsmigration von Fußballspielern angewandt.

Maguire (1999a; 2004) hingegen bemüht eine prozess-soziologische Perspektive zur Erklärung der Arbeitsmigration von Athleten, bei der die Globalisierung in Bezug zur Migration gesetzt wird. Maguire (1999a) geht davon aus, dass zahlreiche Prozesse und sowohl intendierte als auch nicht-intendierte Handlungen eine Rolle spielen. Gemäß der prozess-soziologischen Perspektive sind alle Aspekte der sozialen Realität wie bspw. Lebensbedingungen, Ansichten, Wissen und alle Arten von Handlungen mit den um sich greifenden Globalisierungsprozessen verflochten und müssen auch in diesem Kontext gesehen werden.

Der Push-Pull-Ansatz trägt der vorgebrachten Kritik (z.B. De Haas, 2011) an der dualen Arbeitsmarkttheorie (Piore, 1979) dahingehend Rechnung, dass nicht nur die Makroebene, sondern auch die Mikroebene berücksichtigt wird. Es wird nicht mehr davon ausgegangen, dass Migration nur aufgrund von Ungleichheiten zwischen Arbeitsmärkten stattfindet, sondern dass Individuen Entscheidungen auf Basis subjektiver Wahrnehmungen treffen und Präferenzen haben, die Migrationsentscheidungen beeinflussen. Push- und Pull-Faktoren können sich

folglich auch auf die Mikroebene beziehen. In diesem Zusammenhang nennt Daugeliene (2007) eine Vielzahl von relevanten Faktoren auf der Mikroebene wie z.B. Alter, Geschlecht, Bildung, Qualifikation, Einkommen und Familienstatus und auch nicht-ökonomische Faktoren wie z.B. Kultur, Sprache und politische Situation, welche im Zusammenspiel mit der Makroebene zu betrachten sind. Es wird davon ausgegangen, dass sowohl Push- als auch Pull-Faktoren vorhanden sein müssen, damit Migration stattfindet (Daugeliene, 2007). Dieser Ansatz wurde bereits zur Erklärung der Arbeitsmigration von Profisportathleten im Allgemeinen (Carter, 2007) und Profifußballern im Speziellen verwendet (Elliott, 2012; 2016).

Während sich bereits mehrere Publikationen mit der Arbeitsmigration von Athleten befasst haben, konnten nur wenige Forschungsarbeiten bezüglich der Arbeitsmigration von Trainern gesichtet werden (Borges, Rosado, Oliveira & Freitas, 2015; Schinke, McGannon, Yukelson, Cummings & Parro, 2015; Smith, 2016; Taylor, 2010). So analysiert bspw. Taylor (2010) die Arbeitsmigration englischer Fußballtrainer, wobei die historische Perspektive im Vordergrund steht. Es werden die historischen Zusammenhänge dargestellt und beschrieben, welche Faktoren die Migration von Fußballtrainern in andere Länder begünstigten und welche Auswirkungen die Arbeitsmigration auf den Fußball hatte. Borges et al. (2015) befassten sich mit der Rekrutierung, Motivation und den Migrationserfahrungen spanischer Fußball- und Handballtrainer. Die Studie zeigte, dass die Rekrutierung hauptsächlich durch informelle Netzwerke stattfand und die Trainer positive Erfahrungen berichteten. Die Motive der Migration konnten zu drei Typen von Migranten zusammengefasst werden (Ehrgeizling, Kosmopolit, Pionier). Diese decken sich teilweise mit den von Smith (2016) ermittelten Motiven Karriereförderung, Horizonterweiterung und Wiederbelebung der beruflichen Chancen. Schinke et al. (2015) untersuchten die Erfahrungen immigrierter Trainer im Hinblick auf Herausforderungen bei der Akkulturation.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich der Forschungsstand zur Arbeitsmigration von Trainern als rudimentär erweist. Vor allem besteht aus theoretischer Sicht noch ein Bedarf an Modellen, die Migrationsentscheidungen erklären. So wurden zentrale Erkenntnisse der arbeitsmarktökonomischen Betrachtung wie bspw. der Einbezug vielfältiger Migrationskosten, die Haushaltsperspektive (Entscheidungskollektiv) und der Vergleich mit Referenzgruppen (Stichwort: relatives Einkommen) noch nicht in der sportwissenschaftlichen Forschung berücksichtigt. Im folgenden Abschnitt wird auf Basis des Forschungsstands ein theoretisches Modell der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern entwickelt, welches an späterer Stelle empirisch validiert bzw. überprüft und überdies zu Simulationszwecken genutzt wird.

4 Theoretisches Modell der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern

4.1 Literaturbasierte Entwicklung des Modells

In diesem Abschnitt wird ein theoretisches Modell entwickelt, das im Zuge des Projekts mithilfe von Interviews und Befragungsdaten vervollständigt wird. Dem konkreten theoretischen Modell wird eine Vorbemerkung zur Knappheit auf dem Markt für Spitzensporttrainer vorangestellt, die zur Einordnung der zu modellierenden Entscheidung dient. Der Arbeitsmarkt von Spitzensporttrainern dürfte durch eine besondere Knappheit gekennzeichnet sein, die sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite betrifft (Digel et al., 2010).

Bezüglich der Angebotsseite weisen Digel et al. (2010) in ihrem Überblick darauf hin, dass Spitzensporttrainer nicht nur für die Optimierung der Leistung der Athleten zuständig sind, sondern vielmehr eine Vielzahl an Aufgaben wahrnehmen (z.B. Trainingsplanung, -steuerung und -durchführung, Organisation und Koordination von ärztlicher, physiotherapeutischer und psychologischer Betreuung, Motivation und Beratung der Athleten, Koordination des Trainerstabs, Kooperation mit den Medien etc.). Die Erfüllung dieser komplexen Arbeitsanforderungen erfordert vielfältige Fähigkeiten und Qualifikationen, die oft nur eine Handvoll möglicher Kandidaten erfüllen (Digel et al., 2010). Die Verfügbarkeit von Trainern stellt jedoch eine wichtige Säule von internationalem sportlichem Erfolg dar (De Bosscher et al., 2008), weshalb Knappheiten zum Problem werden können. Ähnliche angebotsbezogene Knappheiten finden sich auch im nordamerikanischen Collegesportsystem. Allerdings schlagen sie sich dort – der ökonomischen Theorie folgend – in relativ hohen Trainergehältern nieder (z.B. Byrd, Mixon & Wright, 2013; Inoue, Plehn-Dujowich, Kent & Swanson, 2012). Die bisherige Literatur weist darauf hin, dass das im deutschen Spitzensport bislang nicht unbedingt der Fall ist (u.a. Digel et al., 2010).

Auch die Nachfrageseite dürfte durch eine besondere Knappheit gekennzeichnet sein, da für Spitzensporttrainer nur eine Handvoll Stellen verfügbar sind. Digel et al. (2010) haben bereits auf diese Problematik hingewiesen. Oft hat jede Disziplin bzw. Sportart nur einen Bundestrainer (teilweise auch für beide Geschlechter zusammen), was zu einer natürlichen Knappheit an prominenten Stellen führt (im Assistenz- und Nachwuchsbereich hingegen dürften mehr potentielle Stellen vorhanden sein). Diese nachfragebezogene Knappheit dürfte bei der Entscheidung zur Arbeitsmigration eine wesentliche Rolle spielen.

Bereits Salt und Findlay (1989) haben argumentiert, dass ein theoretisches Modell zur Erklärung der Arbeitsmigration von Hochqualifizierten eine Mischung aus

Makro- und Mikroelementen enthalten sollte, da beide Ebenen ausschlaggebend für die Entscheidungsfindung sind. Bisherige Studien im Sport haben gezeigt, dass es erhebliche Unterschiede zwischen den Sportarten (Carter, 2011) hinsichtlich der sportlichen, finanziellen und arbeitsmarktbezogenen Situation gibt und die Situation in *einer* Sportart somit entscheidend sein kann für die Arbeitsmigration von Trainern.

Das vorliegende Modell trägt diesen Forderungen Rechnung und besteht folglich aus zwei Ebenen: (1) der Makroebene, bei der die Arbeitsmarktsituation in der Sportart abgebildet wird, und (2) der Mikroebene, welche individuelle Faktoren bzw. kollektive Faktoren des Privathaushalts des Trainers berücksichtigt. Die im Fokus des Projekts stehenden Standortbedingungen in Deutschland werden als ein Faktor der Arbeitsmigration auf der Makroebene erachtet. Das theoretische Modell basiert auf dem Makro-Mikro-Makro-Schema von Esser (1993; 1999; 2000), welches auf die Entscheidung der Arbeitsmigration von Trainern übertragen wird. Das Modell ist in Abbildung 2 dargestellt und wird nachfolgend erläutert.

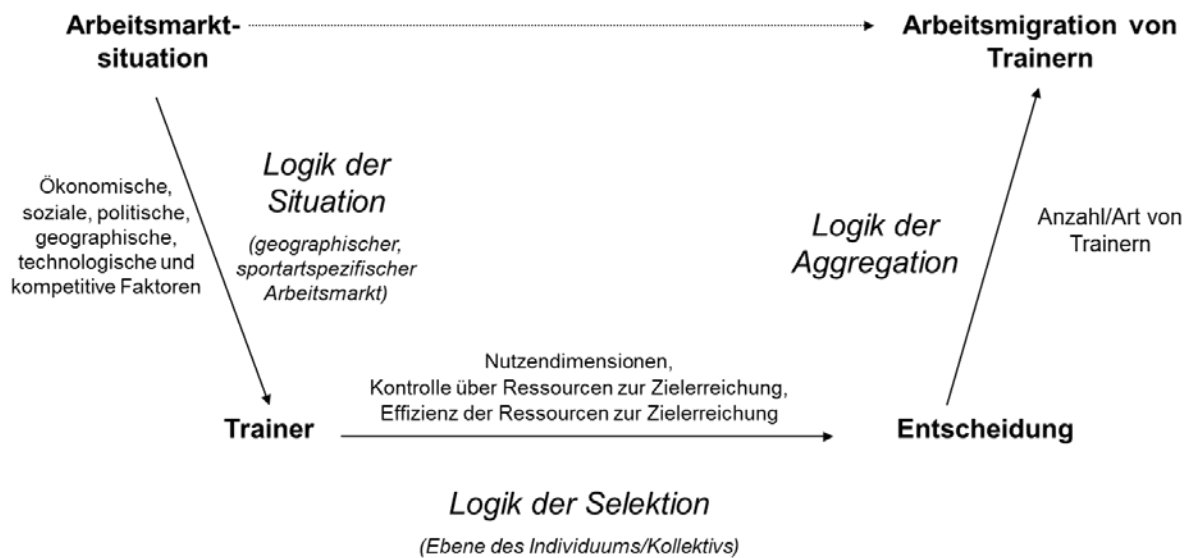


Abbildung 2: Theoretisches Modell zur Erklärung der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern (Modifikation des Makro-Mikro-Makro-Schemas von Esser, 1999).

Den Ausgangspunkt der Entscheidung stellt die Makroebene dar. Hier dürfte eine Vielzahl an Faktoren relevant sein. Schroeder und Janssen (2013) haben fünf Faktoren vorgeschlagen, welche die Arbeitsmigration von Athleten begünstigen: Ökonomische, politische, geographische bzw. kulturelle, kompetitive und technologische Faktoren. Diese dürften auch in ähnlicher Form für Trainer

relevant sein, wobei sie im Folgenden um weitere, für Trainer relevante Faktoren ergänzt werden (z.B. Netzwerke).

Ökonomische Faktoren auf der Makroebene sind bspw. Gehaltsstrukturen oder Ressourcen zur effektiven Trainertätigkeit in den Sportarten. Wichtige Faktoren stellen in diesem Zusammenhang das Einkommen sowie weitere Verdienstmöglichkeiten der Trainer dar (De Bosscher et al., 2008). Als Beispiel hierfür können Prämien und Abfindungen angeführt werden. Überdies sind weitere Details der Beschäftigungsverhältnisse wie Vertragslaufzeiten und Karriereperspektiven von Bedeutung. Bisherige Studien bestätigen, dass gute Jobangebote entscheidend sind für eine positive Migrationsentscheidung (Carter, 2011). Dabei ist wie bereits erwähnt zu beachten, dass nicht das absolute Gehalt, sondern vielmehr das relative Gehalt eine Rolle spielt, da ein Vergleich der eigenen Situation mit Referenzgruppen stattfindet (Stark & Bloom, 1985). Solche Referenzgruppen können im vorliegenden Kontext z.B. Trainer in derselben Sportart in anderen Ländern sein, aber auch Verdienstmöglichkeiten in anderen erreichbaren Berufsfeldern. Der Forschungsstand zeigt, dass die Arbeitssituation vieler Trainer in Deutschland meist durch kurze Vertragslaufzeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse, schlechte Vergütung, vertraglich festgelegte Arbeitszeiten und schriftliche Fixierung von Zielvereinbarungen gekennzeichnet ist (Digel et al., 2010). Eine erfolgsabhängige Entlohnung wird kontrovers diskutiert. Überdies müssen viele Trainer auch Sanktionen bei Misserfolg befürchten (Digel et al., 2010).

Im Hinblick auf die Ressourcenausstattung geht es nicht nur um die Ressourcen für den Cheftrainer, sondern auch um die verfügbaren Ressourcen für den weiteren Trainerstab, welche auf der individuellen Ebene als ein Faktor für Burnout von Trainern identifiziert wurden (Hjälmsjö, Kenttä, Hassmen & Gustafsson, 2007). Auch zählen Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten als Investition ins Humankapital (Becker, 1962) und deren Finanzierung durch den Verband zu den ökonomischen Faktoren.

Dem SPLISS-Modell zufolge spielen Aus- und Fortbildungsangebote für Trainer sowie verfügbare Ressourcen in diesem Bereich eine wichtige Rolle für die Leistungsfähigkeit der Säule *Trainer* (De Bosscher et al., 2008). Überdies dürften die Gestaltungsmöglichkeiten und Freiräume der Trainer bei der Ausübung ihrer Tätigkeit eine Rolle spielen (z.B. Hackman & Oldham, 1976). Die Arbeitsbedingungen können sich von Sportart zu Sportart unterscheiden, ebenso wie Aspekte der Qualitätskontrolle und -sicherung, der Rekrutierung von Trainern, der konkreten Abgrenzung des Tätigkeitsfeldes von Trainern, und ob es eine Dienst- oder Fachaufsicht gibt. Beispielweise haben Digel et al. (2010) auf sportartspezifische Unterschiede in der Leistungsbewertung von Trainern hingewiesen, wobei es sich bei Gesprächen mit Athleten um eine mögliche Form

der Leistungsbewertung handelt. Bisherige Studien haben angedeutet, dass auch die Unterstützung und der Rückhalt von Funktionären wichtige Determinanten der Trainersituation darstellen (Raedeke, 2004; Vealey, Udry, Zimmermann & Soliday, 1992).

Ebenso ist die Anerkennung von Trainern in der Gesellschaft wichtig (De Bosscher, van Bottenburg, Shibli & De Knop, 2013), was sich wiederum gut mit dem Rational-Choice-Ansatz von Lindenberg deckt (im Überblick: Wolf, 2005). Digel et al. (2006) schlagen vor, die Anerkennung des Trainerberufs durch akademische Studiengänge zu erhöhen, wie es im Ausland teilweise der Fall ist (z.B. Ausbildung an staatlichen Hochschulen in Russland und China). Überdies könnte die Anerkennung auch durch die Einführung von Auszeichnungssystemen (Awards) oder erfolgsabhängiger Entlohnung erhöht werden (Digel et al., 2006). In China gibt es bereits eine differenzierte erfolgsabhängige Entlohnung von Trainern, die auch Trainer zu früheren Zeitpunkten der Athletenkarriere mit einschließt (Digel et al., 2006). Ebenso weisen Frankreich, Italien und Russland erfolgsabhängige Entlohnungssysteme für Trainer auf (Digel et al., 2006). Ein Ländervergleich deutet auf große länderspezifische und sportartenspezifische Unterschiede hinsichtlich der erfolgsabhängigen Entlohnung hin (Digel et al., 2006). Weitere Möglichkeiten der Anerkennung können durch Vorteile bei der Kranken- und Unfallversicherung (wie in den USA praktiziert), durch die Einführung von Mindestlöhnen sowie durch die Gründung und Berücksichtigung einer Interessenvertretung der Trainer über eigenständige Organisationen erreicht werden (Digel et al., 2006). Gemäß der dualen Arbeitsmarkttheorie (Piore, 1979) würde ein chronischer Bedarf an hochqualifizierten Trainern in einem Land einen *Pull*-Faktor darstellen, wohingegen die ökonomische Situation (z.B. Gehaltsstruktur, Anerkennung) eher den *Push*-Faktoren zuzuordnen ist.

Politische Faktoren dürften ebenfalls relevant sein, wobei ihre Bedeutung nach dem Ende des Kalten Krieges abgenommen hat (Schroeder & Janssen, 2013). Beispielhaft können in diesem Bereich das politische System genannt werden inklusive der Verankerung der staatlichen Sportförderung und der politischen Bedeutung des Sports in einem Land. Hier dürften für den Trainer Anpassungskosten anfallen, falls er sich dazu entscheidet, in einen anderen Arbeitsmarkt zu migrieren.

Geographische Faktoren dürften auch eine Rolle spielen. Auf die Arbeitsmarktsituation von Trainern bezogen spielt die Organisation der Sportart eine Rolle. Manche Sportarten sind typischerweise als Zirkus organisiert (z.B. alpiner und nordischer Skisport, Biathlon), bei dem die Athleten und Trainer aller Nationen von Wettkampfort zu Wettkampfort reisen und es folglich rein geographisch gesehen keinen Unterschied macht, welche Mannschaft oder Athleten ein Trainer betreut. Ähnlich dürfte es sich bei der Wahl der Trainingsorte

verhalten. Auch hier ist davon auszugehen, dass nicht jede Nation automatisch nur in ihrem Heimatland trainiert. Das dürfte eher die Ausnahme darstellen, da in vielen Ländern keine adäquate Sportinfrastruktur (z.B. Schwimmbad, Eisbahn) vorliegt und/oder äußere Bedingungen (z.B. Schneemangel) ein Training in der Heimat nicht zulassen. Folglich handelt es sich mehr oder weniger bei allen Trainern sowie Athletinnen und Athleten um Nomaden, die ohnehin saisonal und vorübergehend migrieren (Maguire, 2008). Eine solche Situation dürfte die Arbeitsmigration von Trainern begünstigen und Reise- sowie Anpassungskosten senkend wirken.

Durch die eingangs beschriebene Knappheit auf dem Arbeitsmarkt für Trainer kommt kompetitiven Faktoren eine besondere Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang sind die Konkurrenzsituation der Trainer untereinander, die Anzahl an verfügbaren und entsprechend qualifizierten Trainern sowie der Anteil an Trainern, die entsprechende Aus- und Weiterbildungsprogramme der Verbände in Anspruch nehmen, anzuführen. De Bosscher et al. (2008) haben diesbezüglich auf erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern hingewiesen, welche auch für Arbeitsmigrationsentscheidungen in andere Länder ausschlaggebend sein können.

Überdies dürfte der sportliche Erfolg die Trainersituation beeinflussen (Frey, 2007). Hierbei ist davon auszugehen, dass in erfolgreichen Sportarten vorhandene Trainer eher selten freigesetzt werden und somit potentielle Anwärter zunächst keine Chance auf Anstellung sehen. Umgekehrt bedeutet das, dass sportlicher Misserfolg eine wesentliche Determinante von Trainerentlassungen darstellt, was in internationalen Studien bestätigt wurde (u.a. De Dios Tena & Forrest, 2007; Frick, Barros & Prinz, 2010; Hautsch, Lehmann, Warning & Frick, 2001; Holmes, 2011; Humphreys, Paul & Weinbach, 2011). Vor dem Hintergrund, dass sportlicher Erfolg mit einer besseren Aussicht auf längerfristige Anstellungen einhergeht, dürften auch die sportlichen Rahmenbedingungen wie z.B. die Nachwuchssituation und die sich daraus ergebenden sportlichen Perspektiven für die Trainer von Bedeutung sein. Ferner steht der Beruf des Spitzensporttrainers auch in Konkurrenz mit anderen alternativen Tätigkeitsbereichen z.B. im Verbandssystem, die auch für Trainer in Frage kommen, sowie alternativen Berufsfeldern außerhalb des Sportsystems.

Einen essentiellen Faktor für die Arbeitsmigration dürften die Netzwerke der Trainer darstellen. Das Konzept von Netzwerken ist ein wichtiger Bestandteil von Migrationsstudien (Taylor, 2010) und wird auch in der gleichnamigen *Network Theory* aufgegriffen (Massey et al., 1993). Generell kommt formellen und informellen transnationalen Netzwerken eine wichtige Rolle zu, da sie Migrationsentscheidungen ermöglichen und/oder beeinflussen (Taylor, 2010). Dies dürfte in besonderem Maße auf die Arbeitsmigration von

Spitzensporttrainern zutreffen, da offene Positionen in der Regel nicht im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung vergeben werden (Digel et al., 2010), sondern vielmehr probate Kandidaten durch bestehende informelle Netzwerke gesichtet, angesprochen und verpflichtet werden. Derartige informelle Netzwerke bestehen typischerweise zwischen Funktionären, Journalisten, Arbeitgebern und Experten aus verschiedenen Ländern (Taylor, 2010). Sie sind in hohem Maße entscheidend für den Informationsfluss und die Rekrutierung von Trainern (Digel et al., 2010), ähnlich wie dies bei Spielern der Fall ist (Elliott & Maguire, 2011). Dafür spricht auch, dass im Rahmen einer empirischen Untersuchung die Mehrheit der Trainer angab, vor ihrer derzeitigen Anstellung nicht aktiv nach einer Stelle gesucht zu haben (Digel et al., 2010).

Gemäß dem theoretischen Modell (vgl. Abbildung 2) und der Logik der Situation folgend beeinflusst die Arbeitsmarktsituation auf der Makroebene (Sportart) zunächst einmal die Situation der Trainer auf der Mikroebene. Die letztendliche Entscheidung der Trainer (und deren Haushalte) wird der Logik der Selektion folgend durch Aspekte auf der Mikroebene beeinflusst, welche nachfolgend erläutert werden. Insgesamt dürften die Gründe für Arbeitsmigration ähnlich wie bei Medizinern und Athleten in der Verbesserung der ökonomischen und sozialen Situation sowie der Karriereperspektive liegen (Rutten, 2009; Schroeder & Janssen, 2013). Gemäß der Logik der Selektion des soziologischen Erklärungsmodells ist jedoch nach (1) einer Hierarchie von Nutzendimensionen, (2) den individuellen Kontrollmöglichkeiten über Ressourcen zur Erreichung der individuellen Nutzenziele sowie (3) der jeweiligen Effizienz der Ressourcen zur Zielerreichung, jeweils in Abhängigkeit von den einschlägigen Ausprägungen auf der Bezugsebene der sozialen Situation (Standort- bzw. Arbeitsmarktbedingungen) zu unterscheiden.

Auf der Selektionsebene werden als entscheidende Einflussgrößen ökonomische Anreize wie die Aussicht auf ein höheres Gehalt angeführt (Andreff, 2011; Elliott, 2012; Schroeder & Janssen, 2013). Zudem resultiert aus zahlreichen Beschäftigungsverhältnissen eine geringe finanzielle Planungssicherheit, welche die Trainer zum Teil stark belastet (Digel et al., 2010) und auch ein Faktor von Burnout sein kann (Hjälms et al., 2007).

Folgt man Digel et al. (2010), so spielt auch die soziale Anerkennung durch unterschiedliche Stakeholder (Funktionäre, Athleten, Trainerkollegen, Medien, Gesellschaft) ebenfalls eine Rolle der Wertschätzung der jeweiligen Position, wobei nur die Unzufriedenheit mit dem eigenen Gehalt im Durchschnitt noch größer ist als die Unzufriedenheit mit der gesellschaftlichen Anerkennung. Aufstiegschancen und Arbeitszeit werden ebenfalls eher negativ bewertet (Digel et al., 2010). Überdies muss das Humankapital des Trainers berücksichtigt werden (Becker, 1962), was sich typischerweise durch Qualifikationen,

Ausbildung, Fortbildung, Berufserfahrung, Alter etc. approximieren lässt. Unklar ist bislang, ob Humankapital auch eine Art Schutzfaktor vor Burnout darstellen kann (Altfeld & Kellmann, 2013). Teilweise wird argumentiert, dass erfahrenere Trainer auf Strategien zurückgreifen können, die ihnen helfen, mit Druck umzugehen. Gemäß der Logik der Selektion wäre dies ebenfalls als Ressource bzw. als Kontrollmöglichkeit einzustufen. Allerdings wird dies auch kontrovers diskutiert (u.a. Kallus, Kellmann, Eberspächer & Hermann, 1996; Malinauskas, Malinauskiene & Dumciene, 2010). Der Humankapitaltheorie folgend müsste ein höheres Humankapital auch mit einer höheren Entlohnung einhergehen (Becker, 1962). Überdies sind aus ökonomischer Sicht auch die Kosten (z.B. Umzugs-, Transaktions- und Anpassungskosten) einer möglichen Migration zu berücksichtigen (Straubhaar, 2000a).

Des Weiteren sind soziale Aspekte entscheidend für die Entscheidung der Arbeitsmigration von Trainern. Diese beinhalten das komplette soziale Umfeld des Trainers, zu dem auch die Familie sowie Freunde und Bekannte zählen. Aus theoretischer Sicht sind diese damit sowohl auf der Ebene der Situation als auch auf der Ebene der Selektion zu verorten. Im Hinblick auf die Ebene der Selektion zeigen bisherige Studien, dass die Familie mitentscheidet, wenn es um Arbeitsmigration bzw. –nichtmigration geht (Carter, 2011). Die Literatur weist diesbezüglich darauf hin, dass es bei der Entscheidung für oder gegen Arbeitsmigration um die Maximierung des kollektiven Nutzens geht (nicht des individuellen Nutzens; Massey et al., 1993). Folglich wird auch in diesem Modell davon ausgegangen, dass nicht der Trainer allein entscheidet, sondern das Kollektiv Haushalt an der Entscheidung beteiligt ist.

Im Allgemeinen wird auch davon ausgegangen, dass die Anwesenheit an einem Ort mit zunehmender Dauer die Migration negativ beeinflusst (Fischer, Holm, Malmberg & Straubhaar, 1998). Das liegt daran, dass Personen in einem sozialen Umfeld stärker eingebunden sind und auch mehr mit der Umgebung verwurzelt sind, je länger sie an einem bestimmten Ort wohnen. Folglich erhöhen sich die Kosten der Migration (z.B. Anpassungskosten an die neuen Gegebenheiten, Freunde finden). Insgesamt ist eine intakte soziale und familiäre Situation für Trainer sehr wichtig, um ihrer Arbeit nachzugehen (die auch familiäre Entbehrungen mit sich bringt) und dem damit verbundenen Druck besser standzuhalten. Somit beeinflussen das Familienleben und die verfügbare Zeit für die Familie auch die Entscheidung des Trainers (Frey, 2007). Bisherige Studien haben darauf hingedeutet, dass sie besonders die geringe Zeit, die ihnen für soziale Kontakte bleibt, belastet. Auch erweisen sich die Gestaltungsmöglichkeiten im Privatleben als sehr eingeschränkt durch die Trainertätigkeit (Digel et al., 2010).

Auf individueller Ebene dürften zudem kulturelle Aspekte wie z.B. Ethnizität, Kultur, Sprache und Status der Sportart oder des Trainerberufs eine Rolle spielen, welche die Arbeitsmigration beeinflussen (Maguire, 2008). Überdies spielen die Sprachfähigkeiten des Trainers eine Rolle, da bei Migration in andere Länder Sprachbarrieren auftauchen können. Ferner dürften die Arbeitsethik und Trainingsphilosophie ausschlaggebend sein bzw. inwiefern der Trainer vermutet, dass sich seine Einstellungen und Ansichten mit denen in anderen Kulturkreisen decken. Durch individuell wahrgenommene Differenzen können folglich psychische Kosten (z.B. durch Nichtwohlfühlen oder ein Gefühl fehlender Anerkennung) oder Anpassungskosten (z.B. Erlernen der Sprache, Anpassung an die Arbeitsweisen oder Vermittlung eigener Ansätze) entstehen, welche die Entscheidung zur Arbeitsmigration beeinflussen können.

Typischerweise dürfte die Entscheidung der Arbeitsmigration auch von geographischen und technologischen Aspekten bestimmt werden. Im Zeitalter der weiten Verbreitung des Internets und vielfältiger Kommunikationsmedien können räumliche Distanzen überbrückt werden, weshalb eine gemeinsame Betrachtung dieser Faktoren Sinn macht. Letztendlich ist auch ausschlaggebend, inwieweit der Trainer derartige Kommunikationsmedien nutzt bzw. wie groß die Distanz ist, die im individuellen Fall zu überbrücken ist. Beispielsweise ist denkbar, dass ein Trainer auch von zuhause aus mit Athleten kommuniziert und deren Training steuert. Eine entsprechende Nutzung oder Nichtnutzung von technischen Möglichkeiten dürfte sich in den Kosten (z.B. Reisekosten, Kommunikationskosten) für den Trainer niederschlagen.

Wie eingangs dargestellt, fällt der Trainer (bzw. das Kollektiv Haushalt) der Logik der Selektion folgend die Entscheidung, ob ein bestimmtes Angebot angenommen wird oder nicht. Dabei kann es sich um ein Angebot in Deutschland oder im Ausland bzw. um eine Trainertätigkeit oder andere Tätigkeit (z.B. im Verbandswesen) handeln. Da sich durch mögliche Nachverhandlungen o.ä. ständig die Parameter im Modell ändern, handelt es sich folglich nicht um eine einmalige Entscheidung, sondern vielmehr um ein dynamisches Modell. Der Logik der Aggregation folgend können diese Entscheidungen dann auf die Makroebene aggregiert und Aussagen zur Arbeitsmigration in einem Kollektiv (Sportart) getroffen werden.

Wie bereits angedeutet soll das literaturbasierte theoretische Modell zunächst mithilfe von Trainerinterviews validiert und gegebenenfalls angepasst und modifiziert werden. Da das auf dem Makro-Mikro-Makro-Schema basierende Modell relativ komplex ist und auch Teile enthält, die außerhalb des direkten Beurteilungsrahmens der interviewten Trainer liegen, wurde eine vereinfachte Operationalisierung des Modells für die vorliegenden Trainerinterviews gewählt. In diesem Modell werden die Faktoren der Trainersituation und anderer

Arbeitsmärkte direkt mit der Arbeitsmigrationsentscheidung in Bezug gesetzt (vgl. Abbildung 3).

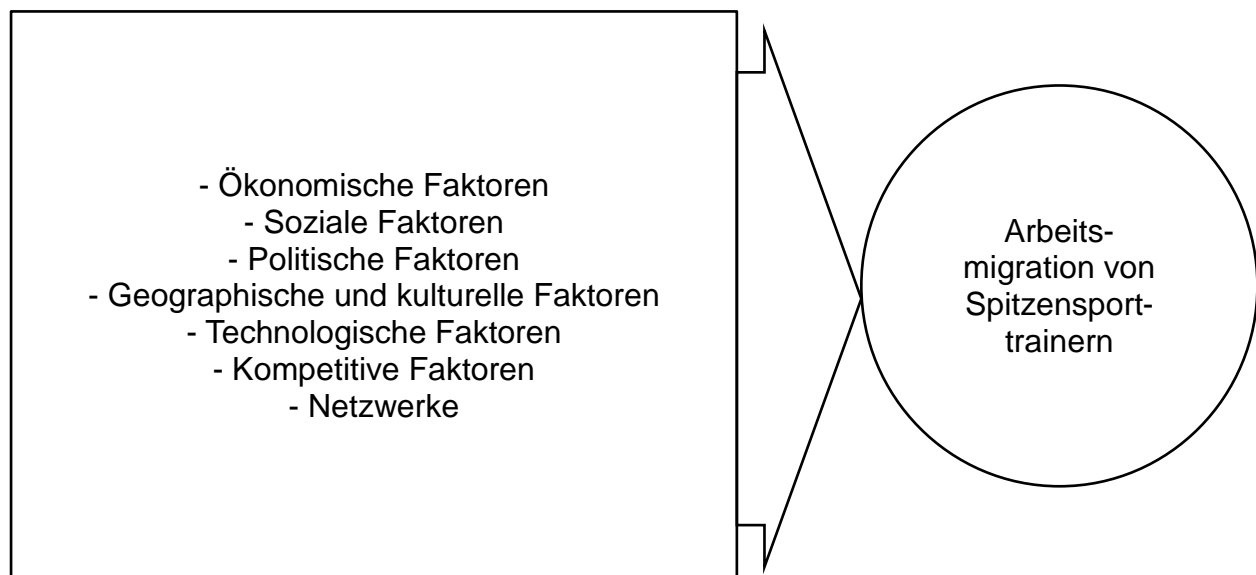


Abbildung 3: Theoretisches Teilmodell der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern (vereinfachte Operationalisierung für die Trainerinterviews).

4.2 Trainerinterviews

4.2.1 Methode

Die Plausibilität des literaturbasierten theoretischen Modells wurde mithilfe von Interviews mit Spitzensporttrainern geprüft. Zur Vorbereitung der Interviews wurde von der TA Köln des DOSB eine Liste mit Kontaktdaten deutscher Spitzensporttrainer zur Verfügung gestellt. Die Anzahl der Interviews wurde nach dem Kriterium der theoretischen Sättigung gewählt. Um eine theoretische Sättigung zu erreichen, wurden die Interviews nacheinander durchgeführt und ausgewertet. Das bedeutet, dass ein weiteres Interview geführt wurde, wenn durch ein Interview keine neuen Themen mehr aufkamen. Wenn durch dieses ebenfalls keine neue Thematik mehr angesprochen wurde, wurde die Anzahl der geführten Interviews als ausreichend betrachtet. Dieser Methodik folgend wurden insgesamt elf Interviewanfragen per Mail an zehn Trainer und einen auf diesem Gebiet führenden Experten verschickt. Neun Trainer und der genannte Experte erklärten sich bereit, als Interviewpartner zur Verfügung zu stehen. Dementsprechend wurden insgesamt zehn Interviews durchgeführt (gekennzeichnet mit T1-T10). Auch hier erhielten die Interviewpartner eine

finanzielle Entschädigung von €50. Dieser Betrag wurde unter Berücksichtigung des hohen Arbeitsaufwandes und der relativ geringen finanziellen Entlohnung von Spitzensporttrainern als angemessen empfunden (Digel et al., 2010).

Die interviewten Trainer repräsentierten neun verschiedene olympische Sportarten: Bahnradsport, Bogenschießen, Bobsport, Eisschnelllauf, Feldhockey, Kanurennsport, Kunstspringen, Tischtennis und Volleyball. Wie eingangs erläutert liegt das Hauptaugenmerk auf typisch olympischen und vergleichsweise weniger kommerzialisierten Sportarten. Finanziell sehr starke Sportarten wie der professionelle Fußball sind nicht im Forschungsfokus. Unter den interviewten Trainern befanden sich ein Nationaltrainer, ein Assistenztrainer einer Nationalmannschaft, drei Junioren-Nationaltrainer, drei Landestrainer und ein Erstligatrainer. Bei dem genannten Experten handelte es sich um einen ehemaligen Trainer, der mittlerweile als Funktionär in diesem Bereich arbeitet. Die enge Zusammenarbeit mit Spitzensporttrainern und das Auseinandersetzen mit Problemen rund um den Trainerberuf gehören dabei zu seinem Arbeitsalltag. Des Weiteren waren unter den interviewten Trainern neun Männer und eine Frau. Diese Geschlechterverteilung spiegelt die Unterrepräsentanz von Frauen im deutschen Spitzensport und auch auf internationaler Ebene wider (Greenhill, Auld, Cuskelly & Hooper, 2009). Auf die Angabe von weiteren Details der interviewten Trainer wird zur Wahrung der Anonymität der Personen verzichtet.

Die Datenerhebung erfolgte durch leitfadengesteuerte Interviews, welche im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2014 geführt wurden. Die Dauer der Interviews betrug zwischen 45 Minuten und einer Stunde. Die Interviewteilnehmer stimmten einer Aufnahme der Interviews zu. Jedes Interview war wie folgt strukturiert: Zuerst erfolgte eine Erklärung zum Projekt an sich und eine Definition von Schlüsselbegriffen wie z. B. Arbeitsmigration. Anschließend folgten Fragen zur Einschätzung der derzeitigen und zukünftigen Relevanz des Themas Trainermigration in der jeweiligen Sportart. Danach sollten die Interviewten mögliche Faktoren für eine Migration in einen anderen Arbeitsmarkt nennen. In Abhängigkeit der Antworten wurde vom Interviewer entsprechend nachgefragt und nachgehakt. Außerdem wurden den Interviewteilnehmern das erarbeitete theoretische Modell präsentiert und die Interviewten gefragt, inwieweit es ihnen plausibel erscheint. Mit einer abschließenden Frage wurde den Befragten die Möglichkeit eröffnet, weitere ihrer Meinung nach wichtige Punkte für eine Migrationsentscheidung zu nennen, die zuvor nicht zur Sprache gekommen waren. Diese Frage sollte sicherstellen, dass keine relevanten Themen ungenannt blieben.

Alle Interviews wurden digital aufgezeichnet, Wort für Wort transkribiert und in ein Standardformat gebracht, um die Anonymität der Interviewten zu gewährleisten. Insgesamt entstanden dadurch bei einer Schriftgröße von 12 Punkt und einem

einfachen Zeilenabstand 78 Seiten transkribierter Text. Durch halb-offenes Kodieren wurde das Datenmaterial strukturiert und kategorisiert. Die Kategorisierung erfolgte, wie beim halb-offenen Kodieren üblich, nach einem zuvor festgelegten Kodierungsschema, welches durch neue Codes, die sich aus dem Datenmaterial ergeben, ergänzt wird. Der Fokus lag dabei auf den Faktoren, welche die Migration beeinflussen, und der Gewichtung dieser Faktoren.

Insgesamt wurden vier Themenbereiche (Ebene I), zehn Kategorien (Ebene II), neun Codes (Ebene III) und sechs Sub-Codes (Ebene IV) identifiziert. Die vier Hauptthemenbereiche gliedern sich in Bestätigung des Modells, Aussagen, die die Wichtigkeit einzelner Faktoren anzweifeln, Erweiterung des Modells und Gewichtung der Faktoren. Darüber hinaus wurde in einem zweiten Schritt axiales Kodieren angewandt. Axiales Kodieren erlaubt nicht nur Kategorien zu finden und zu differenzieren, sondern auch Beziehungen zwischen Codes zu untersuchen (Creswell, 1998). Dieser Schritt ermöglichte eine bessere Interpretation des Datenmaterials und half, das endgültige theoretische Modell zu entwickeln und zu verfeinern. Mit der Ausnahme eines Interviews wurden alle Interviews von Muttersprachlern auf Deutsch geführt. Lediglich ein Interview wurde aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse eines Trainers auf Englisch geführt. Zu diesem Zweck wurden die Interviewfragen und das theoretische Modell ins Englische übersetzt.

4.2.2 Ergebnisse

Die Präsentation der Ergebnisse wird in diesem Kapitel nach den vier Hauptthemen (Bestätigung des Modells, Aussagen, die die Wichtigkeit einzelner Faktoren anzweifeln, Erweiterung des Modells und Gewichtung der Faktoren) vorgenommen. Eine Übersicht der Ergebnisse wird in Tabelle 1 dargestellt. Die in Klammern stehenden Zahlen stehen für die Anzahl an gefundenen Aussagen in der jeweiligen Kategorie (und nicht für die Anzahl an Trainern, die dazu etwas gesagt haben – das erklärt auch, warum manche Werte größer als zehn sind).

Tabelle 1: Überblick über die identifizierten Themen, Kategorien, Codes und Sub-Codes.

Themen (Ebene I)	Kategorien (Ebene II)	Codes (Ebene III)	Sub-Codes (Ebene IV)	
Bestätigung des Modells	Ökonomische Faktoren	Gehalt (8)		
		Finanzielle Aspekte (12)		
		Finanzielle Sicherheit (5)		
		Kosten (5)		
	Soziale Faktoren	Private Faktoren		Soziales Umfeld (7) Familie und Freunde (13)
		Arbeitsumfeld		Arbeitsbedingungen (12) Soziale Anerkennung (7) Druck (4)
		Politische Faktoren (4)		
		Geographische und kulturelle Faktoren (6)		
		Technologische Faktoren (4)		
		Kompetitive Faktoren (2)		
	Netzwerke (10)			
Aussagen, die die Wichtigkeit einzelner Faktoren anzweifeln	Ökonomische Faktoren	Gehalt (3)		
		Finanzielle Aspekte (3)		
		Kosten (4)		
		Politische Faktoren (3)		
		Geographische und kulturelle Faktoren (1)		
	Technologische Faktoren (1)			
Erweiterung des Modells	Psychologische Faktoren	Herausforderung (3)		
		Liebe zum Sport (6)		
		Führungsverantwortung (1)		
Gewichtung der Faktoren (17)	Zählen von relevanten Faktoren (3) Ökonomische Faktoren in Relation zu anderen Faktoren (12)			

Anmerkung: Die in Klammern stehenden Zahlen stehen für die Anzahl an gefundenen Aussagen in der jeweiligen Kategorie.

Bestätigung des Modells

Ökonomische Faktoren. Sämtliche Trainer äußerten sich zu ökonomischen Faktoren. Dabei waren sich fast alle Trainer einig, dass das Gehalt „natürlich ein großer Faktor“ (T3) ist und „dass die Gehaltseinstufung für Trainer einfach zu niedrig ist“ (T8). Einige Trainer gingen näher auf das Verhältnis von aufgebrauchter Arbeitszeit und Gehalt ein. Ein Trainer drückte sich so aus: „Der Verdienst der Trainer ist nicht überragend hoch, es wird viel an Zeit geopfert“ (T9). Ein weiterer Trainer fügte hinzu: „Was wir als Trainer einbringen, steht nicht in der Relation“ (T10).

Die befragten Trainer waren auch der Meinung, dass das Gehalt in anderen Ländern höher ist. Ein Trainer berichtete von einem Trainerkollegen und äußerte sich folgendermaßen: „[...] verdient da fünfstellig im Monat und vorher als A-Kadertrainer hat er ein Drittel davon gekriegt oder so, dann ist das denke ich schon ein Anreiz [...]“ (T1). Derselbe Trainer lieferte dafür auch eine Erklärung: „Ja, in [LAND] zum Beispiel, jede Woche Sonntag live Spiele im Fernsehen, wird einfach mehr Geld bezahlt“ (T1). Ein anderer Trainer räumte ein, dass höhere Gehälter einen Anreiz zur Migration liefern: „[...] dann gäbe es sicherlich eine Abwanderung, weil dann Leute sagen, für das wenige Geld oder mit den Perspektiven oder wie auch immer, dann gehe ich lieber mit meinem Know-how woanders hin“ (T5).

Die meisten Trainer gaben an, dass finanzielle Aspekte allgemein relevant seien, ohne dabei speziell auf das Gehalt einzugehen. Die Befragten merkten an, dass „es [...] eigentlich immer von der finanziellen Seite ab[hängt]“ (T10), dass „natürlich der finanzielle Aspekt schon eine Rolle [spielt]“ (T8) und dass die Entscheidung „von den finanziellen Optimierungsmöglichkeiten [abhängt]“ (T8). Dementsprechend hielten einige Interviewpartner eine bessere Bezahlung für Trainer in Zukunft für empfehlenswert. Zwei Trainer sagten diesbezüglich: „[...] wir [sollten] auch bereit dazu sein, mehr finanziell in die Hand zu nehmen für die Trainer“ (T8). Sonst „[...] werden [wir] einen Trainermangel in der Zukunft haben“ (T9), da sich „[...] im Ausland eher die finanzielle Situation [verbessert].“

Planungssicherheit und finanzielle Sicherheit wurden ebenfalls als wichtiger Punkt genannt. Einer der Trainer führte das so aus: „Ja, ich denke es ist sowohl die Höhe des Verdienstes, also vor allen Dingen auch die Planungssicherheit. Also es gibt viele Trainer, die halt nur diese befristeten Arbeitsverträge haben“ (T4). Ein anderer Trainer drückte sich dahingehend folgendermaßen aus: „Aktueller Anlass ist bei mir jetzt definitiv Sicherheit, erstens Jobsicherheit, wirtschaftliche Sicherheit“ (T3). Des Weiteren wurde dem Aspekt finanzielle Sicherheit eine wachsende Bedeutung zugesprochen: „[...] ich glaube, dass Sicherheit in den

nächsten Jahren definitiv weiter zunehmen wird, weil in der heutigen Zeit, wenn man jegliches Elend und Leid über jegliche Medien zugespielt bekommt und alles ist irgendwo schlimm und da merkt man erst mal, wie gut es einem geht und da möchte man auch schauen, dass man eine Sicherheit hat, dass es immer so bleibt [...]“ (T1).

Die interviewten Trainer äußerten sich auch zum Thema Migrationskosten. Ein Interviewpartner bestätigte, „[...] dass [bei einer Migration] der Kostenfaktor auch eine Rolle spielt“ (T8). Allerdings erklärte er auch, dass Arbeitgeber einem oftmals entgegenkommen und beispielsweise sagen: „[...] wir übernehmen die Umzugskosten, wir gewähren Dir vier Heimfahrten im Jahr, die wir übernehmen“ (T8). Dies bestätigte ein anderer Trainer mit den Worten: „Dass mir eine Umzugspauschale erstattet wird, also das ist schon möglich“ (10). Ein weiterer Trainer bezog bezüglich der allgemeinen Kosten Stellung: „[...] wenn die super kulant sind und mich total gerne haben wollen, dann helfen die mir bestimmt dabei, eine Wohnung zu finden, und die haben bestimmt jemanden im Club, die sagen, du kriegst die Wohnung nicht für 600 Euro, sondern für 200 Euro solange du hier Trainer bist und dann gibt es irgendeinen, der hat ein Autohaus und dann kriegst du einen Leasingwagen nicht für 150 Euro, sondern für 50 Euro oder der Club bezahlt ihn dir vielleicht und diese Faktoren, die spielen auf jeden Fall eine Rolle, damit spielen die Kosten indirekt ja eine große Rolle“ (T1).

Soziale Faktoren. Zunächst gingen die Interviewpartner auf die Bedeutung von privaten Faktoren und das soziale Umfeld ein. Ein Trainer merkte an: „Ich glaube, dass der soziale Faktor ein gravierender ist, vielleicht der gravierendste.“ Und darüber hinaus ergänzte er: „Soziales ist auf jeden Fall ein Grund für Migration generell [...]“ (T1). Dieselbe Person sagte jedoch auch: „[...] aber am liebsten will ich eigentlich in meinem Umfeld wohnen bleiben, natürlich wenn es irgendwie geht“ (T1). Ein anderer Trainer äußerte sich so: „Also es hat auf jeden Fall einen großen Einfluss, dass auch ein sozialer Background dahinter steht“ (T5). Einer der Trainer sprach die sozialen Kosten einer Migration an: „Die privaten Kosten hinsichtlich der Veränderung und alles, was ich aufgeben mag vorher auch unter dem Aspekt soziale Aspekte mit reinlaufen“ (T7).

Weitere wichtige Faktoren, die von allen angesprochen wurden, sind Freunde und Familie. Ein Trainer formulierte deren Bedeutung wie folgt: „[der] soziale Aspekt ist immer die Familie im Grunde“ (T9). Ein anderer sagte, dass die „Familie immer ein großer Faktor [ist]“ (T8). Ein interviewter Trainer bemerkte diesbezüglich, dass der Einfluss einer Migration auf die Familie berücksichtigt werden muss: „Für die Trainer, die eine Familie haben, glaube ich, ist es einer der ersten Punkte, die sie vor einer finalen Entscheidung treffen müssen: wie die Familie damit umgehen wird“ (T6). Ein anderer Trainerkollege bestätigte, dass er „[...] wahrscheinlich umziehen [würde], es sei denn, es zerstört meine Familie oder irgendwie sowas“

(T1). Darüber hinaus verwiesen die Trainer darauf, dass sie mit Familie weniger flexibel sind. Einer sagte dazu: „Die großen Faktoren sind einfach das, kann ich leben, kann ich eine Familie gründen, habe ich einen klaren Plan, Zukunftsplan und das ist eigentlich der Grund, ob man sich überlegt, da wegzugehen, oder ob man das macht“ (T3).

Außerdem unterstrich ein Trainer die Bedeutung von Schulbildung für seine Kinder und die allgemeine Gesundheitsversorgung: „[...] die meisten Trainer, wenn sie einen Vertrag unterschreiben, bestehen darauf, dass der zukünftige Arbeitgeber sich um die schulische Ausbildung der Kinder kümmert, medizinische Versorgung und all diese Dinge, die es einer Familie erleichtern, in einem neuen Umfeld klarzukommen“ (T6).

In Bezug auf soziale Faktoren betonten viele Trainer die Bedeutung des Arbeitsumfeldes. Ein Trainer sagte diesbezüglich: „Für mich war bis jetzt entscheidend, ich habe schon das ein oder andere Mal den Standort gewechselt, dass ich eigentlich optimal arbeiten kann, und habe daraus sehr viel für mich gezogen“ (T10). Einige Trainer verdeutlichten, was genau sie mit Arbeitsumfeld meinten: „Also es kommt auch viel auf das Umfeld am Stützpunkt an, also was für Einzugsgebiete habe ich, um neue Talente zu finden, neue Talente ausbilden zu können, habe ich ein Sportinternat, habe ich den schulischen Rückhalt, habe ich, ich sage jetzt mal im ganz kleinen Bereich der Gemeinde hier den Rückhalt, will man in der Region, in der Stadt überhaupt den Leistungssport, denn damit steht und fällt ja relativ viel an Sportstätten, aber auch ehrenamtlicher Unterstützung, ohne die ein Leistungssport überhaupt nicht möglich ist“ (T5). Ein anderer drückte sich so aus: „Ich glaube, es ist sehr wichtig, das Umfeld samt Trainingsanlagen, aber auch das menschliche Umfeld auf dem Arbeitsplatz“ (T6). Prägnant brachte es ein anderer Trainer auf den Punkt: „Es hängt dann auch von den Arbeitsbedingungen ab, die mich wiederum woanders erwarten“ (T7).

Ein paar Interviewte sprachen auch vom Arbeitsaufwand von Trainern und in diesem Zusammenhang von einem „[...] sehr hohen zeitlichen Aufwand [...]“ (T10). Ein Trainer präziserte dies dahingehend, dass Arbeitsaufwand und zeitliche Einschränkungen besonders für jüngere Trainer von Bedeutung sind: „[...] bei jüngeren Kollegen [zählt] die aufgewendete Zeit, also die Arbeitszeit“ (T9). Derselbe Trainer fügte außerdem hinzu: „Das heißt ausschlaggebend dort sind noch nicht mal die Arbeitsbedingungen, sondern das soziale Umfeld bezüglich der Arbeitszeiten eines hauptamtlichen Trainers. Das heißt Arbeitsstunden pro Woche, circa 60/70 Stunden, viele Lehrgänge und Trainingsmaßnahmen weg vom Stützpunkt, Auslandstrainingslager und sonstiges, und das lässt sich oftmals nicht mit der Familie vereinbaren. Und das ist einer der häufigen Gründe, warum man seine Situation verändern möchte“ (T9).

Zusätzlich zum Arbeitsumfeld spielt die soziale Anerkennung eine Rolle bei einer Migrationsentscheidung. Ein Trainer meinte diesbezüglich: „Das öffentliche Ansehen des Trainers könnte auch mittlerweile ein Grund sein, zumindest an Bedeutung gewinnen [...]“ (T9). Und zudem habe er den Eindruck, dass „[...] der Trainerberuf immer mehr an Ansehen verliert“ (T9). Insbesondere die Unterstützung von Sportfunktionären wurde als wichtig eingestuft. Ein Befragter äußerte sich wie folgt: „Dann spielt natürlich auch immer ich sage mal das Umfeld eine Rolle im Verein, wie kommt man mit seinen Trainerkollegen klar, wie kommt man mit der Vereinsführung klar, wie versteht man sich mit der Verbandsspitze [...]“ (T8). Von einem weiteren Trainer anders formuliert, würde „Nicht-erkennung“ (T4) eine große Rolle spielen.

Ein anderer Trainer ging näher auf das Verhältnis von Arbeitsaufwand und Anerkennung ein: „[...] ich denke, was durchaus immer wichtig ist, zu erwähnen, ist, dass wir Trainer eigentlich, egal in welcher Sportart, in einer Form von Führungsposition arbeiten, sehr hohen zeitlichen Aufwand haben, teilweise sehr großem Druck ausgesetzt sind. Dadurch natürlich aber auch sehr viel Kraft ziehen und natürlich durch Erfolge und so weiter auch belohnt werden, aber andererseits dieser Status des Trainerberufs in Deutschland weder finanziell noch von Unabhängigkeiten und so weiter noch lange nicht so ist, wie er eigentlich sein müsste. Mir geht es jetzt nicht schlecht, trotzdem glaube ich, wenn man sieht, was wir als Trainer einbringen, steht es nicht in der Relation zu dem. Da ist noch Luft nach oben“ (T10). Außerdem sagte ein Trainer: „Also in ein anderes Land geht man nur, weil man weiß, dass die Möglichkeiten oder das Ansehen der Sportart einfach in einem anderen Land etwas höher angesiedelt ist“ (T3).

Ein anderer Faktor als Teil des Arbeitsumfeldes ist der Druck, den der Trainerjob mit sich bringt. Ein Trainer bestätigte den bestehenden Druck mit den folgenden Worten: „[...] [Trainer haben] wahnsinnig viel Verantwortung und die Intensität gepaart auch mit der Verantwortung, das können wenige auf die Dauer über die Jahre sehr gut verpacken, ohne davon auch angegriffen zu sein“ (T1). Derselbe Trainer ging näher auf die Gründe und Konsequenzen des berufsbedingten Drucks ein. Als einen Grund nannte er erfolgsabhängige Bezahlung: „Diese unsinnige Kopplung, dass, wenn du schlechter abschneidest, du weniger Geld kriegst [...] [und deshalb] ganz falsch gearbeitet werden muss, nämlich auf kurzfristigen Erfolg“ (T1). Die Konsequenzen betreffend betonte er die Möglichkeit einer Arbeitsmigration in eine andere Art von Tätigkeit: „[...] das andere ist das Stresslevel, [das spricht] generell für die Migration aus dem Trainerjob raus“ (T1).

Politische Faktoren. Auch diese Faktoren wurden von manchen Trainern erwähnt. Für einen Trainer war das politische System und die politischen Voraussetzungen wichtig: „Wie eben schon gesagt wurde, es muss ein gewisser Rahmen bestehen“ (T5). Ein Trainerkollege schlug dieselbe Richtung ein und

präzisierte: „[...] also ich könnte nur in ein anderes Land migrieren, wo ich auch wüsste, dass der politische Rahmen stimmt und dass dort auch ein ordentliches System dahinter steht“ (T8). In Bezug auf die Unterstützung des Sports erwähnte ein anderer Trainer die finanzielle Dimension: „[...] wenn die Politik nicht mitspielt, haben wir kein Geld für den Sport“ (T10). Ein Interviewter ging auf das Verhältnis zwischen politischem System und Lebensqualität ein. Dementsprechend wäre die Bedeutung des politischen Systems, „sehr hoch, weil wenn ich etwas verändere, will ich ja nicht unbedingt Lebensqualität aufgeben [...]“ (T7).

Geographische und kulturelle Faktoren. Wenige Trainer gingen näher auf diese Faktoren ein, wobei die meisten die Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten und andere Kulturen kennenzulernen, positiv beurteilten. Beispielsweise sagte ein Trainer: „Ich suche mir eine Aufgabe im Ausland, weil ich es irgendwie geil finde oder weil es neu ist oder ich will eine Sprache lernen [...] zum Beispiel ich möchte gerne in [LAND] arbeiten, weil da ist besseres Wetter, da kann ich surfen gehen in meiner Freizeit und die machen die Saison nur vier Monate lang und das heißt, die spielen kein [SPORTART], das heißt, ich habe einfach 7 Monate frei [...]“ (T1). Lediglich ein Trainer war kritisch in Bezug auf kulturelle Faktoren: „Also für mich wäre das [i.e. Kultur] eher ein Grund, nicht zu migrieren“ (T10).

Technologische Faktoren. Drei Trainer sprachen unter anderem auch von technologischen Faktoren. Die Existenz von Kommunikationstechnologie wurde generell geschätzt. Beispielsweise sagte ein Trainer: „Es ist ein Faktor sag ich mal, dieser technologische Aspekt“ (T8). Ein anderer Trainer bestätigte, dass Technologie Migration vereinfacht: „Ich bin mir ganz sicher wegen der Technologie, weil es einfacher ist, zu kommunizieren“ (T6). Während die eben genannten Punkte sich auf Kommunikationstechnologie beziehen, bezog ein anderer Trainer diesen Aspekt eher auf Material und Ausrüstung. Allerdings betonte er, dass der technologische Entwicklungsstand in seiner Sportart sogar für Deutschland spricht: „Technologisch ist kein Land weiter [...] es würde sogar eher für uns sprechen, für Deutschland, dass man nicht migriert.“ (T3).

Kompetitive Faktoren. Zwei Trainer gingen näher auf kompetitive Faktoren ein. Ein Trainer argumentierte, dass „es auf die individuelle Ansicht des Trainers drauf ankommt“ (T8). Ein anderer Trainer betonte, dass Wettkampf und Rivalität mit anderen Nationen Migration hemmen kann. Er sagte: „Es gibt noch eine Nation, das ist [LAND], da habe ich wirklich fast noch nie mitgekriegt, dass da ein deutscher Trainer hin gewechselt ist. Eher umgekehrt, weil bei uns eine Trainerknappheit besteht, so dass einer mal den Weg hierher findet, aber das ist auch sehr selten, weil da eine große Rivalität ist“ (T5).

Netzwerke. Einige der interviewten Trainer sprachen von Netzwerken und bestätigten dabei deren Bedeutung. Ein Trainer äußerte sich wie folgt zum Thema

Netzwerke: „Genau. Das ist extrem wichtig“ (T1). Ein anderer Trainer machte Netzwerke als entscheidenden Faktor für Migration aus. Er sagte: „[...] dann ist es sicherlich ein ganz entscheidender Faktor, ob man da ein Netzwerk hat [...], sicherlich [der] aus meiner Sicht wichtigste Faktor, um sich dann zu verändern“ (T10). Mehrere Trainer argumentierten, dass Netzwerke sehr wichtig seien, um überhaupt eine Stelle angeboten zu bekommen. Ein Trainer äußerte sich dazu wie folgt: „Netzwerke finde ich sehr wichtig, weil dadurch kannst du dich ins Rennen bringen oder wirst auch ins Rennen gebracht“ (T7). Ein anderer Trainer bestätigte, dass Kontakte unter Kollegen entscheidend dafür sind, ins Gespräch gebracht zu werden: „Die werden von jemandem weiterempfohlen oder von jemandem angesprochen, der schon den Kontakt hat“ (T6).

Bezüglich der augenscheinlichen Bedeutung von Netzwerken folgerte ein Trainer: „Ohne ein gutes Netzwerk geht heutzutage im Sport eigentlich gar nichts mehr“ (T8). Insbesondere im Zusammenhang mit Randsportarten wurde die Bedeutung von Netzwerken von einem Trainer hervorgehoben: „Also Netzwerke im Sport sind überlebenswichtig sage ich mal. Netzwerke, gerade wenn man Randsportarten betreibt, sind das A und O“ (T9). Ein Interviewter brachte einen weiteren Vorteil von Netzwerken hervor. Er sprach über die Bedeutung im Hinblick auf Back-up-Jobs, wenn ein Trainer seinen Trainerjob aufgeben möchte: „[...] jeder ist eigentlich doppelt abgesichert, geht jetzt als Lehrer oder Sportlehrer in eine andere Schule oder hat Möglichkeiten, über Sponsoren dort dann einzusteigen, oder hat vielleicht ein zweites Standbein über familiäre Verhältnisse, kann in einen Familienbetrieb einsteigen“ (T3).

Aussagen, die die Wichtigkeit einzelner Faktoren in Frage stellen

Dieser Abschnitt beinhaltet eine Zusammenfassung von Aussagen, die die Wichtigkeit einiger Faktoren des theoretischen Modells in Frage stellen. Hierfür konnten für sämtliche Kategorien Aussagen gefunden werden mit der Ausnahme der sozialen Faktoren und Netzwerke. Die Aussagen werden in der bislang aufgeführten Reihenfolge der Faktoren dargestellt.

Ökonomische Faktoren. Einige Trainer zweifelten an der Bedeutung des Gehalts. Beispielsweise äußerte sich ein Trainer folgendermaßen: „Ich glaube auch, dass die ökonomischen Faktoren gar nicht die entscheidenden Faktoren sind [...] und ob ich fünf- oder fünfzigtausend verdiene ist mir gerade egal“ (T1). Ein anderer Trainer sprach davon, dass das „Gehalt in Deutschland genauso hoch wie im Ausland“ (T4) ist. Bei der Vorstellung eines höheren Gehalts lobte derselbe Trainer die Planungssicherheit in Deutschland: „[...] auch wenn man dort das Dreifache verdient, wird man sich das schwer überlegen, weil man einfach

sagt, diese Planungssicherheit, die man hier hat, das System das man hier hat, funktionierende Sportsystem, das möchte man eigentlich nicht so einfach aufgeben“ (T4).

Drei Trainer sagten aus, dass finanzielle Aspekte für sie weniger relevant seien. Ein Trainer argumentierte, dass in seinem Sport schlicht und ergreifend weniger Geld zur Verfügung steht: „Es gibt wenige Trainer, die ins Ausland gehen. Das hat damit zu tun, dass [SPORT] einfach ein Markt ist, wo nicht so viel Geld verteilt wird wie im Fußball und viele [SPORT] Trainer anders motiviert sind als rein finanziell“ (T1). Ein anderer Trainer argumentierte ähnlich und äußerte sich wie folgt: „Aber man muss ganz klar sagen, wer in diesen Job geht, der macht das nicht aus Gründen des Geldverdienens“ (T4). Letztlich schlussfolgerte ein dritter Trainer, dass es „letztendlich egal [sei], wie sag ich mal der finanzielle Aspekt aussieht“ (T8).

Der Faktor Kosten wurde von dem einen oder anderen Trainer diskutiert. Hauptsächlich kamen sie dabei zu dem Schluss, dass der Kostenpunkt wenig bedacht oder selten berücksichtigt wird. Ein Trainer sagte bspw.: „Im Endeffekt sind die Kosten überhaupt kein Faktor“ (T3). Dieser Aussage ähnlich betonte ein anderer Interviewter, dass Kosten eines Umzugs größtenteils vernachlässigbar sind: „Wenn jemand sich entscheidet, umzuziehen, denkt er nicht wirklich über die Kosten nach“ (T6).

Politische, geographische und kulturelle sowie technologische Faktoren. Ein paar Trainer teilten mit, dass diese Faktoren nicht überaus wichtig seien, ohne jedoch weitere Begründungen für dieses Urteil zu nennen. Drei Trainer gaben an, dass politische Faktoren weniger relevant seien. Sie äußerten beispielsweise, dass „die politische Bedeutung des Sports nicht der Hauptgrund“ (T9) sein würde und „dass die politischen Faktoren nicht so wichtig sind“ (T1). Ebenso vertraten Interviewte die Ansicht, dass sie nicht glauben würden, dass der geographische Faktor ein sehr wichtiger Faktor sei (T6) und dass sie technologische Faktoren als „nicht so entscheidend“ (T10) erachten.

Kompetitive Faktoren. Vier Trainer zweifelten an der Relevanz der kompetitiven Faktoren. Ein Trainer sagte: „Ich denke nicht, dass es [Erfolg] so ein wichtiger Faktor ist [...]“ (T3). Ein anderer argumentierte, dass diese Faktoren weniger relevant sind und „dass sich auch bei uns die Qualität der Trainer durchsetzt“ (T7). Ein Interviewter äußerte seine Meinung wie folgt: „Manche Trainer verlassen ein sehr hohes sportliches Level, um in ein Land zu gehen, das weniger entwickelt ist, und sie wissen, dass sie mit diesen Athleten nie dasselbe Level erreichen werden, aber sie würden trotzdem gehen“ (T6).

Erweiterung des Modells

Dieser Abschnitt beinhaltet einen Überblick über Faktoren, die das bestehende theoretische Modell erweitern. Es handelt sich dabei um Faktoren, die in den Interviews erwähnt wurden, jedoch in der bestehenden Literatur zur Arbeitsmigration keine Beachtung fanden. Das bestehende theoretische Modell wurde aufgrund dieser Aussagen durch die Kategorie psychologische Faktoren mitsamt den Codes Herausforderung, Liebe zum Sport und Führungsverantwortung erweitert.

Psychologische Faktoren. Drei Trainer argumentierten, dass ein weiterer Grund für eine Migration die Suche nach einer neuen Herausforderung sei, „die sich in der Aufgabe an sich widerspiegelt“ (T10). Ein Trainer stellte klar, er würde migrieren, um „sich dort einer neuen Herausforderung zu stellen“ (T8). Ein anderer Interviewter ging näher auf die Suche nach einer neuen Herausforderung ein: „Aber die Herausforderung an sich, also das ist wirklich reiner Idealismus, dass man an einem Olympiastützpunkt etwas entwickeln möchte, Ziele hat, wohin man möchte, sich selber fortbilden möchte, weiter lernen möchte, man ist ja auf einer stetigen Fortbildung oder stetigen Ausbildung“ (T3).

Einige Trainer sprachen auch von der Liebe zum Sport als ein Grund für ihre Berufswahl. Ein Trainer äußerte seine Ansicht folgendermaßen: „Also ich kenne niemand, der als Trainer sagt, „ich verdiene wahnsinnig gutes Geld, sondern das ist ein Job, den macht man aus purer Leidenschaft“ (T4). Ein anderer Trainer sagte zur Liebe zum Sport Folgendes: „Also das ist jetzt meine Meinung, man lebt ja letztendlich für das, was man tut, für den Sport. Wir sind ja alle da, um den Sport voranzutreiben, und das denke ich halt einfach so lange man sich in dem, was man tut, wohlfühlt“ (T8).

Darüber hinaus wurde der Aspekt Führungsverantwortung in dem Sinne erwähnt, dass Trainer innerhalb des Sportsystems migrieren würden, um eine andere Position einzunehmen. Dementsprechend äußerte sich ein Trainer dahingehend: „Wenn jemand denkt, er ist in der Lage, in seinem Sport eine Führungsrolle zu übernehmen, wird er vermutlich die Möglichkeit nutzen und diese eher administrative als praktische Stelle annehmen“ (T6).

Gewichtung von Faktoren

In diesem Abschnitt werden die Traineraussagen zusammengefasst, die verschiedene Faktoren gewichten. In diese Kategorie fallen diejenigen Aussagen, in denen mindestens zwei Faktoren des theoretischen Modells miteinander in Bezug gesetzt werden. Demnach werden Ausführungen über die Bedeutung

eines *einzelnen* Faktors nicht genannt – diese sind in den bisherigen Abschnitten zu finden. Zwei Hauptkategorien konnten innerhalb dieses Themas identifiziert werden.

Zählen von relevanten Faktoren. Einige Trainer führten mehrere Faktoren auf, die eine Migrationsentscheidung beeinflussen, ohne die genannten Faktoren weiter zu gewichten. Ein Trainer sagte beispielsweise Folgendes: „Das sind so die Faktoren, das ist sicherlich Lebensqualität, das ist der finanzielle Aspekt, das ist sicher auch soziales Umfeld und die berufliche Umsetzungsqualität“ (T7). Ein anderer erläuterte seine Sichtweise so: „Ich denke, das ist wie gesagt die Anerkennung des Trainerberufs, die Planungssicherheit - das sind also die Dinge, wo ich denke, da sollte dran gearbeitet werden [dass Trainer nicht migrieren]“ (T4). Die Bedeutung von Planungssicherheit wurde zusammen mit der Bedeutsamkeit des Sportsystems auch von einem weiteren Trainerkollegen betont: „[...] wenn man wirklich das Vertrauen in das deutsche Sportsystem verloren hat, dann [ist es vorstellbar] auch ins Ausland zu wechseln, weil ja auch viele andere Länder vormachen, wie es geht, und zeigen, welche Wertschätzung und welche Anerkennung Trainer auch haben können“ (T8). Ein anderer Trainer lieferte ebenfalls eine Kombination von Faktoren, wie die folgende Aussage verdeutlicht: „[...] das Einzige warum man, wenn man die Punkte durchgeht, in ein anderes Land geht, ist das politische System, also Verbandsebene oder halt das Finanzielle oder ich glaube wegen des Renommees [...]“ (T3).

Ökonomische Faktoren in Relation zu anderen Faktoren. Die meisten Interviewten diskutierten die relative Bedeutung von Faktoren in Bezug auf ökonomische Faktoren. Dabei kamen die meisten zu der Schlussfolgerung, dass ökonomische Faktoren im direkten Vergleich mit anderen Faktoren an Relevanz verlieren. Beispielsweise vertrat ein Trainer die Meinung, dass die Arbeitsbedingungen und der Erfolg wichtiger als das Gehalt seien: „Ich bin jetzt noch ein sehr junger Trainer, für mich ist das jetzt erst mal nicht so entscheidend, was ich verdiene. Natürlich möchte ich dementsprechend honoriert werden, aber für mich ist es jetzt erst mal bedeutend, erfolgreich arbeiten zu können und die optimalen Rahmenbedingungen zu haben“ (T10).

Ähnlicher Meinung war ein anderer Trainer und nannte verschiedene Faktoren, die ihm wichtiger erscheinen: „Ich glaube auch, dass die ökonomischen Faktoren gar nicht die entscheidenden Faktoren sind [...]. Ich glaube, der entscheidende Faktor ist die Freizeit, das individuelle Stresslevel und die sogenannte Work-Life Balance“ (T1). Die eben genannten Aussagen legen die Vermutung nahe, dass soziale Faktoren als wichtiger eingestuft werden – eine Sichtweise, die von weiteren Trainern geteilt wurde. Beispielsweise äußerte sich ein Trainer wie folgt: „Ich denke, dass es [Transaktionskosten] auch eine untergeordnete Rolle spielt, weil viel Idealismus dazu kommt und die sozialen Aspekte oft die wichtigere

Entscheidung sind“ (T9). Ein anderer Trainer gab an, dass er seine Familie „über den monetären Aspekt setzen“ würde (T4). Gegensätzlich hierzu sagte lediglich ein Trainer, dass er ökonomische Faktoren zu den wichtigeren zählt: „Ich denke, es geht mehr um das berufliche Umfeld, das einen reizt, und das Geld“ (T6).

Nicht nur die sozialen Faktoren, sondern die Liebe zum Sport ist für viele wichtiger als ökonomische Faktoren. Zum Beispiel machte ein Trainer folgende Aussage: „Also ich denke, der Großteil der Trainer macht den Job, weil er seinen Sport liebt und jetzt weniger, weil er sich ausgerechnet hat, irgendwann wenn er Trainer da und da ist, werde ich viel Geld verdienen“ (T5). Darüber hinaus stellte ein anderer Trainer fest: „[...] ich [glaube] viele Trainer machen es vor allem daher, da sie es super gerne machen und nicht vorzugsweise wegen des Geldes [...]“ (T1).

4.3 Synthese und finales theoretisches Modell

Die Interviews mit Spitzensporttrainern haben gezeigt, dass das theoretische Modell, das auf Basis der Literatur entwickelt wurde, insgesamt betrachtet plausibel erscheint. Die Interviews verdeutlichten überdies, dass es sich um eine Fülle von Faktoren handelt, welche nicht alle gleichermaßen bei Migrationsentscheidungen eine Rolle spielen. Vielmehr dürfte die Wichtigkeit der einzelnen Faktoren maßgeblich vom Trainer und dessen Situation abhängen.

Wirft man einen zusammenfassenden Blick auf die Faktoren und die entsprechenden Trainerzitate, bleibt festzuhalten, dass insbesondere soziale Faktoren eine Rolle spielen und bei vielen Trainern auch die ökonomischen Faktoren überlagern. Faktoren aus anderen Bereichen wie beispielsweise politische, geographische und kulturelle, technologische und kompetitive Faktoren wurden weniger häufig genannt. Für den Bereich des Sports dürfte überraschend sein, dass der sportliche Erfolg der Athleten, die trainiert werden, eher eine untergeordnete Rolle spielt. Wichtiger erscheint den Trainern die Wettbewerbsfähigkeit der Rahmenbedingungen, welche sie als essentiell erachten. Netzwerke dürften eher für den Erhalt eines Jobangebots eine Rolle spielen als bei der Migrationsentscheidung an sich. Sie können also eher als Voraussetzung für die Möglichkeit der Migration erachtet werden.

Abbildung 4 zeigt das finale theoretische Modell, welches nach den Interviews um die psychologischen Faktoren ergänzt wurde. Hierbei ist zu beachten, dass es sich um den operationalisierbar gemachten Teil des übergeordneten theoretischen Modells handelt (vgl. Abbildung 3). Es ist überdies anzumerken, dass es prinzipiell verschiedene Möglichkeiten der Kategorisierung von Faktoren gibt. Die vorliegende Typologie orientiert sich stark an der Literatur zur Arbeitsmigration von Athleten (Carter, 2011; Schroeder & Janssen, 2013). Eine

weitere Möglichkeit der Gruppierung findet sich in Orlowski, Wicker und Breuer (2016b).



Abbildung 4: Finales theoretisches Teilmodell der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern (nach Validierung in den Interviews).

Nach der Validierung durch die Interviews steht das theoretische Modell für eine Anwendung im quantitativen Teil der empirischen Analyse zur Verfügung. Im Rahmen einer Befragung von Spitzensporttrainern werden Migrationsszenarien erstellt, bei denen die Trainer nach ihrer Migrationswahrscheinlichkeit gefragt werden. Die Methode und Ergebnisse dieser Trainerbefragung werden in Kapitel 7 dargestellt.

5 Trainervergütungen in Deutschland

5.1 Methode

Im Rahmen des Projekts wurden vom Bundesverwaltungsamt (BVA) zur Verfügung gestellte Daten ausgewertet. Hierbei handelt es sich um zwei Dateien: (1) Vergütungsdaten von allen bundes- und mischfinanzierten Trainern im Jahr 2014 und (2) Vergütungsdaten aller an den Olympiastützpunkten angestellten mischfinanzierten Trainer.

Die erste Datei enthielt Angaben zu allen bundes- und mischfinanzierten Trainern im Jahr 2014 im Hinblick auf jährliche Bruttogesamtvergütung, Funktion, Arbeitszeit und Finanzierungsquelle (BVA, 2015). Insgesamt umfassten die Daten anonymisierte Angaben zu 687 Trainern. Dabei entfallen 456 Trainer auf olympische Sommersportarten, 101 auf olympische Wintersportarten und 130 auf nichtolympische Sportarten. Eine weitere sportartenspezifische Differenzierung war aufgrund der Datenlage nicht möglich. Insgesamt wurden 15 Trainer nicht in die Auswertung mit eingeschlossen, da sie ausschließlich aus Eigen- bzw. Drittmitteln finanziert wurden (und damit nicht öffentlich gefördert sind) oder Angaben wichtiger Merkmale fehlten.

Die Angaben hinsichtlich der Hauptfunktionen weichen teilweise von den fünf, in den Förderrichtlinien des BMI festgehaltenen Trainerbezeichnungen – Cheftrainer, Disziplintrainer, Nachwuchstrainer, Stützpunkttrainer und Funktionstrainer – ab (BMI, 2015). Vor diesem Hintergrund wurden alle Funktionen betrachtet und – soweit möglich – einer der fünf Funktionen zugeordnet. Bezüglich der angegebenen Arbeitszeit wurden die Trainer in Teil- und Vollzeitbeschäftigte unterteilt (Kriterium: ausgewiesene Wochenarbeitszeit mindestens 35 Stunden). Die Angaben zur wöchentlichen Arbeitszeit waren teilweise ungenau oder fehlend, weshalb die Berechnung eines Stundenlohns auf Basis der vorliegenden Daten nicht möglich war. Da die wöchentliche Arbeitszeit Teilzeitangestellter teilweise stark variiert und daher Vergleiche schwierig sind, werden keine Vergütungen für teilzeitbeschäftigte Trainer ausgewiesen. Vielmehr werden die Ergebnisse in den Tabellen 2 und 3 nochmal gesondert für vollzeitangestellte Trainer ausgewiesen.

Die zweite Datei enthielt Angaben über die jährliche Bruttogesamtvergütung und die Finanzierungsquelle (Bund, Land, Sonstige) von allen 188 mischfinanzierten Trainern, die 2014 an den Olympiastützpunkten in Deutschland angestellt waren. Angaben zu Wochenarbeitszeit, Trainerfunktion und Sportart waren hier nicht enthalten. Trainer, die ausschließlich vom Land bezahlt wurden, fließen aufgrund zu geringer Fallzahl (n=2) nicht in die Auswertung mit ein. Folglich basiert die

Darstellung in Tabelle 4 auf 186 Trainern und es kann nur eine Differenzierung nach Finanzierungsquellen vorgenommen werden.

5.2 Ergebnisse

Über alle Funktionen hinweg liegt die jährliche Bruttogesamtvergütung im Durchschnitt bei €32.154, wobei hier auch Teilzeitanstellungen enthalten sind. Werden nur die in Vollzeit angestellten Trainer berücksichtigt, beträgt die jährliche Bruttogesamtvergütung im Mittel €57.894 (vgl. Tabelle 2). Die deutlichen Unterschiede sind darauf zurückzuführen, dass nur knapp die Hälfte aller Trainer (46 %) in Vollzeit angestellt ist.

Tabelle 2: Jährliche Bruttogesamtvergütung nach Funktion (Arbeitgeberbrutto; Mittelwert in €).

Funktion	n	Gesamt	n	Vollzeit ¹
Cheftrainer/Leitender Bundestrainer	47	56.692	31	75.279
Bundestrainer	99	48.468	63	67.621
Verbandstrainer	9	36.778	7	45.377
Disziplintrainer	142	35.317	75	58.924
Bundestrainer Nachwuchs	94	34.415	44	63.006
Diagnosetrainer	7	31.094	n.a.	n.a.
Stützpunktrainer	114	26.167	57	39.849
Funktionstrainer	28	25.374	12	47.943
Trainer	50	21.782	16	45.884
Co-Trainer	20	9.816	n.a.	n.a.
Fachtrainer	13	9.591	n.a.	n.a.
Assistenztrainer	11	8.406	n.a.	n.a.
Honorartrainer	33	4.249	n.a.	n.a.
Kadertrainer	5	1.900	n.a.	n.a.
Gesamt	672	32.154	311	57.894

Anmerkung: ¹Alle Funktionen mit einer ausgewiesenen Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden; n.a. = nicht ausgewiesen oder Fallzahl zu gering.

Tabelle 3 zeigt die jährliche Bruttogesamtvergütung nach Sportart und Finanzierungsquelle. Im Durchschnitt liegt diese bei Trainern in sommerolympischen Sportarten bei €38.848, in winterolympischen Sportarten bei €33.692 und in nichtolympischen Sportarten bei €6.730.

Die Finanzierungsquelle wurde nur für 544 Trainer ausgewiesen. Für diese Trainer lag die durchschnittliche Bundeszuwendung bei €31.251. Bei 179 Trainern flossen zusätzlich noch Eigenmittel (z.B. vom Verband) in die Vergütung ein, die durchschnittlich €6.144 betragen. Die Bruttogesamtvergütung von 32 Trainern enthält zusätzlich zu Bundesmitteln noch Mittel von Dritten (z.B. Sponsoren), welche sich im Mittel auf €22.684 belaufen. In die Vergütung von lediglich 5 Trainern fließen zusätzlich zu Bundesmitteln sowohl Eigenmittel des

jeweiligen Verbandes als auch Drittmittel ein, welche insgesamt €27.744 betragen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Jährliche Bruttogesamtvergütung nach Sportart und Finanzierungsquelle (Arbeitgeberbrutto; Mittelwert in €).

Sportart	n	Gesamt	n	Vollzeit
Sommerolympisch	448	38.848	237	62.663
Bundestrainer	104	60.889	77	74.626
Winterolympisch	100	33.692	69	42.298
Bundestrainer	16	48.288	14	51.611
Nichtolympisch	124	6.730	5	47.061
Bundestrainer	26	13.760	n.a.	n.a.
Finanzierungsquelle¹				
Bundeszuwendung	544	31.251	277	52.153
zusätzlich Eigenmittel	179	6.144	53	14.605
zusätzlich Dritte	32	22.684	30	24.076
zusätzlich Eigenmittel & Dritte	5	27.744	n.a.	n.a.
Sportart und Finanzierungsquelle				
Sommerolympisch				
Bundeszuwendung	351	37.793	205	55.882
Eigenmittel	95	9.768	48	14.793
Dritte	31	22.438	29	23.862
Eigenmittel & Dritte	4	19.895	n.a.	n.a.
Winterolympisch				
Bundeszuwendung	99	33.414	68	42.020
Eigenmittel	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Dritte	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Eigenmittel & Dritte	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Nichtolympisch				
Bundeszuwendung	94	4.546	4	33.303
Eigenmittel	82	1.719	n.a.	n.a.
Dritte	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Eigenmittel & Dritte	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Anmerkung: ¹Nicht für alle Trainer spezifiziert (Finanzierungsanteile wurden für manche Stellen nicht ausgewiesen); n.a. = nicht ausgewiesen oder Fallzahl zu gering.

Tabelle 4 weist aus, dass die Bruttojahresvergütung von Trainern an Olympiastützpunkten bei durchschnittlich €48.837 liegt. Leichte Unterschiede treten bei einer differenzierten Betrachtung nach Finanzierungsquelle auf. Trainer, die von Bund und Land bzw. aus Landes- und sonstigen Mitteln finanziert werden, verdienen mit €49.367 bzw. €52.140 etwas mehr als der Gesamtdurchschnitt. Da keine Informationen zur Wochenarbeitszeit vorliegen, kann eine Differenzierung nach Vollzeit und Teilzeit nicht vorgenommen werden.

Tabelle 4: Jährliche Bruttogesamtvergütung von Trainern an Olympiastützpunkten nach Finanzierungsquelle (Mittelwert in €).

Finanzierungsquelle	n	Mittelwert
Bund & Land	31	49.367
Bund & Sonstige	45	48.762
Bund, Land & Sonstige	105	48.554
Land	n.a.	n.a.
Land & Sonstige	5	52.140
Gesamt	186	48.837

Anmerkung: n.a. = nicht ausgewiesen oder Fallzahl zu gering.

Zur besseren Einordnung und Vergleichbarkeit der Trainervergütungen gibt Tabelle 5 einen Überblick über Vergütungen im öffentlichen Dienst. Beim Vergleich ist zu beachten, dass das Besserstellungsverbot aufgehoben wurde (BMI, 2015). Das Besserstellungsverbot besagt, dass durch öffentliche Projektmittel finanziertes Personal nicht höher vergütet werden darf als Personal im öffentlichen Dienst in vergleichbaren Positionen (BVA, 2014). Dieses Verbot würde folglich auch für öffentlich finanzierte Trainer gelten, jedoch wurde es vom BMI aufgehoben, um die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Spitzensports zu gewährleisten (BMI, 2015). Demnach standen für Cheftrainer im Jahr 2014 €94.000 (Jahr der BVA-Daten) bzw. aktuell bis zu €104.000, für Disziplin- und Funktionstrainer bis zu €94.000, für Nachwuchstrainer bis zu €85.000 und für Stützpunkttrainer bis zu €74.000 pro Jahr zur Verfügung. Über die Verwendung dieser Beträge bzw. die Anzahl der davon bezahlten Trainer entscheiden die Verbände.

Da sich die Tarifverträge zwischen den Bundesländern unterscheiden, wurde der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Bundes für die Erstellung der Vergleichswerte in Tabelle 5 herangezogen. Die genauen Spezifikationen im Hinblick auf Berufserfahrung und Familienstand basieren auf den entsprechenden Befunden aus den Trainerbefragungen (vgl. Tabellen 6 und 13). Es sollte jedoch beachtet werden, dass es sich bei den dargestellten Nettomonatsgehältern lediglich um Approximationen handeln kann, da diese von Person zu Person in Abhängigkeit verschiedener Parameter (Familienstand, Kinder, Religionszugehörigkeit etc.) variieren.

Tabelle 5: Vergütung im öffentlichen Dienst im Vergleich (Arbeitnehmerbrutto in €; Vollzeit).

Qualifikation	Entgeltgruppe	Beispiel Funktion	Jahresgrundgehalt (brutto) ¹	Monatsgehalt (netto) ¹
Mindestens dreijährige Berufsausbildung	E8	Büroangestellte; Sachbearbeiter	36.274	1.875
	E9	s.o.	44.256	2.191
Bachelor oder abgeschlossenes Fachhochschulstudium (Diplom) und vergleichbare Qualifikationen	E10	Dipl.-Ingenieure (FH)	50.099	2.409
	E11	Lehrer an Grund-, Haupt-, Real- und Gesamtschulen; Lehrer Sekundarstufe I im Seiteneinstieg	53.823	2.562
	E12	Lehrer Sekundarstufe II im Seiteneinstieg	59.154	2.764
Wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom oder Master)	E13	Dipl.-Ingenieure (Univ.); Lehrer an Gymnasien, Gesamtschulen und Förderschulen; Wiss. Mitarbeiter an Universitäten	60.469	2.812
	E14	s.o.	64.413	2.953
	E15	Leitende Ärzte (KH)	70.547	3.172

Anmerkung: ¹Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD Bund, Tarifrunde 2015) mit folgenden Merkmalen: Erfahrungsstufe 5 (ca. 15 Jahre) inkl. Zusatzversorgung VBL, Lohnsteuerklasse IV, keine Kirchensteuer, inkl. 1 Kinderfreibetrag, ohne Jahressonderzahlungen.

Würde man die durchschnittlichen jährlichen Bruttogesamtvergütungen von in Vollzeit angestellten Spitzensporttrainern in Deutschland (BVA, 2015) mit Gehältern im öffentlichen Dienst vergleichen, so würden sie sich im Bereich TVöD E9 bis E10 einfinden (vgl. Tabelle 5). Da bei den Vergütungsdaten der Trainer an den Olympiastützpunkten nicht ersichtlich ist, ob es sich um Vollzeitstellen handelt, wird auf einen Vergleich mit Vergütungen im öffentlichen Dienst an dieser Stelle verzichtet.

Das ermittelte durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der befragten Trainer (vgl. Tabelle 13) liegt mit rund 2.960 € im Bereich TVöD E14. Die Differenz dürfte darauf zurückzuführen sein, dass viele Trainer mehrere Jobs gleichzeitig bzw. weitere Einnahmequellen haben.

6 Werdegänge von Spitzensporttrainern

6.1 Methode der Trainerbefragung

6.1.1 Befragung und Rücklauf

Im Rahmen des Projekts wurden die Werdegänge von bundes- und mischfinanzierten Spitzensporttrainern im Allgemeinen und von Absolventen der TA Köln im Speziellen erfasst. Hierfür wurden Trainer befragt, die zwischen 2000 und 2016 einen bundes- oder mischfinanzierten Trainerposten bekleidet haben. Die Einladungsemail zur Onlinebefragung wurde über den Verteiler der TA Köln an diese Trainer-Zielgruppe geschickt. Überdies wurde der Link zur Onlinebefragung via DOSB an die Olympiastützpunkte und Spitzenverbände geschickt mit der Bitte, die Einladungsemail an entsprechende Trainer weiterzuleiten.

Die Befragung fand vom 28.01.2016 bis 07.03.2016 statt. Zwei Wochen nach Befragungsbeginn wurden sämtliche Trainer auf dem oben beschriebenen Weg nochmals gebeten, an der Befragung teilzunehmen, um eine möglichst hohe Beteiligung zu erreichen. Eine Filterfrage zu Beginn stellte sicher, dass nur Trainer, die zwischen 2000 und 2016 bundes-/mischfinanziert waren, die Befragung fortsetzten. Zusätzlich wurde im Anschreiben darauf hingewiesen, dass sich die Umfrage ausschließlich an diese Trainergruppe richtet.

Insgesamt nahmen 225 Trainer an der Befragung teil. Da die oben beschriebene Stichprobenziehung es nicht erlaubt, die genaue Anzahl an kontaktierten Trainern zu erfassen, lassen sich keine Rückschlüsse auf die Rücklaufquote der Befragung ziehen. Es kann allerdings festgehalten werden, dass der Fragebogen von 450 Personen begonnen wurde und damit der Anteil an abgeschlossenen Fragebögen bei 50 % liegt. Ein Vergleich mit der Gesamtzahl von 672 bundes- bzw. mischfinanzierten Trainern im Jahr 2014 (BVA, 2015) deutet überdies darauf hin, dass sich rund 35 % dieser Trainer an der Befragung beteiligt haben.

Um den Anteil der Trainer mit Migrationserfahrung zu erhöhen, wurden in einem Zusatzprojekt nochmals gezielt bereits migrierte Trainer gebeten, an der Befragung teilzunehmen. Diese wurden mithilfe der Spitzenverbände eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Das heißt, die Spitzenverbände wurden gebeten, die Einladungsemails an die entsprechenden Trainer weiterzuleiten. Hierbei konnten nochmals 11 weitere Trainer befragt werden, wodurch der Rücklauf bei $n=236$ liegt. Die Befragung dieser Trainer fand zwischen dem 12.07.2016 und dem 17.09.2016 statt.

Der dieser Befragung zugrundeliegende Fragebogen befindet sich im Anhang A.1. Dieser Fragebogen gliederte sich in vier Abschnitte. Zunächst wurden die Trainer bzgl. ihrer Erfahrungen und Qualifikationen im Trainerberuf befragt. Im nächsten Abschnitt wurden die Trainer gebeten, die Anzahl an unterschiedlichen Trainerposten zu nennen, welche sie im Zeitraum von 2000 bis 2016 bekleidet haben. Anschließend wurde zu jedem der genannten Trainerposten der genaue Zeitraum abgefragt sowie wichtige Standortbedingungen des jeweiligen Trainerpostens (vgl. Tabelle 8). Ebenso hatten die Trainer die Möglichkeit, Angaben zu Nicht-Trainerposten zu machen. Auch hier wurden Angaben zu wichtigen Standortbedingungen jeweils für jede Tätigkeit separat abgefragt. Im letzten Teil des Fragebogens wurden soziodemographische Angaben der Trainer wie z.B. Alter, Geschlecht, Alter und Anzahl der Kinder erfasst.

6.1.2 Datenaufbereitung und -auswertung

Nach Abschluss der Befragung wurden die Daten zunächst auf Vollständigkeit und interne Konsistenz geprüft. So wurde z.B. sichergestellt, dass ausschließlich bundes- und mischfinanzierte Trainer im Datensatz enthalten sind. Außerdem wurden Trainer aus stark kommerzialisierten Sportarten von der Analyse ausgeschlossen. Auf Grund dessen wurden 26 Fälle aus dem Datensatz gelöscht, was eine finale Stichprobe von $n=210$ ergab.

Durch das oben beschriebene Fragebogendesign ist es möglich, ein lückenloses Bild der Werdegänge der Trainer zwischen 2000 und 2016 darzustellen. Darüber hinaus erlauben die so gesammelten Daten, die Trainerposten geographisch zuzuordnen und inländische mit ausländischen Trainerposten zu vergleichen. Des Weiteren werden die Ergebnisse für Absolventen der TA Köln gesondert dargestellt. Diese Untergruppe der Trainer repräsentiert insbesondere Trainer, welche im deutschen Spitzensportsystem ausgebildet und speziell auf eine Anstellung im Spitzensport vorbereitet wurden.

Die für einen Zeitraum von 17 Jahren (2000-2016) erhobenen Daten wurden überdies reorganisiert, um die bestimmenden Faktoren der Arbeitsmigration analysieren zu können. Dabei wird eine Unterscheidung zwischen Migration in ein anderes Land, Immigration nach Deutschland und Migration in einen anderen Job (Jobwechsel) vorgenommen. Bei dieser Analyse liegt der Schwerpunkt auf dem Vergleich von Push-Faktoren, welche die Situation des Trainers vor der Arbeitsmigration abbilden, und Pull-Faktoren, welche die Situation im neuen Job veranschaulichen. Diese Ergebnisse werden in Kapitel 7.3.2 präsentiert.

6.2 Ergebnisse

6.2.1 Struktur der Stichprobe

Die Charakteristika aller befragten Trainer, der darunter befindlichen Migranten, Nicht-Migranten sowie TA-Köln-Absolventen sind in Tabelle 6 zusammengefasst. Die meisten befragten Trainer haben die deutsche Staatsbürgerschaft und sind männlich. Im Mittel sind die befragten Trainer 46 Jahre alt und haben gut 18 Jahre Berufserfahrung als Trainer. Rund 70 % der Trainer sind nach eigener Aussage ehemalige Athleten, die mindestens zur Landesspitze bzw. hauptsächlich deutschen Spitze in ihrer Sportart gezählt haben. Mehr als die Hälfte der befragten Trainer hat einen Hochschulabschluss. Der Anteil an Hochschulabsolventen ist unter den TA-Köln-Absolventen etwas geringer – bei den anderen Charakteristika zeigt sich dagegen ein ähnliches Bild.

Tendenziell sind Trainer mit Migrationserfahrung etwas älter, verfügen über mehr Erfahrung und sind tendenziell der Alleinverdiener im Haushalt. Der Anteil an männlichen Trainern ist unter ihnen leicht höher, wohingegen der Anteil an ehemaligen Athleten und an Verheirateten bzw. in fester Beziehung Lebenden in dieser Gruppe deutlich niedriger ist als in der Gesamtstichprobe.

Tabelle 6: Charakteristika der befragten Trainer (Mittelwert bzw. Anteil in %).

	Gesamt (n=210)	Migranten ¹ (n=24)	Nicht- Migranten ² (n=186)	TA- Absolventen (n=97)
Geschlecht (männlich; in %)	87,6	91,7	87,1	94,8
Nationalität (deutsch; in %)	96,7	79,2	98,9	96,9
Alter (in Jahren)	46,0	48,3	45,7	46,1
Erfahrung (Anzahl Jahre als Trainer)	18,2	22,0	17,7	18,3
Ehemaliger Athlet (in %)	70,5	54,2	72,6	69,1
Hochschulabschluss (in %)	62,4	54,2	63,4	54,6
Anzahl Trainerposten (2000- Anfang 2016)	2,5	4,9	2,2	2,7
Anzahl andere Posten (2000-Anfang 2016)	0,6	0,9	0,5	0,7
Verheiratet oder in fester Beziehung (in %)	87,6	75,0	89,3	90,7
Anzahl Kinder unter 18 Jahren	0,9	0,9	0,9	0,9
Anzahl Monate arbeitslos (2000-Anfang 2016)	1,6	4,9	1,1	1,7
Alleinverdiener im Haushalt (in %)	32,4	62,5	28,5	31,2
Abschluss an TA Köln (in %)	46,2	66,7	43,6	100,0

Anmerkung: ¹Trainer, die im Zeitraum 2000-2016 mind. einen Trainerposten im Ausland hatten.

²Trainer, die im Zeitraum 2000-2016 keinen Trainerposten außerhalb Deutschlands hatten.

Die Auflistung der Trainerposten und anderen Anstellungen von 2000 bis Anfang 2016 ergab, dass die befragten Trainer in diesem Zeitraum im Mittel 2,5 Trainerposten und 0,6 Anstellungen in anderen Bereichen (z.B. Verbands- und

Vereinswesen, Politik, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst, Selbstständigkeit) hatten (vgl. Tabelle 6). Auffällig ist hierbei, dass die durchschnittliche Anzahl an Trainerposten von 2000 bis 2016 unter den migrierten Trainern deutlich höher ist als bei Trainern ohne Migrationserfahrung.

6.2.2 Berufliche Anstellungen und Einkommen

Insgesamt vertreten 22,4 % der befragten Trainer, 25,0 % der Trainer mit Migrationserfahrung und 26,8 % der TA-Köln-Absolventen die Auffassung, dass es in Deutschland (viel) mehr Trainer als Trainerposten gibt. Hingegen sind 53,3 % aller befragten Trainer bzw. 54,2 % der Trainer mit Migrationserfahrung und 52,6 % der TA-Absolventen der Meinung, dass es (viel) weniger Trainer als Posten gibt. Die restlichen 24,3 %, 20,8 % bzw. 20,6 % erachten das Verhältnis als ausgewogen (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Verhältnis zwischen Trainern und Trainerposten aus Sicht der befragten Trainer (Anteil in %).

	Gesamt (n=210)	Migranten (n=24)	Nicht- Migranten (n=186)	TA- Absolventen (n=97)
(Viel) weniger Trainer als Posten	53,3	54,2	53,2	52,6
Ausgewogen	24,3	20,8	24,7	20,6
(Viel) mehr Trainer als Posten	22,4	25,0	22,0	26,8

Anmerkung: ¹Trainer, die im Zeitraum 2000-2016 mind. einen Trainerposten im Ausland hatten.
²Trainer, die im Zeitraum 2000-2016 keinen Trainerposten außerhalb Deutschlands hatten.

Tabelle 8 stellt die Charakteristika der Trainerposten dar, welche die befragten Trainer von 2000 bis Anfang 2016 innehatten. Insgesamt haben die 210 Trainer in diesem Zeitraum 524 verschiedene Trainerposten bekleidet. Nur knapp 11,3 % der Anstellungen erfolgten im Ausland.

Bei über 60 % der Trainerposten war das Arbeitsverhältnis zeitlich befristet, wobei die vereinbarte Vertragslaufzeit im Mittel bei rund drei Jahren lag. Hierbei fällt auf, dass der Anteil befristeter Posten im Inland deutlich höher ist als bei ausländischen Trainerposten. Sofern letztere aber befristet sind, ist die Vertragslaufzeit mit durchschnittlich 2,2 Jahren deutlich kürzer. Sportliche Zielvereinbarungen waren nur bei rund der Hälfte der Trainerposten vertraglich festgehalten. Auch hier ist der Anteil bei Anstellungen im Inland deutlich höher.

Das monatliche Nettoeinkommen pro Posten belief sich insgesamt auf im Mittel €2.199 und auf €2.294 pro Vollzeitposten im Inland bzw. €3.406 im Ausland. Hierbei ist zu beachten, dass es sich um Durchschnittswerte über einen Zeitraum von 17 Jahren handelt und dass Einkommen im Allgemeinen in diesem Zeitraum gestiegen sind. Beim Vergleich zwischen Inland und Ausland greift es zu kurz, nur

die nominale Differenz zu betrachten, da andere Länder auch andere Lebenshaltungskosten aufweisen, was sich in den entsprechenden Einkommen niederschlägt. Überdies ist zu beachten, dass knapp 40 % der Trainer mehrere Posten gleichzeitig hatten. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit bei Vollzeittrainern liegt mit über 50 Stunden über den typischerweise tariflich vereinbarten Arbeitszeiten. Bei den meisten Posten arbeiten die Trainer mit Athleten, die weltweit unter den Top 3 zu finden sind. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Trainerposten im In- und Ausland. So trainieren Trainer im Ausland am häufigsten Athleten, welche weltweit lediglich unter den Top 10 zu finden sind. Insgesamt betrachtet weisen die Trainerposten der TA-Absolventen ähnliche Merkmale auf (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Charakteristika der Trainerposten (Mittelwert bzw. Anteil in %), 2000-2016.

	Gesamt (n=524)	Vollzeit ¹		TA- Absolventen (n=262)
		Inland (n=401)	Ausland (n=45)	
Anstellung im Ausland (in %)	11,3	0,0	100,0	15,6
Befristetes Arbeitsverhältnis (in %)	60,3	64,1	57,8	62,6
Vertragslaufzeit (in Jahren)	3,3	3,5	2,2	3,2
Zielvereinbarungen Vertragsbestandteil (in %)	51,0	57,6	44,4	55,3
Monatliches Nettoeinkommen (in €)	2.199	2.294	3.406	2.331
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Std.)	47,7	52,9	53,0	50,8
Athleten weltweit unter den Top 3 (in %)	38,9	45,6	11,1	39,3
Athleten weltweit unter den Top 5 (in %)	12,6	12,2	13,3	11,5
Athleten weltweit unter den Top 10 (in %)	20,8	21,9	28,9	19,5
Athleten weltweit unter den Top 15 (in %)	9,9	8,7	24,4	11,1
Athleten weltweit nicht unter den Top 15 (in %)	17,7	11,5	22,2	18,7

Anmerkung: ¹Vollzeit = mind. 35 Stunden/Woche.

Alle Befragten, die ein Anstellungsverhältnis als Trainer beendet haben, wurden um die Angabe ihrer Gründe gebeten. Aus Tabelle 9 wird ersichtlich, dass eine Vielzahl an Gründen eine Rolle gespielt hat und oft auch mehrere Gründe für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausschlaggebend waren. Bei rund 31 % der Anstellungsverhältnisse lag der Beendigungsgrund in einem lukrativeren Angebot, bei 19 % in einer beruflichen Umorientierung und bei rund 13 % der Anstellungsbeendigungen sind die Trainer innerhalb ihres Verbands in einen anderen Trainerposten gewechselt.

Tabelle 9: Gründe für Beendigung des Anstellungsverhältnisses (Mehrfachnennungen möglich; absteigend sortiert; Anteil in %).

	Vollzeit ¹			TA-Absolventen (n=174)
	Gesamt (n=322)	Inland (n=225)	Ausland (n=39)	
Lukrativeres Angebot	31,1	30,7	20,5	28,7
Berufliche Umorientierung	19,6	18,2	23,1	18,4
Trainerpostenwechsel im Verband	12,1	16,0	0,0	10,9
Keine Verlängerung	9,3	7,1	20,5	13,2
Familiäre Gründe	9,0	8,4	17,9	9,2
Differenzen mit Verband	8,7	7,1	30,8	13,3
Kündigung	6,8	7,1	15,4	13,3
Sportliche Erwartungen nicht erfüllt	2,2	2,2	5,1	1,7
Differenzen mit Athleten	0,9	0,0	7,7	1,1
Andere Gründe (z.B. Rente, Krankheit, Schwangerschaft)	11,8	9,8	10,3	7,4

Anmerkung: ¹Vollzeit = mind. 35 Stunden/Woche.

Tabelle 10 gibt analog zu Tabelle 8 einen Überblick über die Charakteristika der Nicht-Trainerposten. Insgesamt hatten rund 30 % der befragten Trainer von 2000 bis Anfang 2016 eine Anstellung in einem anderen Bereich (z.B. Verbands- und Vereinswesen, Politik, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst, Selbstständigkeit). Bei rund einem Viertel dieser Nicht-Trainerposten blieb der Trainer dem organisierten Sport erhalten (Verbands-/Vereinswesen). Verglichen mit den Trainerposten weisen diese Nicht-Trainerposten einen höheren Auslandsanteil auf, insbesondere unter den Absolventen der TA Köln, und einen geringeren Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen. Bei den Vollzeitposten fällt bei kürzerer Wochenarbeitszeit das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen mit über € 2.400 etwas höher aus als bei den Vollzeit-Trainerposten (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Charakteristika der Nicht-Trainerposten (Mittelwert bzw. Anteil in %), 2000-2016.

	Vollzeit ¹			TA-Absolventen (n=67)
	Gesamt (n=123)	Inland (n=67)	Ausland (n=7)	
Anteil Posten im Sportsystem (in %)	23,6	28,4	42,9	25,4
Anstellung im Ausland (in %)	14,6	0,0	100,0	20,9
Befristetes Arbeitsverhältnis (in %)	28,5	23,9	42,9	29,9
Vertragslaufzeit (in Jahren)	2,9	3,2	0,7	2,2
Monatliches Nettoeinkommen (in €)	1.955	2.498	2.400	2.154
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Std.)	34,7	45,9	47,1	37,4

Anmerkung: ¹Vollzeit = mind. 35 Stunden/Woche.

7 Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern

7.1 Migrationssalden von Spitzensporttrainern

7.1.1 Methode der Erhebung

Um einen Überblick über die Migrationsströme deutscher Spitzensporttrainer zu erhalten, wurde der Versuch unternommen, einen Migrationssaldo für die deutschen Spitzenverbände zu erstellen. Hierzu wurden 30 der 34 olympischen Spitzenverbände am 02.05.2016 angeschrieben und gebeten, an der Erhebung der Migrationssalden teilzunehmen. Nicht angeschrieben wurden Deutscher Basketball Bund e.V., Deutscher Eishockey-Bund e.V., Deutscher Fußball-Bund e.V. sowie Deutscher Handballbund e.V., da diese Sportarten als stärker kommerzialisiert eingestuft wurden.

Sofern möglich, wurde die Anfrage direkt an die Sportdirektoren der jeweiligen Verbände adressiert. Etwa vier Wochen nach der ersten Anfrage wurde eine Erinnerung geschickt, in der die Sportdirektoren nochmals auf die Befragung hingewiesen wurden. Insgesamt antworteten 21 der 30 Spitzenverbände auf das Anschreiben. Davon konnten 17 Spitzenverbände die vier Fragen in Gänze oder zumindest Teile davon beantworten. Vier Spitzenverbände konnten die Anfragen aus zeitlichen bzw. technischen Gründen nicht beantworten.

Im Rahmen der Abfrage wurden die Sportdirektoren gebeten, die Anzahl an Trainern in folgenden Bereichen zu nennen:

- 1) Die Anzahl an bundes- bzw. mischfinanzierten Spitzensporttrainern, die im Zeitraum 2000-2016 den Verband verlassen haben und in einem anderen Land als Trainer tätig waren bzw. sind (*Migration*).
- 2) Die Anzahl an bundes- bzw. mischfinanzierten Spitzensporttrainern, die im Zeitraum 2000-2016 den Verband verlassen haben und jetzt in einem anderen Bereich tätig sind (z.B. Verbands-/Vereinswesen, Privatwirtschaft, Politik, Selbstständigkeit, öffentlicher Dienst; *Jobwechsel*).
- 3) Die Anzahl an Spitzensporttrainern, die im Zeitraum 2000-2016 nach Deutschland migriert sind und im Verband tätig waren bzw. sind (und bundes-/mischfinanziert waren bzw. sind; *Immigration*).
- 4) Die gesamte Anzahl an bundes- bzw. mischfinanzierten Spitzensporttrainern (Anzahl an Personen) seit dem Jahr 2000 (*Gesamt*).

7.1.2 Ergebnisse

Tabelle 11 gibt einen Überblick über die Migrationsströme in den Olympischen Spitzenverbänden in Deutschland. Insgesamt waren von 2000 bis 2016 389 Trainer (Personen) in einem der 17 befragten Spitzenverbände als bundes- bzw. mischfinanzierte Spitzensporttrainer angestellt. In diesem Zeitraum haben 48 Trainer ihren Verband verlassen, um in einem ausländischen Verband eine Trainertätigkeit aufzunehmen (Migration). Gleichzeitig haben 28 Trainer aus einem ausländischen Verband eine Tätigkeit in einem deutschen Spitzenverband aufgenommen (Immigration). Der größte Anteil der abwandernden Trainer entfällt jedoch auf solche Trainer, welche ihren Verband verlassen haben, um in einem anderen Bereich tätig zu sein (Jobwechsel).

Tabelle 11: Migrationssalden von Spitzensporttrainern nach Spitzenverband im Zeitraum 2000-2016 (in alphabetischer Reihenfolge).

Spitzenverband	Migration	Immigration	Jobwechsel	Gesamt
Bund Deutscher Radfahrer	1	0	4	25
Bundesverband Deutscher Gewichtheber	1	2	0	14
Deutsche Reiterliche Vereinigung	7	1	12	37
Deutsche Taekwondo Union	0	1	3	9
Deutscher Badminton-Verband	4	4	5	18
Deutscher Boxsport-Verband	0	0	2	22
Deutscher Golf Verband	0	0	0	1
Deutscher Hockey-Bund	1	0	9	n.a.
Deutscher Judo-Bund	1	2	10	30
Deutscher Kanu-Verband	6	0	11	56
Deutscher Ruderverband	5	1	0	28
Deutscher Schützenbund	2	1	0	n.a.
Deutscher Schwimm-Verband	14	4	14	n.a.
Deutscher Tennis Bund	0	0	0	1
Deutscher Tischtennis-Bund	2	0	5	18
Deutscher Turner-Bund	1	6	1	85
Snowboard Verband Deutschland	3	6	8	45
Gesamt	48	28	84	389

Anmerkung: n.a. = nicht ausgewiesen.

7.2 Methode der Trainerbefragung

7.2.1 Befragung und Rücklauf

Um die Determinanten einer möglichen Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern genauer zu untersuchen, wurde eine Onlinebefragung durchgeführt, deren Kernstück zehn Migrationsszenarien darstellen. Die Einladungsmail zur Befragung wurde über den BVTDS und via DOSB an die Spitzenverbände und Olympiastützpunkte weitergeleitet. In dieser Befragung wurde durch eine Filterfrage sichergestellt, dass ausschließlich bundes- und mischfinanzierte Trainer im Datensatz enthalten sind. Zusätzlich wurde im Anschreiben darauf hingewiesen, dass sich die Umfrage ausschließlich an diese Trainergruppe richtet.

Die Befragung war vom 17.07.2015 bis 17.08. 2015 online. Die Teilnahme an der Befragung war für die ersten 100 Teilnehmer mit €50 verbunden. Insgesamt beteiligten sich 186 Trainer an der Onlinebefragung. Da auch hier die Stichprobenwahl einem Schneeballprinzip folgte und die Anzahl adressierter Trainer unbekannt ist, ist ein genauer Rückschluss auf den Rücklauf nicht möglich. Ein Vergleich mit der Gesamtheit aller bundes- und mischfinanzierten Trainer im Jahr 2014 (BVA, 2015) deutet darauf hin, dass sich rund 28 % dieser Trainer an der Befragung beteiligt haben.

Der komplette Fragebogen, der dieser Befragung zugrunde liegt, befindet sich im Anhang A.2. Dieser Fragebogen gliedert sich in drei Abschnitte. Der erste Abschnitt enthält Fragen zu den allgemeinen, aktuellen Standortbedingungen der Trainer (z.B. Einkommen, Arbeitszeit etc.) sowie zu ihrer Trainererfahrung (z.B. Qualifikationen, Jahre als Trainer, Auslandserfahrung etc.). Im dritten Abschnitt des Fragebogens wurden soziodemographische Daten (z.B. Alter, Geschlecht) abgefragt.

Im zweiten Abschnitt, dem Kernstück der Befragung, wurden jedem Trainer zehn Szenarien präsentiert, die je ein fiktives Jobangebot enthielten. Jedes Jobangebot wurde mithilfe von neun Parametern konkretisiert, die auf Basis des theoretischen Modells und literaturbasiert gewählt wurden (z.B. Digel et al., 2010; Schroeder & Janssen, 2013).

Die folgenden Parameter bzw. Szenariovariablen können als mögliche Determinanten der Arbeitsmigration verstanden werden (in Tabelle 12 mit SZ gekennzeichnet): Einkommen, Vertragslaufzeit, Arbeitszeit, Führungsverantwortung, gesellschaftliche Reputation, Karriereperspektive, Erfolg der Athleten, Flugstunden und Arbeitssprache. Jede Szenariovariable (außer Führungsverantwortung) hatte mehrere Kategorien, welche ebenfalls

literaturbasiert gewählt wurden (De Bosscher et al., 2008; Digel et al., 2010; Srinivasan, 1988). Bei Einkommen und wöchentlicher Arbeitszeit wurden die Angaben des Trainers als Ausgangswert genommen, um die Szenarien realistischer zu gestalten. Die gewählten Variablen und Ausprägungen dürften die Vielfalt möglicher Jobangebote abbilden, mit denen Spitzensporttrainer konfrontiert werden.

Dieses Conjoint Design, bei dem die Präferenzen von Befragten mithilfe ganzheitlicher Bewertungen erfasst werden, führt durch die Kombination der Parameter und Ausprägungen zu 216.000 möglichen Szenarien. Nach Ausschluss unrealistischer Kombinationen (z.B. aus Flugstunden und Arbeitssprache) blieben 129.600 mögliche Szenarien übrig, von denen jedem Trainer randomisiert zehn verschiedene Szenarien präsentiert wurden. Der Befragte sollte dann auf einer Skala von 0 (sehr unwahrscheinlich) bis 10 (sehr wahrscheinlich) seine Migrationswahrscheinlichkeit unter diesen Umständen angeben. Diese Variable stellt die Migrationswahrscheinlichkeit der Trainer dar. Abbildung 5 zeigt beispielhaft ein oben beschriebenes Jobangebot.

Tabelle 12: Übersicht über Trainerposten-Szenariovariablen und deren Ausprägungen.

Variablen	Beschreibung	Ausprägungen
SZ Einkommen	In Euro auf Basis des aktuellen Einkommens des Trainers	80 %, 90 %, gleich, 120 %, 140 %, 200 %
SZ Vertrag	Vertragslaufzeit in Jahren	1 Jahr, 2 Jahre, 4 Jahre, unbefristet
SZ Arbeitszeit	In Std./Woche auf Basis der aktuellen Arbeitszeit des Trainers	80 %, 90 %, gleich, 110 %, 120 %
SZ Führung	Führungsverantwortung	ja, nein
SZ Reputation	Soziale Reputation/ Anerkennung des Trainerberufs	niedriger, gleich, höher
SZ Perspektive	Karrierperspektive im Vergleich zu Deutschland	niedriger, gleich, höher
SZ Erfolg	Sportlicher Erfolg der Athleten (international)	Top 15, Top 10, Top 5, Top 3
SZ Flugzeit	Entfernung des Wohnsitzes von Deutschland in Flugstunden	26 Std., 11 Std., 9 Std., 3 Std., 2 Std.
SZ Sprache	Primäre Arbeitssprache	Deutsch, Englisch, Russisch, Norwegisch, Mandarin, Französisch

22. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie folgendes Trainerpostenangebot annehmen würden?

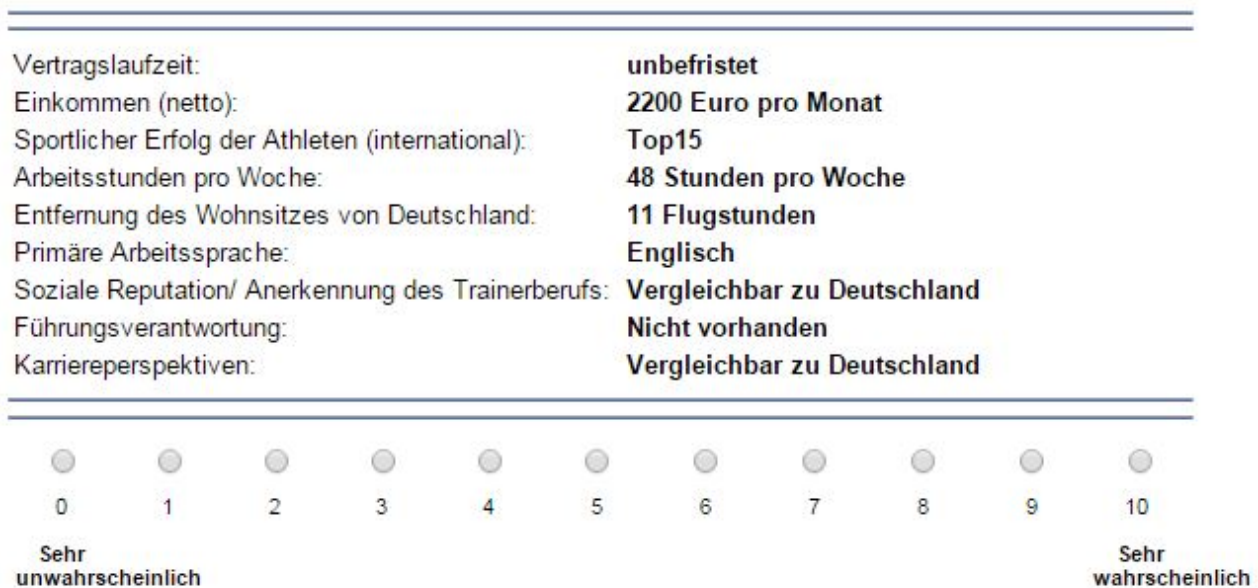


Abbildung 5: Beispiel eines Trainerpostenszenarios.

7.2.2 Datenaufbereitung und -auswertung

Trainer aus stark kommerzialisierten Sportarten wurden von der Analyse ausgeschlossen. Dadurch ergab sich ein Stichprobenausfall von $n=16$, was eine bereinigte Stichprobengröße von $n=170$ Trainer bzw. $n=149$ vollzeitbeschäftigte Trainer ergibt. Da jeder Trainer mit zehn fiktiven Jobangeboten konfrontiert wurde, ergibt sich für die Auswertung der Migrationsdeterminanten eine Stichprobengröße von $n=1.700$ bzw. $n=1.490$.

Die Auswertung enthält deskriptive Statistiken (Mittelwerte, Prozentangaben) zur Beschreibung der Struktur der Stichprobe. Zur Analyse der Determinanten einer möglichen Arbeitsmigration wurde eine multivariate Regressionsanalyse gerechnet (Ordered Probit Modell), bei der die Migrationswahrscheinlichkeit als abhängige (zu erklärende) Variable diente und die Trainercharakteristika (vgl. Tabelle 13) sowie die Szenariovariablen (vgl. Tabellen 12 und 15) als unabhängige (erklärende) Variablen (Orlowski, Wicker & Breuer, 2016a).

7.3 Ergebnisse

7.3.1 Struktur der Stichprobe

Tabelle 13 gibt einen Überblick über die Charakteristika der befragten Trainer. Die meisten befragten Trainer waren männlichen Geschlechts und hatten die deutsche Staatsbürgerschaft. Im Mittel waren die Befragten 43 Jahre alt und konnten rund 17 Jahre Berufserfahrung als Trainer vorweisen – ähnlich der eingangs dargestellten Trainerbefragung (vgl. Tabelle 6). Rund 14 % der Befragten waren bereits im Ausland als Trainer tätig, wobei über die Hälfte der Befragten bereits ein Jobangebot aus dem Ausland hatte. Das monatliche Nettoeinkommen der Befragten belief sich auf € 2.755 bzw. auf € 2.957, wenn nur Trainer in Vollzeit berücksichtigt werden.

Tabelle 13: Charakteristika der befragten Trainer (Mittelwert bzw. Anteil in %).

Variable	Gesamt (n=170)	Vollzeit ¹ (n=149)
Geschlecht (männlich; in %)	78,8	82,6
Nationalität (deutsch; in %)	95,9	95,3
Alter (in Jahren)	43,0	43,8
Erfahrung (Anzahl Jahre als Trainer)	17,4	18,1
Bereits im Ausland angestellt (in %)	13,5	14,8
Bereits Jobangebot aus Ausland (in %)	54,7	59,1
Hochschulabschluss (in %)	58,8	60,4
Monatliches Nettoeinkommen (in €)	2.755	2.957
Arbeitsverhältnis befristet (in %)	65,9	67,8
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Std.)	48,8	53,5
Verheiratet oder in fester Beziehung (in %)	84,7	86,6
Trainer hat Kinder unter 18 (in %)	45,3	46,3
Athleten weltweit unter den Top 5 (in %)	58,8	59,7
Athleten weltweit unter den Top 10 (in %)	22,9	23,5
Athleten weltweit unter den Top 15 (in %)	18,3	16,8

Anmerkung: ¹Vollzeit = mind. 35 Stunden/Woche.

Um einen Eindruck über das Einkommen des Trainernachwuchses zu bekommen, weist Tabelle 14 das monatliche Nettoeinkommen nach Erfahrung aus. Hier zeigt sich ein u-förmiger Zusammenhang zwischen Erfahrung und Nettoeinkommen: Trainer in den ersten acht Karrierejahren sowie Trainer mit mehr als 16 Jahren Berufserfahrung haben ein etwas höheres Einkommen als Trainer mit einer Berufserfahrung von 9 bis 16 Jahren. Die Differenzen zu Tabelle 2 lassen sich mitunter dadurch erklären, dass Nachwuchstrainer tendenziell mehrere Jobs gleichzeitig haben und somit Einkommen aus unterschiedlichen Quellen generieren.

Tabelle 14: Monatliches Nettoeinkommen nach Erfahrung (Mittelwert in €).

Erfahrung (Jahre als Trainer)	n	Gesamt	n	Vollzeit ¹
0-4 Jahre	9	2.842	5	4.731
5-8 Jahre	24	2.882	22	3.053
9-12 Jahre	33	2.428	27	2.626
13-16 Jahre	26	2.294	22	2.521
17-20 Jahre	25	2.726	24	2.791
>20 Jahre	53	3.127	49	3.194

Anmerkung: ¹Vollzeit = mind. 35 Stunden/Woche.

7.3.2 Determinanten der Arbeitsmigration

Tabelle 15 zeigt die deskriptive Statistik der Szenariovariablen. Über alle Befragten und Szenarien hinweg lag die durchschnittliche Migrationswahrscheinlichkeit bei 24 %. Durch die Randomisierung fallen die Anteile der Kategorien einer Szenariovariable ähnlich aus. Lediglich bei der Flugzeit und Sprache gibt es aufgrund der logisch begrenzten Kombinationen größere Unterschiede im relativen Auftreten der einzelnen Kategorien. Bei 40 % der dargebotenen Szenarien sprach der Trainer die Sprache des Landes, auf das sich das Jobangebot bezog. Die genauen Häufigkeitsverteilungen der Szenariovariablen können Tabelle 15 entnommen werden.

Tabelle 15: Szenariovariablen (Mittelwert bzw. Anteil in %).

Variable	Gesamt (n=1.700)	Vollzeit (n=1.490)
Migrationswahrscheinlichkeit	2,38	2,28
SZ_Einkommen_08	0,20	0,19
SZ_Einkommen_1	0,19	0,19
SZ_Einkommen_12	0,21	0,21
SZ_Einkommen_14	0,21	0,21
SZ_Einkommen_2	0,19	0,19
SZ_Vertrag_1	0,26	0,26
SZ_Vertrag_2	0,26	0,26
SZ_Vertrag_4	0,24	0,25
SZ_Vertrag_unbegrenzt	0,24	0,24
SZ_Arbeitszeit_08	0,21	0,22
SZ_Arbeitszeit_09	0,19	0,19
SZ_Arbeitszeit_1	0,20	0,20
SZ_Arbeitszeit_11	0,20	0,20
SZ_Arbeitszeit_12	0,19	0,19
SZ_Führung	0,50	0,49
SZ_Reputation_niedriger	0,32	0,33
SZ_Reputation_gleich	0,34	0,34
SZ_Reputation_höher	0,34	0,33
SZ_Perspektive_niedriger	0,33	0,33
SZ_Perspektive_gleich	0,34	0,33

Variable	Gesamt (n=1.700)	Vollzeit (n=1.490)
SZ_Perspektive_höher	0,34	0,34
SZ_Erfolg_top15	0,26	0,26
SZ_Erfolg_top10	0,26	0,26
SZ_Erfolg_top5	0,24	0,24
SZ_Erfolg_top3	0,25	0,25
SZ_Flugzeit_26	0,12	0,11
SZ_Flugzeit_11	0,21	0,22
SZ_Flugzeit_9	0,22	0,22
SZ_Flugzeit_3	0,22	0,22
SZ_Flugzeit_2	0,23	0,23
SZ_Deutsch	0,05	0,05
SZ_Englisch	0,29	0,28
SZ_Russisch	0,17	0,17
SZ_Norwegisch	0,11	0,11
SZ_Mandarin	0,16	0,17
SZ_Französisch	0,22	0,23
Sprachkenntnis	0,40	0,38

Die Tabellen 16 und 17 geben einen Überblick über die Ergebnisse der statistischen Analyse. Die Effekte von Parametern mit mehreren Kategorien müssen in Bezug zur Referenzkategorie (REF) interpretiert werden.

Gemäß dem in der Arbeitsmigrationsliteratur im Sport diskutierten Push-Pull-Ansatz (z.B. Carter, 2007; Elliott, 2012; Elliott & Maguire, 2008) stellt die aktuelle Situation des Trainers einen Push-Faktor dar, wohingegen es sich bei den Merkmalen der präsentierten Jobangebote um Pull-Faktoren handelt (vgl. Kap. 3.4). Das Regressionsmodell zeigt, dass insbesondere Auslandserfahrung einen Pull-Faktor darstellt – bei Trainern, die bereits einmal im Ausland gearbeitet haben, ist die Migrationswahrscheinlichkeit signifikant höher als bei solchen ohne Auslandserfahrung. Hingegen sinkt die Migrationswahrscheinlichkeit bei hoher Wochenarbeitszeit und wenn der Trainer Kinder im schulpflichtigen Alter hat (vgl. Tabelle 16).

Die Aussicht auf ein höheres Einkommen stellt einen Pull-Faktor dar und erhöht die Migrationswahrscheinlichkeit, ebenso wie die Aussicht auf einen unbefristeten Vertrag, Führungsverantwortung und die Kenntnis der jeweiligen Sprache. Die Aussicht auf bessere Karriereperspektiven und ein höheres Ansehen des Trainerberufs wirken sich nicht auf die Migrationswahrscheinlichkeit aus, wohingegen die Aussicht auf geringere Karriereperspektiven und weniger Ansehen einen negativen Effekt aufweisen. Räumliche Distanz – approximiert durch Flugstunden – hat keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Migrationswahrscheinlichkeit. Ebenso bestimmen weder der sportliche Erfolg der aktuellen Athleten noch die Aussicht auf sportlichen Erfolg die Migrationswahrscheinlichkeit (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Determinanten der Migrationswahrscheinlichkeit (Gesamt; n=1.700).

Variable	Effekt	Variable	Effekt
Geschlecht (männlich)	n.s.	SZ Arbeitszeit gleich	REF
Nationalität (deutsch)	++	SZ Arbeitszeit +10%	n.s.
Alter	n.s.	SZ Arbeitszeit +20%	n.s.
Alter ²	n.s.	SZ Führung	+
Erfahrung (Jahre als Trainer)	n.s.	SZ Reputation niedriger	--
Auslandserfahrung	+++	SZ Reputation gleich	REF
Hochschulabschluss	n.s.	SZ Reputation höher	n.s.
Monatliches Nettoeinkommen	n.s.	SZ Perspektive niedriger	--
Befristetes Arbeitsverhältnis	n.s.	SZ Perspektive gleich	REF
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	-	SZ Perspektive höher	n.s.
Verheiratet/feste Beziehung	n.s.	SZ Erfolg top 15	n.s.
Kinder unter 18	---	SZ Erfolg top 10	n.s.
Verhältnis Trainer zu Posten	n.s.	SZ Erfolg top 5	n.s.
Athleten unter Top 15	n.s.	SZ Erfolg top 3	REF
Athleten unter Top 10	n.s.	SZ Flugzeit 26 Std.	---
Athleten unter Top 5	REF	SZ Flugzeit 11 Std.	---
SZ Einkommen -20%	---	SZ Flugzeit 9 Std.	---
SZ Einkommen gleich	REF	SZ Flugzeit 3 Std.	n.s.
SZ Einkommen +20%	+++	SZ Flugzeit 2 Std.	REF
SZ Einkommen +40%	+++	SZ Deutsch	REF
SZ Einkommen +100%	+++	SZ Englisch	n.s.
SZ Vertrag 1 Jahr	---	SZ Russisch	n.s.
SZ Vertrag 2 Jahre	--	SZ Norwegisch	n.s.
SZ Vertrag 4 Jahre	REF	SZ Mandarin	n.s.
SZ Vertrag unbefristet	+	SZ Französisch	n.s.
SZ Arbeitszeit -20%	n.s.	SZ Sprachkenntnis	+++
SZ Arbeitszeit -10%	n.s.		

Anmerkung: Ergebnisse der Regressionsanalyse; Ausweis der statistischen Signifikanz bzw. Fehlerwahrscheinlichkeit (p): +++/-- = $p < 0,01$; +/-/-- = $p < 0,05$; +/- = $p < 0,1$; n.s. = nicht signifikant ($p > 0,1$); REF = Referenzkategorie; Modell kontrolliert für Sportarten und Reihenfolge der Szenarien.

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse für die Migrationswahrscheinlichkeit von vollzeitbeschäftigten Trainern werden in Tabelle 17 zusammengefasst. Es wird ersichtlich, dass sich die Determinanten der Migrationswahrscheinlichkeit für vollzeitbeschäftigte Spitzensporttrainer weitestgehend mit denen der gesamten Stichprobe decken. Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Arbeitserfahrung, dem monatlichen Nettoeinkommen sowie befristeten Arbeitsverhältnissen. Während diese Parameter in der Gesamtstichprobe keinen signifikanten Effekt auf die Migrationswahrscheinlichkeit ausüben, haben sie in der Teilstichprobe der vollzeitbeschäftigten Trainer einen statistisch signifikanten und positiven Einfluss auf die Migrationswahrscheinlichkeit.

Tabelle 17: Determinanten der Migrationswahrscheinlichkeit (Vollzeit; n=1.490).

Variable	Effekt	Variable	Effekt
Geschlecht (männlich)	n.s.	SZ Arbeitszeit gleich	REF
Nationalität (deutsch)	+++	SZ Arbeitszeit +10%	n.s.
Alter	n.s.	SZ Arbeitszeit +20%	n.s.
Alter ²	n.s.	SZ Führung	n.s.
Erfahrung (Jahre als Trainer)	++	SZ Reputation niedriger	--
Auslandserfahrung	+++	SZ Reputation gleich	REF
Hochschulabschluss	n.s.	SZ Reputation höher	n.s.
Monatliches Nettoeinkommen	+	SZ Perspektive niedriger	--
Befristetes Arbeitsverhältnis	++	SZ Perspektive gleich	REF
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	n.s.	SZ Perspektive höher	n.s.
Verheiratet/feste Beziehung	n.s.	SZ Erfolg top 15	n.s.
Kinder unter 18	---	SZ Erfolg top 10	n.s.
Verhältnis Trainer zu Posten	n.s.	SZ Erfolg top 5	n.s.
Athleten unter Top 15	---	SZ Erfolg top 3	REF
Athleten unter Top 10	n.s.	SZ Flugzeit 26 Std.	---
Athleten unter Top 5	REF	SZ Flugzeit 11 Std.	---
SZ Einkommen -20%	---	SZ Flugzeit 9 Std.	---
SZ Einkommen gleich	REF	SZ Flugzeit 3 Std.	n.s.
SZ Einkommen +20%	+++	SZ Flugzeit 2 Std.	REF
SZ Einkommen +40%	+++	SZ Deutsch	REF
SZ Einkommen +100%	+++	SZ Englisch	n.s.
SZ Vertrag 1 Jahr	---	SZ Russisch	n.s.
SZ Vertrag 2 Jahre	--	SZ Norwegisch	n.s.
SZ Vertrag 4 Jahre	REF	SZ Mandarin	n.s.
SZ Vertrag unbefristet	n.s.	SZ Französisch	n.s.
SZ Arbeitszeit -20%	n.s.	SZ Sprachkenntnis	+++
SZ Arbeitszeit -10%	n.s.		

Anmerkung: Ergebnisse der Regressionsanalyse; Ausweis der statistischen Signifikanz bzw. Fehlerwahrscheinlichkeit (p): +++/--- = $p < 0,01$; ++/-- = $p < 0,05$; +/- = $p < 0,1$; n.s. = nicht signifikant ($p > 0,1$); REF = Referenzkategorie; Modell kontrolliert für Sportarten und Reihenfolge der Szenarien.

Während die Leistung der Athleten in der Gesamtstichprobe keinen signifikanten Einfluss auf die Migrationswahrscheinlichkeit des Trainers hatte, erscheint sie für vollzeitbeschäftigte Trainer wichtig. Trainer von Athleten, welche weltweit unter den Top 15 (aber nicht unter den Top 10) einzuordnen sind, haben eine signifikant niedrigere Migrationswahrscheinlichkeit als Trainer von Athleten, welche unter den Top 5 einzuordnen sind. Die Aussicht auf einen unbefristeten Vertrag und eine Position mit Führungsverantwortung haben hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Migrationswahrscheinlichkeit der Vollzeitbeschäftigten.

Um das Bild der Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern zu vervollständigen, werden im Folgenden die Determinanten der tatsächlichen Arbeitsmigration dargestellt. Hierfür wurde wie in Kapitel 6.1.2 beschrieben auf die Daten der

Befragung zu den Werdegängen von Spitzensporttrainern zurückgegriffen. Bei der Analyse wird eine Differenzierung zwischen Migration in ein anderes Land, Immigration nach Deutschland und Migration in einen anderen Job (Jobwechsel) vorgenommen. Bei dieser Analyse liegt der Schwerpunkt auf dem Vergleich von Push-Faktoren, welche die Situation des Trainers vor der Arbeitsmigration abbilden (dargestellt mit t-1), und Pull-Faktoren, welche die Situation im neuen Job veranschaulichen.

Tabelle 18: Determinanten der Migration, Immigration bzw. eines Jobwechsels.

Variable	Migration	Immigration	Jobwechsel
Monatliches Nettoeinkommen	+	--	+++
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	n.s.	n.s.	+++
Befristetes Arbeitsverhältnis	++	n.s.	---
Sportlicher Erfolg	n.s.	n.s.	n.i.
Monatliches Nettoeinkommen_t-1	n.s.	+++	---
Tatsächliche Wochenarbeitszeit_t-1	n.s.	n.s.	n.s.
Befristetes Arbeitsverhältnis_t-1	--	n.s.	+
Sportlicher Erfolg_t-1	n.s.	n.s.	++
Zielvereinbarung	n.s.	n.s.	n.s.
Anzahl Posten	n.s.	--	+++
Ehemaliger Athlet	--	n.s.	n.s.
Erfahrung (Jahre als Trainer)	n.s.	n.s.	n.s.
A-Lizenz	++	n.s.	+++
B-Lizenz	++	n.s.	++
Sportwissenschaftliches Studium	n.s.	n.s.	++
Alter	+	n.s.	n.s.
Geschlecht	n.s.	n.s.	n.s.
Verheiratet/feste Beziehung	+	n.s.	n.s.
Kinder unter 18	--	n.s.	n.s.
Alleinverdiener	+	+	n.s.
Englisch	n.s.	n.s.	n.s.
Französisch	n.s.	n.s.	n.s.
Russisch	n.s.	n.s.	---
Norwegisch	+++	+++	+++

Anmerkung: Ergebnisse der Regressionsanalyse; Ausweis der statistischen Signifikanz bzw. Fehlerwahrscheinlichkeit (p): +++/-- = $p < 0,01$; ++/-- = $p < 0,05$; +/- = $p < 0,1$; n.s. = nicht signifikant ($p > 0,1$); n.i. = nicht ins Modell aufgenommen, da die Variable für Nicht-Trainerjobs nicht existiert.

Tabelle 18 fasst die Ergebnisse der drei Regressionsanalysen zusammen. Hinsichtlich der Migration in ein anderes Land zeigt sich, dass Trainer nach der Migration ein signifikant höheres Einkommen hatten als vor der Migration, was somit einen Pull-Faktor darstellt. Folgende Push-Faktoren lassen sich aus den Ergebnissen ablesen: Trainer mit einer A- und/oder B-Lizenz, ältere Trainer sowie Trainer, die in einer dauerhaften Beziehung leben, sind eher ins Ausland migriert.

Ebenso sind Trainer, welche Alleinverdiener im Haushalt sind, sowie Trainer, welche die norwegische Sprache sprechen, ebenfalls eher emigriert. Ehemalige Athleten, die nach ihrer Karriere als Trainer tätig sind, sowie Trainer mit Kindern im schulpflichtigen Alter sind signifikant seltener ins Ausland migriert.

Die Analyse der Determinanten einer Immigration nach Deutschland zeigt folgendes Bild: Vor einer Immigration haben Spitzensporttrainer ein höheres Einkommen als danach. Folglich scheint das Einkommen keinen Pull-Faktor darzustellen für die Gewinnung von Trainern aus dem Ausland. Tendenziell migrierten auch Trainer, die weniger Posten innerhalb eines Jahres hatten, Alleinverdiener im Haushalt sind bzw. die norwegische Sprache sprechen. Folglich scheint in gewissen (Winter)Sportarten ein Traineraustausch zwischen den beiden Ländern stattfinden.

Die letzte Spalte weist die Determinanten eines Jobwechsels aus. Diese zeigt, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis sowie sportlicher Erfolg einen Push-Faktor für die Migration in einen anderen Job darstellen. Das bedeutet, dass insbesondere sportlich erfolgreiche Trainer einen Jobwechsel vorgenommen haben und in einen Nicht-Trainerjob migriert sind. Auch Trainer, die viele Posten innerhalb eines Jahres innehatten, haben eher einen Jobwechsel vorgenommen. In diesem neuen Nicht-Trainerjob war das Einkommen signifikant höher (allerdings bei gleichzeitig auch höherer Wochenarbeitszeit) und die Anstellung war seltener befristet. Diese Faktoren können somit als Pull-Faktoren bezeichnet werden. Es wird auch deutlich, dass Trainer, die formale Qualifikationen wie A-Lizenz, B-Lizenz und/oder ein sportwissenschaftliches Studium vorweisen können, verstärkt in einen Nicht-Trainerjob migriert sind.

8 Fazit

Die Analyse der Standortbedingungen von Spitzensporttrainern in Deutschland hat die Vielfalt der Trainerjobs aufgezeigt. Einerseits kann das durchschnittliche Nettoeinkommen der in Vollzeit angestellten Trainer im Gehaltsgefüge des öffentlichen Dienstes in Deutschland eingeordnet werden. Andererseits hatten in den Jahren 2000 bis Anfang 2016 knapp 40 % der Trainer mehrere Jobs parallel und befristete Verträge prägen das Bild (über 60 % der Trainerposten sind befristet). Letztere unterscheiden sich von Anstellungen im öffentlichen Dienst, bei denen (in den meisten Bereichen) die Aussicht auf Entfristung besteht. Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von Trainern liegt deutlich über tariflich festgelegten Arbeitszeiten. Ebenso dürften sich die Reiseumfänge und die damit verbundene Abwesenheit vom sozialen Umfeld von den meisten Anstellungen im öffentlichen Dienst unterscheiden. Insbesondere wenn Arbeitsaufwand, Entlohnung und Leistungsdruck in Relation gesetzt werden, äußerten die befragten Trainer Unzufriedenheit mit der gesellschaftlichen Anerkennung des Trainerberufs. Die Gründe für die Beendigung eines Trainerjobs sind vielfältig – am häufigsten wurden ein lukrativeres Angebot, berufliche Umorientierung und Trainerpostenwechsel im Verband genannt. Rund 30 % der befragten bundes- oder mischfinanzierten Trainer hatten in den letzten Jahren einen Nicht-Trainerposten, der seltener befristet und bei kürzerer Wochenarbeitszeit (Vollzeit) häufig mit etwas mehr Einkommen verbunden ist. Die Situation der Absolventen der TA Köln ähnelt der eben skizzierten Situation aller Spitzensporttrainer in Deutschland.

Im Rahmen des Projekts wurden die Standortbedingungen in Bezug zur Arbeitsmigration gesetzt. Die Trainermigration wurde von den interviewten Trainern als weniger gravierendes Problem erachtet. Mit rund 11 % (Gesamtheit der befragten Trainer) bzw. 16 % (TA-Köln-Absolventen) aller Trainerposten stellen die Anstellungen im Ausland nur einen relativ geringen Anteil dar. Migrationsentscheidungen sind komplexe Entscheidungen: Bei Migrationsüberlegungen spielen nicht nur ökonomische Faktoren (z.B. Gehalt, finanzielle Planungssicherheit), sondern auch soziale, (verbands-)politische, technologische, kompetitive, kulturelle und psychologische Faktoren eine Rolle.

Die Migrationswahrscheinlichkeit wird aus einer Kombination von Push- und Pull-Faktoren bestimmt. So stellt vorhandene Auslandserfahrung einen Push-Faktor dar, wohingegen hohe Wochenarbeitszeit und das Vorhandensein von Kindern im schulpflichtigen Alter die Migrationswahrscheinlichkeit reduzieren. Die Aussicht auf mehr Gehalt und eine entfristete Anstellung geht mit einer höheren Migrationswahrscheinlichkeit einher, ebenso wie das Beherrschen der jeweiligen Sprache. Weder der sportliche Erfolg der aktuellen Athleten noch die Aussicht auf

sportlichen Erfolg beeinflussen die Migrationswahrscheinlichkeit. Vielmehr spielen das Trainingsumfeld und die Arbeitsbedingungen bei Migrationsüberlegungen eine Rolle.

Eine Analyse der Determinanten der tatsächlichen Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern ergab, dass insbesondere ältere Trainer, die eine A- und/oder B-Lizenz besitzen, in einer dauerhaften Beziehung leben, Alleinverdiener im Haushalt sind bzw. die norwegische Sprache sprechen, eher ins Ausland migriert sind. Ehemalige Athleten, die nach ihrer Karriere als Trainer tätig sind, sowie Trainer mit Kindern im schulpflichtigen Alter sind signifikant seltener ins Ausland migriert. Trainer, die nach Deutschland immigriert sind, hatten vor der Immigration ein höheres Einkommen als danach. Die Analyse der Migration in einen Nicht-Trainerjob deutet darauf hin, dass insbesondere sportlich erfolgreiche Trainer und Trainer, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen, viele Posten innerhalb eines Jahres innehatten und formale Qualifikationen wie A-Lizenz, B-Lizenz und/oder ein sportwissenschaftliches Studium vorweisen können, einen Jobwechsel vorgenommen haben. In diesem neuen Nicht-Trainerjob war das Einkommen signifikant höher (allerdings bei gleichzeitig auch höherer Wochenarbeitszeit) und die Anstellung war seltener befristet.

9 Literatur

- Altfeld, S. & Kellmann, M. (2013). Burnout bei Trainern. *Zeitschrift für Sportpsychologie*, 20(2), 47-58.
- Andreff, W. (2011). Why tax international athlete migration? The 'Coubertin' tax in a context of financial crisis. In J. Maguire & M. Falcois (Eds.), *Sport and migration: borders, boundaries and crossings* (pp. 31-45). London: Routledge.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Berry, R. A. & Soligo, R. (1969). Some welfare aspects of international migration. *Journal of Political Economy*, 77, 778-794.
- Bhagwati, J. (1976). The brain drain. *International Social Science Journal*, 28, 691-729.
- BMI. (2015). *Richtlinien des Bundesministeriums des Innern über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Bundessportfachverbänden*. Zugriff am 22.04.2016 unter http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Gesellschaft-Verfassung/Sport/foerderrichtline_novellierung.html
- BMI und DOSB. (2016). *Eckpunktepapier zur Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung*. Zugriff am 20.12.2016 unter https://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/leistungssport/Konzepte/Eckpunktepapier_Leistungssport_reform_26_09_2016__2_.pdf
- Boeker, W. (1997). Executive migration and strategic change: The effect of top manager movement on product-market entry. *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 213-236.
- Borges, M., Rosado, A., Oliveira, R. & Freitas, F. (2015). Coaches' migration: a qualitative analysis of recruitment, motivations and experiences. *Leisure Studies*, 34(5), 588-602.
- Borjas, G. J. (2006). Native internal migration and the labor market impact of immigration. *Journal of Human Resources*, 41(2), 221-258.
- Breuer, C. & Wicker, P. (2010). *Sportökonomische Analyse der Lebenssituation von Spitzensportlern in Deutschland*. Bonn: Hausdruckerei des Statistischen Bundesamtes.

- BVA. (2014). *Allgemeine Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung*. Zugriff am 22.04.2016 unter <http://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BVA/Zuwendungen/ANBest-P.html>
- BVA. (2015). *Übersicht bundesfinanzierter Stellen für Trainerinnen und Trainer bei den Bundessportfachverbänden mit olympischen Sommersportarten, Wintersportarten und nichtolympischen Sportarten*. Zur Verfügung gestellt am 14.07.2015.
- Byrd, W. J., Mixon, P. A. & Wright, A. (2013). Compensation of college football's head coaches: A case study in firm size's effects on pay. *International Journal of Sport Finance*, 8(3), 224-235.
- Carter, T. F. (2007). Family networks, state interventions and the experience of Cuban transnational sport migration. *International Review for the Sociology of Sport*, 42(4), 371-389.
- Carter, T. F. (2011). *In foreign fields: the politics and experiences of transnational sport migration*. London: Pluto Press.
- Chen, L. C. & Boufford, J. I. (2005). Fatal flows—doctors on the move. *New England Journal of Medicine*, 353(17), 1850-1852.
- Chiba, N. (2001). *Boundaries of Japanese baseball players*. Tokyo: Soubun Kikaku.
- Chiswick, B. R. (1994). The performance of immigrants in the United States labor market. In H. Giersch (Ed.), *Economic aspects of international migration* (pp. 95-114). Berlin: Springer.
- Chiswick, B. R., Lee, Y. L. & Miller, P. W. (2005). A longitudinal analysis of immigrant occupational mobility: A test of the immigrant assimilation hypothesis. *International Migration Review*, 39(2), 332-353.
- Clemens, M. (2007). Do visas kill?: *Health effects of African health professional emigration*. Working Paper No. 114. Center for Global Development.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cooper, R. A. (2005). Physician migration: a challenge for America, a challenge for the world. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 25(1), 8-14.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions*. Thousand Oaks: Sage.

- Daugeliene, R. (2007). The peculiarities of knowledge workers migration in Europe and the World. *Engineering Economics*, 53(3), 57-64.
- De Bosscher, V., Bingham, J., Shibli, S., van Bottenburg, M. & De Knop, P. (2008). *The global sporting arms race: An international comparative study on sports policy factors leading to international sporting success*. Oxford, UK: Meyer & Meyer Sport Ltd.
- De Bosscher, V., van Bottenburg, M., Shibli, S. & De Knop, P. (2013). Managing high performance sport at the national policy level. In P. Sotiriadou & V. De Bosscher (Eds.), *Managing high performance sport* (pp. 45-64). London: Routledge.
- Decressin, J. & Fatás, A. (1995). Regional labor market dynamics in Europe. *European Economic Review*, 39(9), 1627-1655.
- De Dios Tena, J. & Forrest, D. (2007). Within season dismissal of football coaches: Causes and consequences. *European Journal of Operational Research*, 181, 362–373.
- De Haas, H. (2011). *The determinants of international migration. Conceptualizing policy, origin and destination effects*. Working Paper No. 32. University of Oxford: International Migration Institute.
- Digel, H., Burk, V. & Fahrner, M. (2006). *Die Organisation des Hochleistungssports: Ein internationaler Vergleich*. Schorndorf: Hofmann.
- Digel, H., Thiel, A., Schreiner, R. & Waigel, S. (2010). *Berufsfeld Trainer im Spitzensport*. Schorndorf: Hofmann.
- DOSB. (2016). *DOSB Traineroffensive*. Zugriff am 13.04.2016 unter <https://www.dosb.de/de/leistungssport/traineroffensive/>
- Dwyer, J. (2007). What's wrong with the global migration of health care professionals? *Hastings Center Report*, 37(5), 36-43.
- Elliott, R. (2012). New Europe, new chances? The migration of professional footballers to Poland's Ekstraklasa. *International Review for the Sociology of Sport*, 48(6), 736-750.
- Elliott, R. (2016). Football's Irish exodus: Examining the factors influencing Irish player migration to English professional leagues. *International Review for the Sociology of Sport*, 51(2), 147-161.
- Elliott, R. & Maguire, J. (2008). Thinking outside of the box: exploring a conceptual synthesis for research in the area of athletic labor migration. *Sociology of Sport Journal*, 25, 482-497.

- Elliot, R. & Maguire, J. (2011). 'Net-gains': informal recruiting, Canadian players and British professional ice hockey. In J. Maguire & M. Falcous (Eds.), *Sport and migration: borders, boundaries and crossings* (pp. 102-111). London: Routledge.
- Esser, H. (1993). *Soziologie: Allgemeine Grundlagen*. New York: Campus Verlag.
- Esser, H. (1999). *Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln*. Frankfurt am Main: Campus.
- Esser, H. (2000). *Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 4: Opportunitäten und Restriktionen*. New York: Campus Verlag.
- Falcous, M. & Maguire, J. (2011). Globetrotters in local contexts: basketball migrants, fans and local identities. In J. Maguire & M. Falcous (Eds.), *Sport and migration: borders, boundaries and crossings* (pp. 175-188). London: Routledge.
- Fan, C. C. (2002). The elite, the natives, and the outsiders: Migration and labor market segmentation in urban China. *Annals of the Association of American Geographers*, 92(1), 103-124.
- Fischer, P., Holm, E., Malmberg, G. & Straubhaar, T. (1998). *Why do people stay (The insider advantages approach)?* CEPR Discussion Paper No. 1952.
- Fischer, P., Holm, E., Malmberg, G. & Straubhaar, T. (2000). *Why do people stay (the insider advantages approach)?* HHWA Discussion Paper No. 112.
- Frey, M. (2007). College coaches' experiences with stress – „problem solvers“ have problems too. *The Sport Psychologist*, 21, 302-316.
- Frick, B., Barros, C. P. & Prinz, J. (2010). Analysing head coach dismissals in the German "Bundesliga" with a mixed logit approach. *European Journal of Operational Research*, 200(1), 151-159.
- Ghatak, S., Levine, P. & Price, S. W. (1996). Migration theories and evidence: An assessment. *Journal of Economic Surveys*, 10(2), 159-198.
- Goss, J. & Lindquist, B. (1995). Conceptualizing international labor migration: a structuration perspective. *International Migration Review*, 29(2), 317-351.
- Gratton, C., Liu, D., Ramchandani, G. & Wilson, D. (2012). *The global economics of sport*. New York: Routledge.
- Grainger, A. (2011). Migrants, mercenaries and overstayers: talent migration in Pacific Island rugby. In J. Maguire & M. Falcous (Eds.), *Sport and migration: borders, boundaries and crossings* (pp. 129-140). London: Routledge.

- Greenhill, J., Auld, C., Cuskelly, G. & Hooper, S. (2009). The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Management Review*, 12, 229-240.
- Greenwood, M. J. (1985). Human migration: Theory, models, and empirical Studies. *Journal of Regional Science*, 25(4), 521-544.
- Grubel, H. G. & Scott, A. (1966). The international flow of human capital. *American Economic Review*, 56, 268-274.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Harris, J. & Todaro, J. (1970). Migration, unemployment and development: a two-sector analysis. *American Economic Review*, 60, 126-142.
- Hautsch, N., Lehmann, E., Warning, S. & Frick, B. (2001). *Shirking or mismatch? Coach-team separation in German professional soccer*. Working Paper. University of Konstanz: Department of Economics.
- Hjälml, S., Kenttä, G., Hassmen, P. & Gustafsson, H. (2007). Burnout among elite soccer coaches. *Journal of Sport Behavior*, 30, 415-427.
- Holmes, P. (2011). Win or go home: Why college football coaches get fired. *Journal of Sports Economics*, 12, 157-178.
- Humphreys, B. R., Paul, R. J. & Weinbach, A. P. (2011). *CEO turnover: More evidence on the role of performance expectations*. University of Alberta Working Paper Series.
- Inoue, Y., Plehn-Dujowich, J.M., Kent, A. & Swanson, S. (2012). Roles of performance and human capital in college football coaches' compensation. *Journal of Sport Management*, 26, 73-83.
- Iredale, R. (2001). The migration of professionals: Theories and typologies. *International Migration*, 39(5), 7-26.
- Kallus, K. W., Kellmann, M., Eberspächer, H. & Hermann, H.-D. (1996). Beanspruchung, Erholung und Streßbewältigung von Trainern im Leistungssport. *Psychologie und Sport*, 3, 115-126.
- Klein, A. M. (1991). *Sugarball: The American game, the Dominican dream*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Lanfranchi, P. & Taylor, M. (2001). *Moving with the ball: The migration of professional footballers*. Oxford, UK: Berg.

- Loefler, I. J. (2001). Medical migration. *Croatian Medical Journal*, 42(5), 504-505.
- Magee, J. & Sugden, J. (2002). "The world at their feet:" professional football and international labour migration. *Journal of Sport & Social Issues*, 26(4), 421-437.
- Maguire, J. (1996). Blade runners: Canadian migrants, ice hockey and the global sports process. *Journal of Sport and Social Issues*, 21(3), 335-360.
- Maguire, J. (1999a). *Global sport: Identities, societies, civilizations*. Cambridge: Polity Press.
- Maguire, J. (1999b). The commercialization of English elite basketball 1972-1988: A figurational perspective. *International Review for the Sociology of Sport*, 23(4), 305-312.
- Maguire, J. (2004). Sport labor migration research revisited. *Journal of Sport & Social Issues*, 28(4), 477-482.
- Maguire, J. (2008). 'Real politic' or 'ethically biased': Sport, globalization, migration and nation-state policies. *Sport in Society*, 11(4), 443-458.
- Maguire, J. (2011). Blade runners: Canadian migrants and European ice hockey. In J. Maguire & M. Faloutsos (Eds.), *Sport and migration: borders, boundaries and crossings* (pp. 141-156). London: Routledge.
- Maguire, J. & Pearton, R. (2000a). Global sport and the migration patterns of 1998 World Cup finals players: Some preliminary observations. *Soccer and Society*, 1, 175-189.
- Maguire, J. & Pearton, R. (2000b). The impact of elite labour migration on the identification, selection and development of European soccer players. *Journal of Sports Sciences*, 18, 759-769.
- Maguire, J. & Stead, D. (1996). Far pavillions?: Cricket migrants, foreign sojourns and contested identities. *International Review for the Sociology of Sport*, 31(1), 1-21.
- Mahroum, S. (2000). Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital. *R&D Management*, 30(1), 23-32.
- Mahroum, S. (2001). Europe and the immigration of highly skilled labour. *International Migration*, 39(5), 27-43.
- Mahroum, S. (2005). The international policies of brain gain: A review. *Technology Analysis & Strategic Management*, 17(2), 219-230.

- Malinauskas, R., Malinauskiene, V. & Dumciene, A. (2010). Burnout and perceived stress among university coaches in Lithuania. *Journal of Occupational Health, 52*, 302-307.
- Massey, D.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. & Taylor, J.E. (1993). Theories of international migration: a review and appraisal. *Population and Development Review, 19*(3), 431-466.
- McCormick, B. (1997). Regional unemployment and labour mobility in the UK. *European Economic Review, 41*(3), 581-589.
- McGovern, P. (2002). Globalisation or internationalisation? Foreign footballers in the English League, 1946-95. *Sociology, 36*, 23-42.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York: Columbia University Press.
- Molnar, G. (2011). From the Soviet Bloc to the European Community: Migrating professional footballers in and out of Hungary. In J. Maguire & M. Faloutsos (Eds.), *Sport and migration: borders, boundaries and crossings* (pp. 56-70). London: Routledge.
- Orlowski, J., Wicker, P. & Breuer, C. (2016a). Determinants of labour migration of elite sport coaches. *European Journal of Sport Science, 16*(6), 711-718.
- Orlowski, J., Wicker, P. & Breuer, C. (2016b). Labor migration among elite sport coaches: an exploratory study. *International Review for the Sociology of Sport* (in press). DOI: 10.1177/1012690216649778
- Picot, A., Dietl, H., Franck, E., Fiedler, M. & Royer, S. (2012). *Organisation: Theorie und Praxis aus ökonomischer Sicht*. (6. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Piore, M. (1979). *Birds of passage: Migrant labor in industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Raedeke, T. (2004). Coach commitment and burnout: a one-year-follow-up. *Journal of Applied Sport Psychology, 16*, 333-349.
- Robson, P. (1987). *The economics of international migration*. (3rd ed.). London: Allen & Unwin.
- Rutten, M. (2009). The economic impact of medical migration: an overview of the literature. *The World Economy, 32*(2), 291-325.
- Sage, G.H. (2010). *Globalizing Sport: How organizations, corporations, media, and politics are changing sports*. Boulder: Paradigm Publishers.

- Salt, J. & Findlay, A. (1989). International migration of highly skilled manpower: theoretical and development issues. In R. Appleyard (Ed.), *The impact of international migration on developing countries* (pp. 109-128). Paris: OECD.
- Schinke, R. J., McGannon, K. R., Yukelson, D., Cummings, J. & Parro, W. (2015). Helping with the acculturation of immigrant elite coaches in Canadian sport contexts. *Journal of Sport Psychology in Action*, 6(1), 17-27.
- Schroeder, P. & Janssen, C. (2013). Sport labour migration: managing a twenty-first-century global workforce. In D. Hassan & J. Lusted (Eds.), *Managing sport: social and cultural perspectives* (pp. 147-170). London: Routledge.
- Simon, H. A. (1956). Rational choice and the structure of the environment. *Psychological Review* 63(2), 129–138.
- Sjaastad, L. A. (1962). The costs and returns of human migration. *Journal of Political Economy*, 70, 80-83.
- Smith, G. (2016). Migratory career contingencies of elite level soccer coaching talent. *Soccer & Society*, 17(4), 407-432.
- Smith, S. D. (2008). The global workforce shortages and the migration of medical professions: the Australian policy response. *Australia and New Zealand Health Policy*, 5(7), 1-9.
- Srinivasan, V. (1988). A conjunctive-compensatory approach to the self-explication of multiattributed preferences. *Decision Sciences*, 19, 295–305.
- Stark, O. & Bloom, D. E. (1985). The new economics of labor migration. *The American Economic Review*, 75(2), 173-178.
- Stead, D. & Maguire, J. (2000). Rite de passage or passage to riches? The motivation and objectives of Nordic/Scandinavian players in English League Soccer. *Journal of Sport and Social Issues*, 24(1), 36-60.
- Straubhaar, T. (1988). International labour migration within a common market: Some aspects of EG experience. *Journal of Common Market Studies*, 27(1), 45-62.
- Straubhaar, T. (2000a). *Internationale Migration. Gehen oder bleiben: Wieso gehen wenige und bleibe die meisten?* HHWA Discussion Paper No. 111.
- Straubhaar, T. (2000b). *International mobility of the highly skilled: Brain gain, brain drain or brain exchange.* HHWA Discussion Paper No. 88.

- Takahashi, Y. & Horne, J. (2006). Moving with the bat and the ball: Preliminary reflections on the migration of Japanese baseball labour. *International Review for the Sociology of Sport*, 41(1), 79-88.
- Taylor, J. E. (1999). The new economics of labour migration and the role of remittances in the migration process. *International Migration*, 37(1), 63-88.
- Taylor, M. (2010). Football's Engineers? British Football Coaches, Migration and Intercultural Transfer, c. 1910–c. 1950s. *Sport in History*, 30(1), 138-163.
- Thibault, L. (2009). Globalization of sport: an inconvenient truth. *Journal of Sport Management*, 23(1), 1-20.
- Todaro, M. P. (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *American Economic Review*, 59(1), 138-148.
- Todaro, M. P. (1976). *International migration in developing countries*. Geneva: International Labor Office.
- Tzeng, R. (1995). International labor migration through multinational enterprises. *International Migration Review*, 29(1), 139-154.
- Vealey, R. S., Udry, E. M., Zimmermann, V. & Soliday, J. (1992). Intrapersonal and situational predictors of coaching burnout. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 14, 40-58.
- Wallerstein, I. (1974). Empirical identification of international migration systems. In M. Kritz, L. L. Lim & H. Zlotnik (Eds.), *International migration systems: A global approach* (pp. 19-40). New York: Academic Press.
- Wing Hong To, W., Smolianov, P. & Semotiuk, D. M. (2013). Comparative high performance sports models. In P. Sotiriadou & V. De Bosscher (Eds.), *Managing high performance sport* (pp. 65-86). London: Routledge.
- Wolf, D. (2005). *Ökonomische Sicht(en) auf das Handeln: Ein Vergleich der Akteursmodelle in ausgewählten Rational-Choice-Konzeptionen*. Marburg: Metropolis.

Anhang

A.1 Fragebogen: Werdegänge von Spitzensporttrainern

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Trainerinnen und Trainer,

im Rahmen des Projekts "**Standortbedingungen von Spitzensporttrainerinnen und -trainern im internationalen Vergleich**", gefördert vom Bundesministerium des Innern aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages, werden die Werdegänge von Trainerinnen und Trainern im deutschen Spitzensport untersucht. Deshalb bitten wir Sie, sich **ca. 15 Minuten** Zeit zunehmen, um den vorliegenden Fragebogen auszufüllen. Die Daten werden anonym erhoben, streng vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Sie können die Beantwortung des Fragebogens jederzeit abbrechen, ohne dass Ihnen daraus irgendwelche Nachteile entstehen.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Kontakt für Rückfragen: Johannes Orłowski M. Sc. - j.orlowski@dshs-koeln.de;

Projektleitung: PD Dr. Pamela Wicker – p.wicker@dshs-koeln.de; Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer – breuer@dshs-koeln.de

Werdegänge und bisherige Trainerposten

1. Haben Sie seit 2000 einen bund- oder mischfinanzierten Trainerposten bekleidet?

- ja, ich bekleide derzeit einen bund-oder mischfinanzierten Trainerposten.
- ja, aber aktuell bekleide ich keinen bund- oder mischfinanzierten Trainerposten.
- nein

2a. In welcher Sportart sind Sie Trainer? _____

3a. Wie lange sind Sie insgesamt schon als Trainer aktiv? Ca. _____ Jahre.

2b. In welcher Sportart waren Sie Trainer? _____

3b. Wie lange waren Sie insgesamt als Trainer aktiv? Ca. _____ Jahre.

2c&3c. Wie schätzen Sie in Ihrer Sportart das Verhältnis von qualifizierten Trainern zu besetzbaren Trainerposten ein?

- Viel weniger Trainer als Posten Mehr Trainer als Posten
 Weniger Trainer als Posten Viel mehr Trainer als Posten
 Ausgewogen

4a. Waren Sie früher selbst Spitzensportler?

- ja nein

4b. Was war Ihr größter sportlicher Erfolg? _____

5. Über welche formalen Trainerqualifikationen verfügen Sie? Bitte nennen Sie alle.

- A-Lizenz Sportwiss. Studium
 B-Lizenz Sportlehrer
 C-Lizenz _____
 Diplom-Trainer _____
 _____ _____

6. In welchem Jahr haben Sie ihr Studium an der Trainerakademie Köln abgeschlossen? _____

Trainerpositionen

7. Wie viele verschiedene Positionen als Trainer haben Sie seit dem Jahr 2000 bekleidet? _____ Positionen.

8. Bitte geben Sie in chronologischer Reihenfolge den Zeitraum an, in dem Sie in den unterschiedlichen Trainerposten seit dem Jahr 2000 gearbeitet haben. Für Ihren aktuellen Trainerposten geben Sie bitte „bis 2016“ an:

Bsp.: Von 2001 bis 2005

1. Von _____ bis _____

2. Von _____ bis _____

.....

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Trainerposition in den Jahren 20XX – 20XX.¹

9. War ihre damalige Trainerposition außerhalb Deutschlands?

ja nein

10. In welchem Land waren Sie als Trainer tätig? _____

11. War Ihr damaliges Arbeitsverhältnis befristet?

ja nein

12. Wie lang war Ihre vereinbarte Arbeitsvertragslaufzeit insgesamt in Jahren? _____ Jahre.

13. Waren sportliche Zielvereinbarungen Bestandteil Ihres Vertrages?

ja nein

14. Wie viele Stunden haben Sie in diesem Zeitraum durchschnittlich pro Woche gearbeitet (tatsächliche Wochenarbeitszeit)? Ca. _____ Std. pro Woche.

15. Bitte geben Sie Ihr persönliches monatliches Nettoeinkommen in dieser Zeit an. Ca. _____ Euro pro Monat.

16. Wie würden Sie den sportlichen Erfolg Ihrer Athleten während dieser Zeit international einordnen?

- Top 3 Platzierung Top 15 Platzierung
 Top 5 Platzierung schlechter als Top 15
 Top 10 Platzierung

17. Was waren die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Keine Vertragsverlängerung Differenzen mit Verband
 Kündigung Familiäre Gründe
 Lukrativeres Angebot Berufliche Umorientierung
 Differenzen mit Athleten Andere _____
 Sportliche Erwartungen nicht erfüllt

¹ Die grau markierten Fragen wurden für jede, in Frage 7 bzw. 8 angegebene Position abgefragt.

Andere Positionen

18. Haben Sie seit 2000 eine andere berufliche Tätigkeit außer dem Trainerberuf gehabt? z.B. Angestellter, Selbstständig/Freiberufler, Arbeit im Verband, Funktionär

ja nein

19. In wie vielen verschiedenen Berufen waren Sie seit 2000 tätig? In ____ Berufen.

20. Bitte geben Sie in chronologischer Reihenfolge den Zeitraum an, in dem Sie in den unterschiedlichen Tätigkeiten seit dem Jahr 2000 gearbeitet haben. Für Ihre aktuelle Tätigkeit geben Sie bitte „bis 2016“ an:

Bsp: Von 2001 bis 2005

1. Von _____ bis _____

2. Von _____ bis _____

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Tätigkeit in den Jahren 20XX – 20XX.²

21. In welchem Bereich waren Sie tätig?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Verbandswesen | <input type="radio"/> Öffentlicher Dienst |
| <input type="radio"/> Vereinswesen | <input type="radio"/> Politik |
| <input type="radio"/> Privatwirtschaft | <input type="radio"/> Andere _____ |
| <input type="radio"/> Selbstständigkeit | |

22. War ihre damalige Tätigkeit außerhalb Deutschlands? ja nein

23. In welchem Land waren Sie tätig? _____

24. War Ihr damaliges Arbeitsverhältnis befristet? ja nein

25. Wie lang war Ihre vereinbarte Arbeitsvertragslaufzeit insgesamt in Jahren? _____ Jahre.

26. Wie viele Stunden haben Sie in diesem Zeitraum durchschnittlich pro Woche gearbeitet (tatsächliche Wochenarbeitszeit)? Ca. _____ Std. pro Woche.

27. Bitte geben Sie Ihr persönliches monatliches Nettoeinkommen in dieser Zeit an. Ca. _____ Euro pro Monat.

28. Was waren die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Keine Vertragsverlängerung | <input type="radio"/> Berufliche Umorientierung |
| <input type="radio"/> Kündigung | <input type="radio"/> Familiäre Gründe |
| <input type="radio"/> Lukrativeres Angebot | Andere _____ |
| <input type="radio"/> Persönliche Differenzen | |

² Die grau markierten Fragen wurden für jede, in Frage 19 bzw. 20 angegebene Position abgefragt.

Soziodemographische Angaben

29. Waren Sie seit dem Jahr 2000 jemals arbeitslos?

ja, _____ Monate insgesamt nein

30. Sind Sie alleiniger Verdiener in Ihrem Haushalt? ja nein

31. Ihr Geschlecht: männlich weiblich

32. Wie alt sind Sie? _____ Jahre

33. Ihre Nationalität: _____

34. Sind Sie derzeit verheiratet oder leben in einer festen Beziehung? ja nein

35. Haben Sie Kinder? ja nein

36. Geben Sie bitte an, wie viele Ihrer Kinder in die jeweiligen Altersklassen fallen:

_____ Kind/er zwischen 0 und 5 Jahren

_____ Kind/er zwischen 6 und 10 Jahren

_____ Kind/er zwischen 11 und 17 Jahren

_____ Kind/er 18 Jahre und älter

37. Was ist Ihr höchster Schulabschluss?

kein Abschluss

Abitur

Haupt-/Volksschulabschluss

Fachhochschulabschluss

Realschulabschluss/Mittlere Reife

Universitätsabschluss

Fachhochschulreife

38. Sprechen Sie eine oder mehrere der folgenden Fremdsprachen mindestens „gut“?

Englisch

Norwegisch

Französisch

Mandarin

Russisch

sonstige: _____

Nein, ich spreche keine dieser

Sprachen mindestens gut

A.2 Fragebogen: Arbeitsmigration von Spitzensporttrainern

Liebe Trainerinnen und Trainer,

im Rahmen eines wissenschaftlichen Projekts der Deutschen Sporthochschule Köln, gefördert vom Bundesministerium des Innern aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages, werden die Standortbedingungen von Trainerinnen und Trainern im deutschen Spitzensport im internationalen Vergleich untersucht. Deshalb bitten wir Sie, sich **ca. 10 Minuten** Zeit zunehmen, um den vorliegenden Fragebogen auszufüllen. **Die Daten werden anonym erhoben, vertraulich behandelt und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet.**

Ursprünglich erhielten die Teilnehmer dieser Studie eine geringfügige Aufwandsentschädigung. Leider ist unser Kontingent diesbezüglich bereits ausgeschöpft. Allerdings würden wir uns sehr freuen, wenn Sie sich trotzdem ein paar Minuten Zeit nehmen.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Kontakt für Rückfragen: Johannes Orlowski M.Sc.- j.orkowski@dshs-koeln.de

Projektleitung: Prof. Dr. Christoph Breuer - breuer@dshs-koeln.de & PD Dr. Pamela Wicker - p.wicker@dshs-koeln.de

Standortbedingungen

1. In welcher Sportart sind Sie Trainer? _____

2. Ist Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis befristet?

ja nein

3. Wie lang ist Ihre vereinbarte Arbeitsvertragslaufzeit insgesamt in Jahren?

_____ Jahre.

4. Sind sportliche Zielvereinbarungen Bestandteil Ihres derzeitigen Vertrages?

ja nein

4a. Wirkt sich die Erfüllung sportlicher Zielvereinbarungen positiv auf Ihr Gehalt aus? ja nein

4b. Wirkt sich die Nichterfüllung sportlicher Zielvereinbarungen negativ auf Ihr Gehalt aus?

ja nein

5. Wie viele Stunden haben Sie in den letzten 12 Monaten durchschnittlich pro Woche gearbeitet?

Ca. _____ Std. pro Woche.

6. Bitte geben Sie Ihr persönliches monatliches netto Einkommen an.

Ca. _____ Euro pro Monat.

7. Sind Sie alleiniger Verdiener in Ihrem Haushalt?

ja nein

8. Lag Ihnen bereits ein Angebot einer anderen Nation zur Ausübung einer Trainertätigkeit vor?

ja nein

9. Waren Sie bereits in einem anderen Land als Trainer/in tätig?

ja nein

10. In welchem Land/ Ländern waren Sie bereits tätig? _____

11. Wie schätzen Sie in Ihrer Sportart das Verhältnis von qualifizierten Trainern zu besetzbaren Trainerposten ein?

Viel weniger Trainer als Posten	Weniger Trainer als Posten	ausgewogen	Mehr Trainer als Posten	Viel mehr Trainer als Posten
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Wie lange bekleiden Sie schon Ihren derzeitigen Trainerposten?

Ca. _____ Jahre.

13. Wie lange sind Sie insgesamt schon als Trainer aktiv?

Ca. _____ Jahre.

14. Über welche formalen Trainerqualifikationen verfügen Sie? z.B. DOSB-Lizenz, Trainer A,B,C-Lizenz, Diplom-Trainer, fachspezifisches Studium etc. _____

15. Wie würden Sie den sportlichen Erfolg Ihrer Athleten derzeit international einordnen?

Top 3 Platzierung

Top 5 Platzierung

Top 10 Platzierung

Top 15 Platzierung

Im Folgenden werden Ihnen 10 Trainerpostenangebote präsentiert. Bitte nehmen Sie sich ein wenig Zeit und überlegen Sie, wie wahrscheinlich es wäre, dass Sie das jeweilige Angebot an-nehmen würden. Antworten Sie dabei bitte so ehrlich wie möglich zu antworten.

16. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie folgendes Trainerpostenangebot annehmen würden?										
Vertragslaufzeit:					unbefristet					
Einkommen (netto):					2200 Euro pro Monat					
Sportlicher Erfolg der Athleten (international)					Top 15					
Arbeitsstunden pro Woche:					48 Stunden pro Woche					
Entfernung des Wohnsitzes von Deutschland:					3 Flugstunden					
Primäre Arbeitssprache:					Englisch					
Soziale Reputation/ Anerkennung des Trainerberufs:					Vergleichbar zu Deutschland					
Führungsverantwortung:					Nicht vorhanden					
Karrierperspektiven:					Vergleichbar zu Deutschland					
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sehr unwahrscheinlich								Sehr wahrscheinlich		

Soziodemographische Angaben

17. Ihr Geschlecht: männlich weiblich

18. Wie alt sind Sie? _____ Jahre

19. Ihre Nationalität: _____

20. Sind Sie derzeit verheiratet oder leben in einer festen Beziehung? ja nein

21. Haben Sie Kinder? ja nein

22. Geben Sie bitte an, wie viele Ihrer Kinder in die jeweiligen Altersklassen fallen?

- _____ Kind/er zwischen 0 und 5 Jahren
_____ Kind/er zwischen 6 und 10 Jahren
_____ Kind/er zwischen 11 und 17 Jahren

23. Was ist Ihr derzeit höchster Schulabschluss?

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Kein Abschluss/noch Schüler | <input type="radio"/> Abitur |
| <input type="radio"/> Haupt-/Volksschulabschluss | <input type="radio"/> Fachhochschulabschluss |
| <input type="radio"/> Realschulabschluss/Mittlere Reife | <input type="radio"/> Universitätsabschluss |
| <input type="radio"/> Fachhochschulreife | |

24. Sprechen Sie eine oder mehrere der folgenden Fremdsprachen mindestens „gut“?(Mehrfachantwort möglich)

- | | |
|-----------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Englisch | <input type="radio"/> Mandarin |
| <input type="radio"/> Französisch | <input type="radio"/> keine der genannten |
| <input type="radio"/> Russisch | <input type="radio"/> sonstige: _____ |
| <input type="radio"/> Norwegisch | |

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung! Alle bis hierhin erhobenen Daten sind absolut anonym und werden streng vertraulich behandelt sowie ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke benutzt.

Kontakt für Rückfragen: Johannes Orłowski M. Sc.- j.orłowski@dshs-koeln.de

25. Bitte geben Sie hier Ihre E-Mailadresse an damit wir bezüglich der Aufwandsentschädigung mit Ihnen in Kontakt treten können: _____

Hinweis: Ihre E-Mail Adresse kann nicht mit den zuvor erhobenen Daten verknüpft werden. Ihre Angaben bleiben absolut anonym.

A.3 Transferkonzept

Der Transfer in die Praxis erfolgt über Kommunikation und Diskussion der Ergebnisse sowie der abgeleiteten Empfehlungen in Form von stattfindenden Praxisvorträgen, Workshops, Diskussionsrunden sowie adressatengerechten Publikationen. Dabei erfolgt eine enge Abstimmung mit BMI und BISp.

So wurden bereits Zwischenergebnisse des Projekts am 26.11.15 (Neu-Isenburg) und am 20.05.16 (Frankfurt am Main) in der AG Leistungssportpersonal von BMI und DOSB vorgestellt und konnten im Rahmen der Spitzensportreform Berücksichtigung finden. Projektergebnisse wurden ferner auf dem bilateralen deutsch-israelischen Symposium von BMI und dem israelischen Ministerium für Kultur und Sport am 23.11.2016 in Netanja präsentiert. Darüber hinaus stand das Autorenkollektiv für Projektpräsentationen, Workshops und Diskussionsrunden im Rahmen der Bundestrainerkonferenzen 2015 und 2016 zur Verfügung. Für das Frühjahr 2017 ist eine Vorstellung der Ergebnisse im Sportausschuss des Deutschen Bundestags geplant.

Das Transferkonzept in die Wissenschaft sah vor, dass Zwischen- und Endergebnisse auf einschlägigen nationalen und internationalen arbeitsökonomischen, sportökonomischen und sportwissenschaftlichen Konferenzen vorgestellt werden und in den einschlägigen nationalen und internationalen Zeitschriften publiziert werden.

Zwischenergebnisse aus verschiedenen Phasen des Projekts wurden im Rahmen von drei Präsentationen auf internationalen Kongressen vorgestellt:

Orlowski, J., Wicker, P. & Breuer, C. (2015). *Developing and validating a theoretical model for labor market migration of elite sport coaches*. Presentation held at the 85th Annual WEAI Conference from 28.06.-02.07.2015 in Honolulu, USA.

Wicker, P., Orlowski, J. & Breuer, C. (2015). *Determinants of labor market migration among elite sport coaches*. Presentation held at the 7th ESEA Conference from 27.-28.08.2015 in Zürich, Switzerland.

Wicker, P., Orlowski, J. & Breuer, C. (2016). *Coach migration in German high performance sport*. Presentation held at the EASM Conference from 07.-10.09.2016 in Warsaw, Poland - Abstract book (p. 187).

Überdies wurden drei wissenschaftliche Artikel in einschlägigen internationalen Zeitschriften mit Peer Review publiziert, ein weiterer Artikel wird derzeit nach erster Begutachtung überarbeitet:

-
- Orlowski, J., Wicker, P. & Breuer, C. (2016a). Determinants of labour migration of elite sport coaches. *European Journal of Sport Science*, 16(6), 711-718.
- Orlowski, J., Wicker, P. & Breuer, C. (2016b). Labor migration among elite sport coaches: an exploratory study. *International Review for the Sociology of Sport* (in press). DOI: 10.1177/1012690216649778
- Wicker, P., Orlowski, J. & Breuer, C. (2016). Human capital, formal qualifications and income of elite sport coaches. *International Journal of Sport Finance*, 11(3), 204-220.
- Wicker, P., Orlowski, J. & Breuer, C. (first revision). Coach migration in German high performance sport. *European Sport Management Quarterly*.