

Sport und danach?

Von der Dualen zur Multiplen Karriere

Martin Elbe

Einordnung:

Martin Elbe thematisiert in diesem Beitrag das Problem der Dualen Karriere von Spitzensportlerinnen und Spitzensportlern, die in Sportfördergruppen der Bundeswehr ihren Dienst tun, aus soziologischer Sicht. Hierzu wird, einer systemtheoretischen Perspektive folgend, das Prinzip der Dualen Karrieren generell diskutiert und in den Kontext der Beziehungen unterschiedlicher gesellschaftlicher Teilsysteme (auch über den Sport hinaus) gestellt. Anschließend wird die Veränderung der Bedeutung Dualer Karrieren aufgrund der Professionalisierung im Sport dargestellt, was dazu führt, dass vielfach multiple Karrieremuster entstehen. Vor diesem Hintergrund wird ein Idealtyp des studierenden Spitzensportlers/der studierenden Spitzensportlerin bei der Bundeswehr konstruiert und mit den konkreten Anforderungen über das sportliche Karriereende hinaus konfrontiert.

Autor

Martin Elbe, Prof. Dr. rer. pol., forscht zu Militärsoziologie und Sozialpsychologie am Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr in Potsdam. Als früherer Studiengangsleiter Sport- und Freizeitmanagement an der Hochschule für Gesundheit und Sport in Berlin und Hauptmann d. R. gilt sein Interesse insbesondere dem Militärsport.

1. Einleitung

Die Förderung des Spitzensports in Sportfördergruppen der Bundeswehr „ist als fester Bestandteil in das Gesamtsystem des deutschen Leistungssports eingebunden.“ (Bundeswehr 2017, S. 19). Während des Förderzeitraumes sind die Spitzensportlerinnen und Spitzensportler einerseits als uniformierte Angehörige der Streitkräfte einer grundlegenden Einsatzfähigkeit als Soldatinnen und Soldaten verpflichtet und absolvieren je nach Laufbahn entsprechenden Ausbildungsabschnitte (z. B. Bundeswehr 2010), andererseits sind sie im Rahmen ihrer jeweiligen Auftragserfüllung dazu angehalten, in Training und Wettkampf sportliche Spitzenleistungen zu erbringen. In diesem Spannungsfeld soldatischer und sportlicher Karriereansprüche müssen sich die Angehörigen der Sportfördergruppen der Bundeswehr während ihrer aktiven Laufbahn in der Bundeswehr bewähren und sehen sich damit den doppelten Ansprüchen einer Dualen Karriere ausgesetzt. Darüber hinaus ist aber aufgrund der natürlichen Be-

grenzung jeder sportlichen Höchstleistung im Lebenslauf die Karrieregrundlage als soldatischer Spitzensportler oder als soldatische Spitzensportlerin ebenfalls befristet und erfordert somit in der Chronologie lebenslanger Berufstätigkeit eine weitere Ebene der Karriereorientierung und der Karriereplanung nach Ende der Spitzensport-Laufbahn (Elbe et al. 2014, Hackfort/Emrich/Papasthanassiou 1997, Nagel/Conzelmann 2006). Dies kann z. B. durch das Absolvieren weiterer Bildungsabschnitte (vgl. Elbe et al. 2014; Werner/Kainz/Elbe 2008) während oder nach der aktiven Dienstzeit in der Bundeswehr erfolgen.

Die Bundeswehr hat hierfür ein Modell der Berufsförderung während und nach dem Dienst geschaffen, dass Soldaten darin unterstützt, einen zivilen Beruf nach Ablauf der vereinbarten Dienstzeit zu ergreifen. Wie Elbe (2019) deutlich macht, sind z. B. ehemalige Offiziere in ihrer anschließenden Karriere sehr erfolgreich. Der Wechsel in eine zivile, nachsportliche Karriere und die Vorbereitung hierauf stellt somit eine zweite Ebene Dualer Karrieren in der Spitzensportförderung der Bundeswehr dar. Eine dritte Ebene ergibt aus der Möglichkeit, die Karriere innerhalb der Bundeswehr über den Spitzensport hinaus zu verlängern. Dies kann generell durch weitere Verpflichtung bis hin zur Übernahme als Berufssoldat erfolgen, kann aber auch im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen für Spitzensportler z. B. zum Trainer für Sport/körperliche Leistungsfähigkeit „Trainer Sport/KLF Bw“ (Arning 2018 sowie die Beiträge von Hahn/Schönherr oder Klix in diesem Band) sein, was als Beitrag zur Professionalisierung der Trainerausbildung (Elbe/Nimz/Hülsen 2018) verstanden werden kann. Es lässt sich von einem System Multipler Karrieren sprechen. Generell tritt auf allen drei Ebenen der Multiplen Karrieren das Problem der Systemgeschlossenheit mit einer Absolut-Setzung der jeweiligen Leistungsansprüche auf, was für die Soldatinnen und Soldaten in der Spitzensportförderung eine zusätzliche Belastung bedeutet.¹ Der vorliegenden Beitrag analysiert vor diesem Hintergrund, was Multiple Karrieren aus professionssoziologischer Sicht kennzeichnet.

Hierzu wird, einer systemtheoretischen Perspektive folgend, im zweiten Abschnitt das Prinzip der Dualen Karrieren eingeführt und in den Kontext unterschiedlicher gesellschaftlicher Teilsysteme (auch über den Sport hinaus) gestellt. Im dritten Abschnitt wird die Veränderung der Bedeutung Dualer Karrieren aufgrund der Professionalisierung im Sport dargestellt, was dazu führt, dass vielfach multiple Karrieremuster entstehen. Vor diesem Hintergrund wird in Abschnitt vier ein Idealtyp des studierenden Spitzensportlers/der studierenden Spitzensportlerin bei der Bundeswehr konstruiert und (in Abschnitt fünf) mit den konkreten Anforderungen über das sportliche Karriereende hinaus konfrontiert. Abschnitt sechs fasst dies abschließend unter der Perspektive von Karrierepfaden über verschiedene Teilsysteme zusammen.

¹ Zu chronischen Belastungen und persönlichen Karrierezielen bei Multiplen Karrieren vgl. Richartz et al. (2010).

2. Duale Karrieren und die Beziehungen gesellschaftlicher Teilsysteme

Für Karrieren im öffentlichen Dienst und das professionelle Handeln im öffentlichen Auftrag lässt sich feststellen, dass es vielfach Karriereübergänge aus dem ersten Sektor der staatlichen Organisationen in den zweiten, privatwirtschaftlichen Sektor und den dritten Sektor, der gemeinnützigen Organisationen, gibt.² Ein Teil dieser Karriereübergänge lässt sich aus individuellen Wünschen nach Veränderungen der Lebensführung erklären, ein Teil ist aber auch systemimmanent bedingt. Speziell in Wissenschaftskarrieren, bei Offizierskarrieren im Militär und Spitzensportkarrieren ist einerseits hochprofessionalisiertes und formalisiertes Handeln gefordert und andererseits für die Majorität der Betroffenen das Ende des jeweiligen Karriereabschnitts determiniert und der Übergang in einen der anderen Sektoren, zumindest aber in eine andere professionelle Orientierung, vorgegeben.

In der Wissenschaft und Hochschullehre finden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in der Regel zunächst eine Stelle nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), wonach die maximale Befristungsdauer einer Regelung von 12 Jahren (allgemeiner Fall) bis 15 Jahren (in der Medizin) unterliegt. Ähnlich verhält es sich für Interessenten an der Offizierlaufbahn bei der Bundeswehr: Diese entscheiden sich, je nach Studienrichtung und Verwendungsaufbau für eine 13 Jahre (bei regulärem Truppendienst) bis 17 Jahre (bei Offizieren des Sanitätsdienstes) dauernde Karriere als Soldatin bzw. Soldat auf Zeit. Zum Ende dieser Befristungen ist für beide Berufsgruppen ein Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst sehr wahrscheinlich: Gut 70 Prozent des wissenschaftlichen Personals und ca. 80 Prozent der Offiziere sind gezwungen, sich mit Ablauf dieser Zeiten beruflich neu zu orientieren. Ähnliches gilt auch für Leistungssportler, die eine öffentliche Förderung durch die deutsche Sporthilfe erhalten oder bei Bundeswehr (auch bei Bundespolizei oder Zoll) als Spitzensportlerinnen und -sportler ihren Dienst verrichten. Hier definiert regelmäßig das sportliche Karriereende auch das Ende der beruflichen Karriere dieses Lebens- und Berufsabschnitts. Allen drei Berufsgruppen zu eigen ist, dass die professionelle Orientierung in ihrem Handeln an einer staatstragenden Logik erfolgt: Wissenschaft, Verteidigung und Sport sind grundsätzlich Aufgaben von hoheitlichem Interesse. Deshalb werden die Akteure Träger entsprechend alimentiert. Darüber hinaus differenzieren sich die Karriereansprüche in den jeweiligen Bereichen aber aus. Während im Bereich der Wissenschaft die Ansprüche des Bildungssystems (mit den jeweiligen Zertifikaten und Leistungsnachweisen, z. B. durch Publikationen)

² Zum Dreisektorenmodell der Organisationsgesellschaft vgl. Elbe/Peters 2016.

zu einer einheitlichen Karriereorientierung führen, spaltet sich diese im militärischen Bereich für die Offiziere hin zu einer Dualen Karriereorientierung auf. Die Offiziere haben sowohl die militärische Führungsausbildung zu durchlaufen, als auch einen zivilen Studienabschluss zu erwerben (Elbe 2019). Für Leistungssportler und Leistungssportlerinnen schließlich weiten sich die Anforderungen häufig noch weiter. Neben die Erfüllung von (konkurrierenden) Leistungsansprüchen aus dem Sport- und dem Bildungssystem tritt für viele Angehörige der Spitzenkader auch noch eine dritte Berufslogik, z. B. im Falle der Angehörigen der Sportfördergruppen der Bundeswehr, die der militärischen Karriere. Während bisher in diesem Kontext auch von Dualen Karrieren gesprochen wurde (Nehren/Orgeldinger 2012), ist hier dementsprechend von einer multiplen Karriereorientierung auszugehen, die in der alltäglichen Lebensführung Sport, Bildung und militärische Erfordernisse auszubalancieren sucht.

Aus der professionellen Handlungslogik heraus ist schließlich der Übergang von der zeitlich determinierten ersten Karrierephase in einen zweiten Karriereabschnitt, der einer anderen Handlungslogik, als der bisherigen folgt, von besonderem Interesse. Bisher wurden zwei zentrale Merkmale Dualer und Multipler Karrieren herausgearbeitet: Zeitliche Begrenzung und teilweise konkurrierende Leistungsansprüche. Auf dieser Grundlage wird vielfach untersucht, was die Bindung Dualer oder Multipler Karrieristen an das dominante System (hier also den ersten Sektor mit seiner Professionslogik) erhöhen könnte. Für Karrieren in der Wissenschaft kommt z. B. Tischler (2020) zu dem Ergebnis, dass Vertrauen in den wissenschaftlichen Karriereweg eine zentrale Ressource ist, um die Ungewissheit eines determinierten Karriereendes tolerieren zu können. Für das System des Spitzensports arbeiten Borggreffe/Cachay/Riedl (2009) heraus, dass Formen der Kooperation zwischen Sportsystem und Bildungssystem (Hochschulen) strukturell verankert werden müssen, um eine Vereinbarkeit beider Leistungsansprüche zu ermöglichen. Baumgarten (2018) stellt die Maßnahmen verschiedener gesellschaftlicher Teilsysteme, für eine potenzialgerechte Integration von Leistungssportkarriere, Bildungskarriere und der Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach der Sportkarriere, dar (vgl. auch Hülsen 2012). Hiermit wird deutlich, dass es eine Überlagerung verschiedener Teilsysteme innerhalb individueller Gesamtkarrieren gibt. Diese überlagern sich teilweise inhaltlich, insbesondere aber auch zeitlich, wie das nachfolgende Schema (Abb. 1) für die gesellschaftliche Teilsysteme Sport, Bildung und Militär zeigt:³

³ Zur Entwicklung des Sports zum eigenständigen gesellschaftlichen Teilsystem im Rahmen der Differenzierung und Verselbständigung der gesellschaftlichen Teilsysteme vgl. Schimank (1988); hierzu und auch zum Bildungssystem auch Cachay/Thiel (2000).

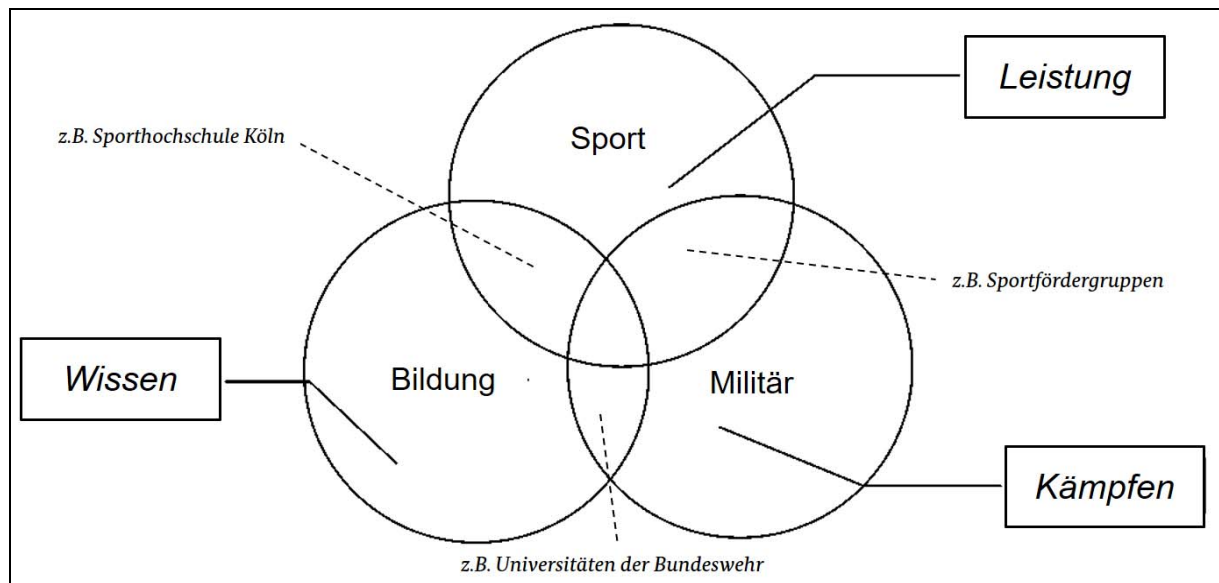


Abb. 1: Karriererelevante Überlagerung gesellschaftlicher Teilsysteme

Anmerkungen: Die Kreise stellen jeweils gesellschaftliche Teilsysteme dar, die aber nicht vollständig geschlossen sind. Es handelt sich nicht um autopoietische soziale Systeme im Sinne Luhmanns (1994).

Die Trennung der gesellschaftlichen Teilsysteme erfolgt primär entlang der jeweils eigenen Funktionsrationalität. Während das Bildungssystem in Hinblick auf Wissenserwerb (in Verbindung mit Zertifizierung durch Zeugnisse und Titel) funktioniert, ist das Sportsystem auf Leistung ausgerichtet (dies zeigt sich in der sportlichen Leistungsmessung und in Wettkämpfen). Das System des Militärs hingegen ist auf Kampf (als Kompetenz zur Androhung und Anwendung von Gewalt im Kollektiv) ausgerichtet. Die Systeme folgen grundsätzlich ihren jeweils eigenen Logiken, durchdringen sich aber in bestimmten Teilbereich (vgl. Kollmer in diesem Band). Sport und Bildung überlagern sich beispielsweise im Sportunterricht in der Schule oder im Sportstudium an einer Hochschule (z. B. Sporthochschule Köln), Sport und Militär überlagern sich in der allgemeinen Sportausbildung für alle Soldaten oder auch in den Sportfördergruppen der Bundeswehr, Bildung und Militär schließlich überlagern sich in schulischen Bildungsprozessen in Bildungszentren der Bundeswehr oder an den Universitäten der Bundeswehr in München und Hamburg. Ein Überlappen aller drei Teilsysteme findet sich z. B. im Studiengang Sport an der Universität der Bundeswehr in München.

Diese Systemperspektive mit der Vorstellung einer Durchdringung (Interpenetration) von Teilsystemen entspricht der Konzeption Parsons und des vor-autopietischen Luhmanns (vgl. Parsons 1976, Luhmann 2005, in Anwendung auf den Sport: Schädler 2016). Wann ist hier nun welcher Logik zu folgen? Dies für sich herauszufinden, ist eine wichtige sozialisatorische Anforderung an die Betroffenen. Hier sind System und Handlung an einander gebunden. Die

auftretenden Rationalitätsinterferenzen lassen sich unterschiedlich auflösen, wobei die aktuell geringsten sozialen Kosten für den oder die Einzelnen auftreten, wenn er oder sie sich dabei an der Logik des dominanten Systems orientiert. Das muss aber nicht für die langfristige Karrierebetrachtung des Individuums gelten. Für die Teilsysteme selbst erscheinen diese Überlagerungen eher Logik-Einschlüsse in der rationalen Selbstbezogenheit des Systems zu sein. Dies hat für den Sport Luhmann (1994) in der Grundlegung seiner späteren, autopoietischen Systemtheorie festgestellt:

„Am Sport fällt zunächst die extreme Reduktion weiterreichender Sinnbezüge auf, die dann als Grundlage dient für ein komplexes Arrangement von Leistungsbewertungen, Leistungsmessungen, Notierungen, Vergleichen, Fortschritten und Rückschritten.“ (Luhmann 1994, S. 336f)

Die verschiedenen gesellschaftlichen Teilsysteme durchdringen einander aus dieser Perspektive nicht mehr, sie unterwerfen vielmehr Leistungen anderer Systeme einer Beurteilung aufgrund der eigenen Logik. Für eine besondere militärische Leistung mag man vom Militär eine Medaille oder einen Orden bekommen, dies führt aber weder im Sport noch im Bildungssystem zu irgendwelchen Anerkennungen oder Vorteilen. Umgekehrt führt eine Olympiamedaille nicht unbedingt dazu, dass ein Bundeswehrangehöriger eine Beförderung erhält und auch im Bildungssystem ist mit sportlichen Erfolgen kein Bildungsabschluss zu holen. Auch werden höhere Offiziere kaum in einen Auswahlkader des Sports berufen und wenn, dann nicht aufgrund ihres Dienstgrades; dasselbe gilt für Professoren und ihre akademischen Grade. Erfolge in einem System sind zwar nicht zwangsläufig auf dieses Teilsystem beschränkt, sondern stellen vielfach kulturelles Kapital (Bourdieu 1983) dar und können – im Sinne von Bekanntheit und sozialer Anerkennung – auch in anderen Teilsystemen wirken, sie sind aber nicht unmittelbar übertragbar und lösen keine Ansprüche in den anderen Systemen aus. Die Teilsysteme folgen ihrer jeweils eigenen Rationalität, wobei es durchaus zu Logikeinschlüssen und Transferproblemen zwischen den Teilsystemen kommt (vgl. Abb. 2).

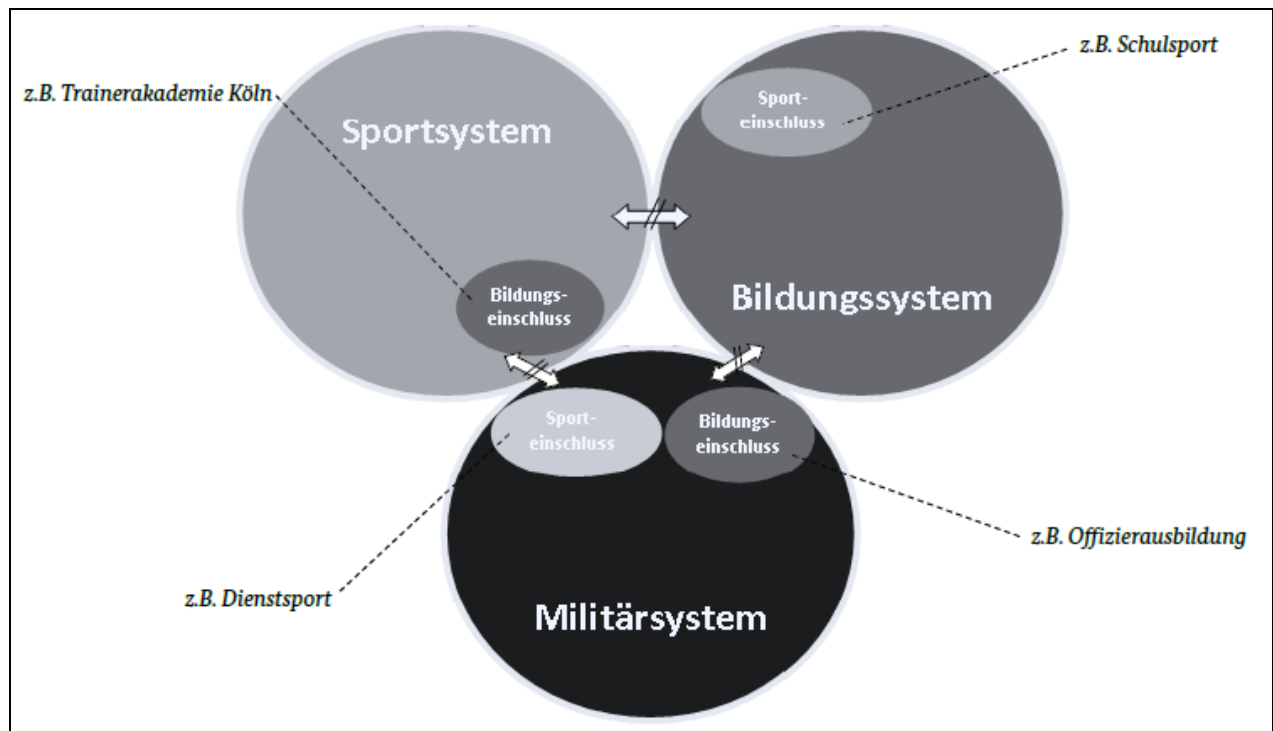


Abb. 2: Logikeinschlüsse und Nichtübertragbarkeit von Ansprüchen

Anmerkungen: Während das Militärsystem systematisch Einschlüsse aus den beiden anderen Teilsystemen ausbildet, finden sich solche Einschlüsse aus dem Militärsystem kaum in der Bildung oder im Sport.

Vielfach finden sich in den jeweiligen Teilsystemen Institutionen (die auch häufig organisational verfasst sind), die mit typischen Aufgaben aus einem der anderen Teilsysteme betraut sind und dementsprechend auch in einem gewissen Maß der Logik des anderen Teilsystems folgen, letztlich aber ihre Verortung in dem System, in dem sie primär angesiedelt sind, finden. Beispiele hierfür sind die Trainerakademie Köln, die als Bildungseinrichtung des Sports, zwar dem Sportsystem angehört, dabei aber (bis zu einem gewissen Grad) der Rationalität einer Bildungsinstitution folgt – dominant bleibt aber das Sportsystem. Analog verhält es sich mit dem allgemeinen Schulsport, der zwar der Leistungsrationaltät des Sportsystems grundsätzlich folgt, aber doch in das System der öffentlichen und privaten Schulen eingebunden bleibt und dessen Logik folgt, indem die sportlichen Leistungen in das Schulnotensystem eingepasst werden: Eine „1“ können mehrere Schüler oder Schülerinnen erhalten und auch die oder der Allerbeste kann nicht besser bewertet werden – die so bewerteten schulischen Sportleistungen werden im Sportsystem nicht anerkannt. Dasselbe gilt für das Militär – hier zeigen sich die Truppschulen, Unteroffizierschulen, Offizierschulen etc. als Bildungseinschlüsse und der militärische Dienstsport als Sparteinschluss. Militärische Ausbildungen finden aber

keine direkte Anerkennung im Bildungssystem (die ATN/ATB⁴ als Truppenoffizier hat kein ziviles Bildungsäquivalent) und auch der Dienstsport findet prinzipiell losgelöst vom Sportsystem statt. Allerdings kann es hierbei jeweils Teilanerkennungen geben, wenn z. B. im Dienstsport die Prüfung zum Deutschen Sportabzeichen abgelegt wird – hierfür müssen allerdings zivile Prüfer anwesend sein. Die Teilsysteme verhalten sich zwar nicht autopoietisch (also selbstreferenziell im Sinne Luhmanns 1994), versuchen aber doch Regeln so aufzustellen, dass sie dominant der eigenen Logik zu folgen. Während Karrieren im Rahmen eines Wechsels zwischen den Systemen dadurch grundsätzlich erschwert werden – so berechtigt z. B. der Abschluss als Diplom-Trainer der Trainerakademie des DOSB (Deutscher Olympische Sportbund) nicht zur Aufnahme eines weiterführenden Sport-Studiums an einer Hochschule und andererseits berechtigt ein abgeschlossenes Sportstudium nicht zur Arbeit als Trainer in einer spezifischen Sportdisziplin – sollen die Karrieren innerhalb des jeweiligen Teilsystems befördert werden.

3. Duale Karrieren und die Professionalisierung des Sports

Innerhalb des Sports kann eine zunehmende Professionalisierung im Rahmen der Entwicklung zu einem eigenständigen gesellschaftlichen Teilsystem (Fischer 1986, Schimank 1988, Cachay/Thiel 2000) festgestellt werden. Die Dynamik der Professionalisierung sportlicher Leistungserbringung im Spitzensportbereich kann dabei in drei Phasen unterteilt werden (Rentmeister/Elbe 2013):

1. Phase: Seit ca. 1970 findet sich zunehmend eine Hauptamtlichkeit von Athletinnen und Athleten, die durch staatliche Arbeitgeber (z. B. Bundeswehr) für den olympischen Sport, durch Sportvereine als privatwirtschaftliche Arbeitgeber (z. B. im Fußball) alimentiert werden oder als Selbständige (z. B. im Tennis) tätig sind. Es werden teilweise Spitzengehälter in einigen Sportarten erzielt, die breite Masse der Athletinnen und Athleten im Leistungssportbereich bleibt aber hiervon ausgeschlossen.
2. Phase: Seit den 1980er Jahren werden auch zunehmend hauptamtliche Mitarbeiter in Management und Training in Sportvereinen und bei privaten Sportanbietern eingesetzt.⁵ Die spezifischen Bildungsbedarfe werden primär innerhalb des Sportsys-

⁴ Mit der Erteilung einer Ausbildungs- und Tätigkeitsnummer/-bezeichnung (ATN/ATB) wird der Nachweis der Erlangung einer spezifischen Qualifikation als Zertifizierung, z. B. aufgrund des Bestehens einer Lehrgangsprüfung in der Bundeswehr für Soldatinnen und Soldaten bezeichnet.

⁵ Vgl. hierzu generell Cachay/Thiel (2010) und hinsichtlich der Diskussion zur Professionalisierung des Trainerberufs Zinner/Krug/Werner (2011) sowie Elbe/Nimz/Hülsen 2018.

tems selbst gedeckt. Das Bildungssystem reagiert erst mit deutlicher Verspätung ab den 2000er Jahren mit einer Ausweitung des formellen Bildungsangebots in den Bereichen Sport und Sportmanagement.

3. Phase: Seit den 1990er Jahren findet eine Professionalisierung der Personalfunktion in den Sportorganisationen statt. Ab jetzt wird die Professionalisierung selbst professionalisiert, was als Meta-Professionalisierung oder reflexive Professionalisierung bezeichnet werden kann. Beispiele finden sich insbesondere bei großen Sportanbietern und Sportarten mit entsprechendem Kommerzialisierungspotenzial, wie z. B. im Fußball.⁶

Für die Athletinnen oder Athleten ergibt sich aber, auch wenn es ihnen gelingt, als Leistungssportler in die Hauptamtlichkeit zu gelangen und somit Teil dieser Professionalisierungstendenz des Sportsystems zu werden, dass die eigene spitzensportliche Leistungserbringung einer zeitlichen Begrenzung unterliegt und ab einem früher oder später auftretenden Zeitpunkt unter das Anforderungsniveau fällt. Sie sind also darauf angewiesen, neben oder nach der sportlichen Karriere eine neue Karriere zu planen, die nicht auf der eigenen sportlichen Leistung beruht. Das kann ggf. im Sportsystem sein, z. B. als Trainer oder Trainerin. Viele suchen allerdings ihre spätere, weitere Karriere in einem anderen Bereich, was bedeutet, dass in der Regel mit dem Professionswechsel auch das gesellschaftliche Teilsystem gewechselt wird. Um diesen Wechsel zu erleichtern, wird in den olympischen Sportarten das Prinzip der Dualen Karrieren gefördert, in Sportarten mit Spitzeneinkommen findet eine solche Dualität der Handlungsorientierung in der Regel nicht statt. Auch aus Sicht des DOSB aber sind Duale Karriere inzwischen zu einer der zentralen Aspekte des Leistungssports geworden. Aufgrund der deutlich nachlassenden Bewerberzahlen in den Nachwuchskohorten gewinnt die Abstimmung von Spitzensport und schulischer, bzw. beruflicher Ausbildung immer mehr an Bedeutung, wobei auch der DOSB mittlerweile den Zeitpunkt des Endes der Spitzensportkarriere als Teil der Sportkarriere selbst, der geplant und gestaltet werden muss, betrachtet (DOSB 2020). Hierfür bedarf es der Abstimmung aller sportlichen und bildungs- oder berufsbezogenen Aspekte über einen Zeitraum von mehreren Jahren und dies meist vom frühen Jugendalter bis ins Erwachsenenalter hinein.

„Dabei müssen Trainingsumfänge, -einheiten und Trainingslager auf der sportlichen Seite berücksichtigt und Lehr- und Lerninhalte in Schule, Studium oder Berufsaus- und -weiterbildung vermittelt werden.“ (DOSB 2020)

⁶ Rentmeister/Elbe (2013) weisen dies für die oberen Ligen des Deutschen Fußballbundes (DFB) nach.

Es bedarf einer intensiven Beratung und Unterstützung der Athletinnen und Athleten ebenso wie der Koordination und der Beteiligten Bildungsinstitutionen oder Arbeitgeber.⁷ Dementsprechend bietet der DOSB ein Konzept „Duale Karriere“ an, das in den Olympiastützpunkten durch die Laufbahnberater für die Sportlerinnen und Sportler und sonstigen Beteiligten umgesetzt wird. Ein Beispiel hierfür ist das Berliner Modell (Elbe et al. 2014). Hiermit wird ein Betreuungsmodell zur Förderung der Dualen Karriere mit Hilfe eines umfassenden Kooperationsansatzes zwischen acht Hochschulen und dem Olympiastützpunkt (OSP) in Berlin bezeichnet. Die grundlegende Idee ist es einen Nachteilsausgleich für die Athleten aufgrund der leistungssportlichen Trainings- und Wettkampfbelastung zu schaffen. Hierbei wurde auch das Projekt „Partnerhochschulen des Spitzensports“ des Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverbandes (adh) mit eingebunden, wodurch individuelle Lösungen bereits vor der Aufnahme eines Studiums gefunden werden sollen. Ziel ist eine Harmonisierung der Spitzensportkarriere mit dem Studium. Im Rahmen dieses Modells zur Förderung der Dualen Karriere wird ein intensiver und umfangreicher Betreuungsprozess von Spitzensportlern und Spitzensportlerinnen durchlaufen, für das sich eine Unterteilung in sechs Phasen bewährt hat (Elbe et al. 2014):

- Der Laufbahnberater/die Laufbahnberaterin des Olympiastützpunktes in Berlin berät in Zusammenarbeit mit den Verbundhochschulen hinsichtlich Studienmöglichkeiten, Studieninhalten und Studienkonzepten, die sich im Rahmen einer Dualen Karriere umsetzen lassen.
- Athlet, Laufbahnberater und der Beauftragte Spitzensport der jeweiligen Hochschule treffen zu einem Beratungstermin zusammen, in dem die Umsetzbarkeit des Wunsches diskutiert werden.
- Innerhalb der dritten Phase wird die Kompatibilität des gewünschten Studiengangs mit den sportartspezifischen Anforderungen konkret abgeglichen, wodurch dem Spitzensportler/der Spitzensportlerin eine sachgerechte Entscheidung hinsichtlich der Aufnahme des gewünschten Studienganges möglich wird.
- Der Athlet, der Laufbahnberater des OSP und der Beauftragte Spitzensport bereiten gemeinsam die Immatrikulation vor und organisieren einen Termin hierfür sowie zur Studienberatung, die mit den Trainingsanforderungen abgestimmt werden.
- Nach der Immatrikulation wird der aktuelle Trainings- und Wettkampfplan mit den Anforderungen des anstehenden Semesters konkret abgeglichen und bei Bedarf werden Sondertermine oder spezifische Betreuungsangebote zum Nachteilsausgleich aufgrund der Doppelbelastung vereinbart.
- Die letzte Phase umfasst die offensive Planung des Übergangs vom aktiven Leistungssport in die zivile Karriere durch Studienintensivierung oder die Integration in den Arbeitsmarkt.

⁷ Auf die Abstimmungsproblematik der verschiedenen Netzwerk Beteiligten im Umfeld von Spitzensportlerinnen und Spitzensportlern und der besonderen Rolle von Hochschulen hierbei weisen Borggreffe/Riedl/Cachay (2009) hin.

Die Zielgruppe, die der DOSB im Rahmen Dualer Karrieren für Spitzensportler ansprechen möchte, sind Angehörige der Olympia-, Perspektiv-, Ergänzungs- oder Nachwuchskader, denen aufgrund der umfangreichen sportlichen Belastung und eng getakteter Trainings- und Wettkampfpläne, sowie vielfach fehlender Ansprechpartner im sportlicher und privaten Umfeld, die Möglichkeit fehlt, eigene Interessen und Stärken über den Sport hinaus zu entdecken und weiterzuentwickeln. Dies beschränkt sich nicht auf Studienangebote, vielmehr fördern Laufbahnberaterinnen und Laufbahnberater an den Olympiastützpunkten die Athletinnen und Athleten bereits in der Phase der Schulbildung und unterstützen sie bei der Entscheidungsfindung sich weiter schulisch oder beruflich zu orientieren und dies dann auch umzusetzen, speziell hinsichtlich der Suche nach sportkompatiblen Ausbildungs- oder Studienplätzen.⁸ Der DOSB (2020) zeigt diesbezüglich konkret auf, welche Anforderungen hinsichtlich der Umsetzung einer Dualen Karriere entstehen (Abb. 3).

Was Du für Deine Duale Karriere brauchst	
–	Den Wunsch, neben/nach dem Sport Deine berufliche Zukunft zu planen
–	Ansprechpartner/innen, die Dir jederzeit helfen – bei Dir zu Hause, auf Reisen, und immer dann, wenn Du ihre Hilfe benötigst
–	Adressen und Telefonnummern, an die Du Dich bei Fragen zu Deiner Dualen Karriere wenden kannst
–	Förder/innen und Unterstützer/innen, die sich für Deine Zukunft einsetzen und Dich nach ihren Kräften in Sport und darüber hinaus unterstützen
–	Ein Netzwerk, das dies alles verbindet

Abb. 3: Anforderungen im Rahmen Dualer Karrieren

Anmerkungen: Die Abbildung gibt inhaltliche Auszüge der Internetseite „Duale Karriere im Spitzensport“ des DOSB (2020) wieder.

Diese Anforderungen gelten für alle Athletinnen und Athleten, die sich im Rahmen einer Dualen Karriere weiterentwickeln wollen und gehen über Anforderungen, die in der Moderne aufgrund der Rollendifferenzierung für das Individuum generelle entstehen deutlich hinaus. Das Erbringen von *Spitzenleistung* in einem spezifischen gesellschaftlichen Teilsystem, stellt eine besondere Belastung dar, die mit den Anforderungen in anderen Teilsystemen kollidiert und deshalb vielfach mit einem Nachteilsausgleich versehen wird. Ein besonderes Unterstützungsangebot findet sich darüber hinaus durch die Aufnahme einer Tätigkeit im Staatsdienst beim Bund, den Ländern oder kommunalen Arbeitgebern.

⁸ Zur Lebenslauforientierung im Hochleistungssport und zur Förderung von Kindern und Jugendlichen im Sportsystem vgl. u. a. Baur (1998) sowie das gesamte Schwerpunktheft „Sportkarrieren in Lebensläufen von Hochleistungssportlerinnen und -sportlern“ der Zeitschrift Sportwissenschaften 28(1).

Der DOSB (2020) führt exemplarisch fünf Beispiele für Spitzenathleten mit Mehrfachbelastungen im Staatsdienst an:⁹

- Martin Fleig ist Para-Ski-Weltmeister und arbeitet im Landratsamt Breisgau-Hochschwarzwald.
- Betty Heidler ist Hammerwerferin Silber-Olympiamedaillen-Gewinnerin und Polizeihauptmeisterin der Bundespolizei. Sie studiert Jura an der HU Berlin.
- Denis Kudla ist Vize-Weltmeister und olympischer Bronze-Gewinner im Greco-Ringen und (nach einer Ausbildung zum Chemiekanten) Sportsoldat bei der Bundeswehr.
- Andreas Wellinger ist Olympiasieger im Skispringen, Beamter beim Zoll und studiert Betriebswirtschaftslehre.
- Alexander Wieczerzak ist Weltmeister im Judo, Sportsoldat bei der Bundeswehr und studiert Betriebswirtschaftslehre.

All diesen Spitzensportlerinnen und Spitzensportlern ist gemeinsam, dass die Mehrfachbelastung aus Bildungsprozessen (Schule, Ausbildung, Hochschule) und Sport, ergänzt um die Berufstätigkeit in einer Organisation des staatlichen, ersten Sektors für viele Jahre Alltag ist und die Lebensführung der Betroffenen prägt. Diese Betroffenen nehmen im Rahmen der Professionalisierung des Spitzensports insofern eine Sonderstellung ein, als dass Gleichzeitigkeit in der Integration von Sport, Bildung und Berufsausübung (z. B. im Militär) Gegenstand der Karriereentwicklung wird. Aufgrund der Mehrfachbelastungen ist es sinnvoll bei dieser Gruppe eben nicht mehr nur von Dualen Karrieren, sondern von Multiplen Karrieren zu sprechen.¹⁰ Wie schaffen die Betroffenen es aber, diese Mehrfachbelastung zu koordinieren und die Unterschiedlichkeit der Belastungen aufeinander abzustimmen? Hierzu ist im Folgenden ein Vergleich typischer Belastungen des Alltags mit den Idealtypen des jeweiligen Karriereprofils anzustellen.

4. Typenbildung als Handlungsorientierung für Sport-Soldatinnen und Sport-Soldaten

Idealtypen sind konstruierte Abbilder von gesellschaftlichen Phänomenen, die eine systematische Bedeutungszuschreibung erfahren und an die Alltagserwartungen geknüpft werden. Es sind vielfach Institutionen (wie das Sportsystem), an denen sich Menschen tatsächlich orien-

⁹ Vgl. hierzu auch das Interview mit den ehemaligen Sportsoldatinnen und Olympionikinnen Katrin Bunkus und Monique Pöge in diesem Band.

¹⁰ Das Konzept „Multiple Karrieren“ bedeutet mehr, als sich nur in mehreren Jobs zu betätigen (Junk 2018) – hierbei geht es darum, sich in unterschiedlichen Anforderungsbereichen weiterzuentwickeln und dabei ein professionelles Selbstverständnis zu entwickeln, wodurch Spannungsverhältnisse und auch Konflikte zwischen den unterschiedlichen Anforderungsprofilen und Entwicklungspotenzialen entstehen.

tierten und die sie als real existierenden Typen zusammenfassen (z. B. Sportvereine). Idealtypen schließen hieran an, stellen aber eine Übersteigerung der Realität dar und führen zu einer Generalisierung, als reine Form des Typs, die in der Realität so nicht vorhanden ist, aber aus wissenschaftlicher Sicht dazu dienen kann, qualitativ unterschiedliches soziales Handeln zu verstehen (Weber 1980, Elbe et al. 2014).¹¹ Im Folgenden wird der Idealtyp eines Sportsoldaten konstruiert, wobei hierzu der Idealtyp des *homo gymnasialis* (Elbe et al. 2014) erweitert wird.¹² Der Idealtyp des Sportsoldaten muss sich in drei Teilsystemen bewähren. Hierbei sind die folgenden Kriterien zu berücksichtigen:

- *Institutionenorientierung*: Regeln, Strukturen und Abläufe von Karrieren ergeben sich aus der Institutionalisierung im jeweiligen Teilsystem.
- *Konkurrenzaustragung*: Die gesellschaftliche Konkurrenz zeigt sich in den Teilsystemen als Karriere.
- *Erfolg*: Karrieren werden dann als erfolgreich eingeschätzt, wenn im zeitlichen Verlauf eine Besserstellung innerhalb eines Systems erfolgt.
- *Sozialbezug*: Die zentralen Bezugsgruppen leiten sich in den gesellschaftlichen Teilsystemen aus der Konkurrenz- und Karriereorientierung ab.
- *Vermarktbarkeit*: Karrieren realisieren sich aufgrund der Vermarktbarkeit von Eigenschaften, Kompetenzen und Handlungsorientierung in gesellschaftlichen Teilsystemen.

Wenn diese Kriterien an die drei Teilsysteme, in denen sich Sportsoldatinnen und -soldaten zu bewähren haben, angelegt werden lässt sich die folgende Differenzierung treffen (Tab. 1):

Kriterium	Sport	Bildung	Militär
Teilsystem			
Institution	Sportsystem (z.B. OSP)	Bildungssystem (z.B. Hochschule)	Militärsystem (z.B. Bundeswehr)
Konkurrenzaustragung	Wettkampf	Prüfung	Kampf
Erfolg	relativ Bester (Gold)	absolut Bester (1,0)	Sieger
Sozialbezug	Team- mitgliedschaft	individuell Studierende	Teil einer militärischen Einheit
Vermarktbarkeit	perfekter Sportler	perfekter Intellektueller	perfekter Soldat

Tab. 1: Differenzierungskriterien der Teilsysteme

Anmerkungen: Die Tabelle stellt eine Anpassung und Erweiterung des *homo gymnasialis* (Elbe et al. 2014) dar.

¹¹ „Je schärfer und eindeutiger konstruiert die Idealtypen sind: je weltfremder sie also, in diesem Sinne, sind, desto besser leisten sie ihren Dienst, terminologisch und klassifikatorisch sowohl wie heuristisch“ (Weber, 1980, S. 10).

¹² Die Idealisierung des Sports im kulturellen Wertesystem der Gesellschaft thematisiert auch Weis (1997), allerdings ohne daraus einen eigenständigen Idealtyp zu formulieren.

Der Idealtyp eines Sportsoldaten/einer Sportsoldatin kann sich in allen drei Institutionen souverän bewegen und dabei das eigene Handeln an die jeweilige Rationalität anpassen. Ausgangspunkt ist der Siegeswille des Spitzensportlers,¹³ der auch für die Bewältigung von Bildungsanforderungen hilfreich und damit schon dominant für die Bewältigung schulischer Herausforderungen junger Leistungssportler und Leistungssportlerinnen ist (Richartz 2000). Trotz einer grundsätzlichen Teamorientierung ist ihm/ihr bewusst, dass hinsichtlich der Leistungsbeurteilung jeder letztlich auf sich gestellt ist: Im Sport gilt selbst für Mannschaftssportarten, dass für das Team diejenigen nominiert werden, die die beste Leistung erbringen. Bezüglich der Bildung gilt, dass am Ende Zertifikate zählen und die werden individuell ausgestellt. Auch im Militär gilt die bittere Wahrheit ‚Together we stand – devided we fall.‘ Hinsichtlich des Erfolges ist der Idealtyp des Sportsoldaten zwar leistungsorientiert, aber adaptiv – es werden die jeweiligen Erfolgskriterien dem eigenen Handeln zugrunde gelegt, was auch für die Vermarktbarkeit des Selbst gilt: als perfekter Soldat werden perfekter Körper und perfekter Geist kombiniert. Hinsichtlich der Konkurrenzaustragung dominiert beim Sportsoldaten die Kampforientierung – sie wird eben hinsichtlich der Wahl der Mittel auf die jeweiligen Austragungsarenen angepasst. Damit ist der Idealtyp des Sportsoldaten/der Sportsoldatin beschrieben – dieser ist aber nur wissenschaftliches Vergleichsmodell. In der Realität sind – nach der Untersuchung von Elbe et al. (2014) –die folgenden Realtypen denkbar:

– ***Typ A: Dominanter Spitzensportler (DSS)***

Dieser Realtyp orientiert sich am stärksten am leistungssportlichen Idealtyp. Sein Handeln wird durch die spitzensportliche Leistungsrationalität geprägt. Für den militärischen Dienst oder das Studium werden minimale Ressourcen aufgewandt.

– ***Typ B: Auftragsorientierter Sportsoldat (AOS)***

Hier hat die militärische Rationalität die stärkste Wirkung, der Leistungssport ist der momentane Auftrag – diese Diensterfüllung steht im Vordergrund. Angestrebt wird eine militärische Karriere, das Studium hat hierbei nur Lehrgangscharakter.

– ***Typ C: Sportaffiner Student (SAS)***

Für diesen Typ steht die Logik studienbezogener Leistungsnachweise im Vordergrund. Militärische Anforderungen empfindet er als Zumutung, der Sport ist eher Ausgleich, handlungsleitend ist die Möglichkeit des Verbleibs in der institutionellen Förderung.

¹³ Dieser Siegeswille leitet sich aus der grundsätzlichen Codierung nach Sieg vs. Niederlage im Leistungssport ab (Schimank 1988, Cachay/Thiel 2010). „Durchhaltevermögen, Zielorientierung, Leistungsbereitschaft und systematisches Arbeiten sind Leistungssportlern selbstverständlich ...“ (Werner, Kainz & Elbe, 2008, S. 16).

– **Typ D: Offener Karrierist (OK)**

Hier steht die Vereinbarkeit von Studium, Spitzensport und militärischen Anforderungen im Zentrum des Handelns. Für den offenen Karrieristen steht die Abwägung der verschiedenen Handlungsrationalitäten und die Bewahrung zukünftiger Karriereaussichten im Vordergrund.

Die Realtypen korrespondieren mit den differentiellen Ausprägungen der einzelnen Individuen, die als Sportsoldatinnen und Sportsoldaten Dienst tun, an Wettkämpfen teilnehmen und ihr Studium bewältigen. Natürlich gibt es jeweils individuelle Ausprägungen, es lassen sich aber bei Befragungen quantitativ oder qualitativ Typen bilden, die sich diesen Realtypen zuordnen lassen.

5. Drop Out oder Kick Off? Perspektiven um das sportliche Karriereende

Aus sportpsychologischer Sicht sind Karrieren im Leistungssport (neben den Trainings- und Talentaspekten) primär mentale Herausforderungen, deren Bewältigung darüber entscheidet, wie diese verlaufen und wie diese enden – als „Drop Out“ aus dem Sportsystem und ggf. auch noch aus dem Bildungssystem oder als „Kick Off“ einer neuen Karriere. Dementsprechend werden Empfehlungen zur Bewältigung des sportlichen Karriereendes gegeben (Alfermann/Stoll 2010). Die Perspektive bleibt dabei in hohem Maß auf das Sportsystem als Referenz gerichtet. Diese Vorstellung korrespondiert mit einer Befragung von 238 ehemaligen Spitzensportlern und Spitzensportlerinnen, nach deren Karriereende, das hier als kritisches Lebensereignis konzipiert wird, bei dem es zu Fehlanpassungen und psychischen Störungen kommen kann. Es wird untersucht, welchen Einfluss Resilienz und Athlete Identity auf das Belastungsempfinden am Karriereende haben, wobei ein signifikanter Unterschied der psychischen Belastung hinsichtlich eines freiwilligen, bzw. eines unfreiwilligen Karriereendes nachgewiesen werden konnte (Pöge 2020). Hier ist ein Unterschied zwischen der Zufriedenheit von Spitzensportlern und ehemaligen Offizieren hinsichtlich des fortschreitenden Alters festzustellen. Während ehemalige Offiziere in ihrer Dualen Karriere eine zunehmende Zufriedenheit zeigen (Elbe 2019), wobei es zu einem Rückgang des Niveaus in den weichen Faktoren (Einfluss, Kompetenz und Selbstverwirklichung) kommt, dieser aber durch die Angemessenheit des Gehaltes kompensiert wird, erleben Leistungssportler ihre Karriere durchgehende als Zunahme an Einfluss, Kompetenz und Gehalt und trotzdem sinkt die Gesamtzufriedenheit in den frühen Erwachsenenjahren, nach einem Anstieg in der Jugend (Elbe et al. 2014). Der Grund hierfür liegt darin, dass für Spitzensportlerinnen und Spitzensportler mit dem Ende der Jugend die Auseinandersetzung mit dem sportlichen Karriereende und der Notwendigkeit,

hinsichtlich alternativer beruflicher Entwicklungen Entscheidungen zu treffen, beginnt. Die Athlete Identity hat durchaus einen Einfluss bei der Bewältigung dieser Phase und darüber hinaus dann auch beim Karriereende, der Resilienz – als Fähigkeit, Belastungen zu ertragen – kommt hingegen keine sehr hohe Bedeutung zu (Pöge 2020). Nach den Untersuchungen von Elbe et al. (2014) und Buer/Hülsen/Rückmann (2017) ist es auch eher das Kohärenzgefühl,¹⁴ das in hohem Maß dafür verantwortlich ist, inwiefern das Karriereende als positiv oder als negativ wahrgenommen wird. Beurteilt werden dabei in beruflicher Hinsicht die Entwicklung und Zielerreichung im Sport, in der Bildung und beim aktuellen Arbeitgeber. In Bezug auf die oben identifizierten Realtypen des Sportsoldaten/der Sportsoldatin lassen sich folgende Tendenzen der selbst erlebten Karriereentwicklung von Sportfördersoldatinnen und -soldaten aus den Logiken der Teilsysteme ableiten (Abb. 4).

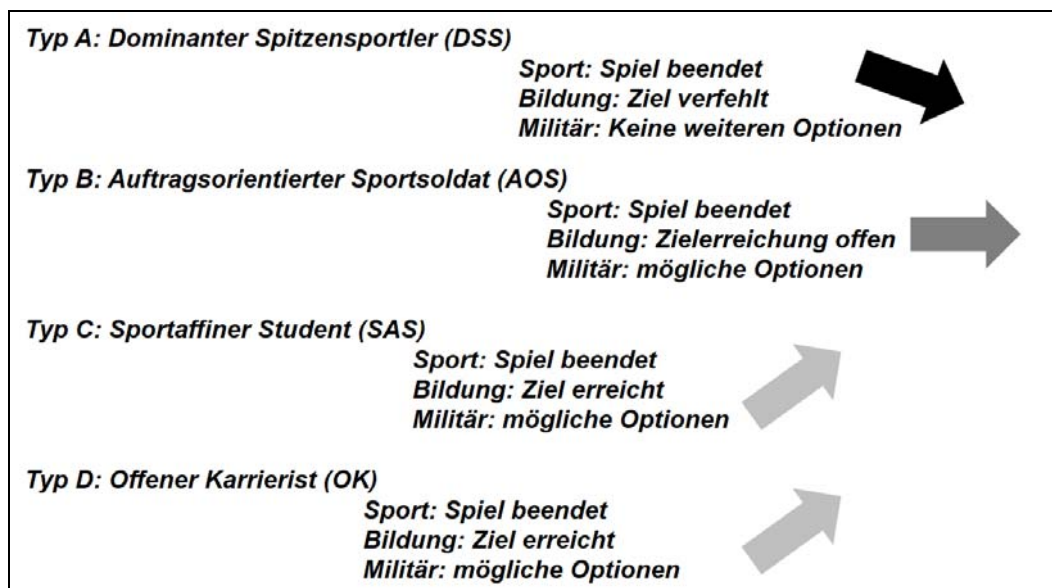


Abb. 4: Realtypische Handlungsoptionen beim Karriereende

Anmerkungen: Die Darstellung differenziert die selbst erlebte Karriereentwicklung von Sportfördersoldatinnen und -soldaten je nach realtypischer Orientierung, wobei die Pfeile eine Selbstbewertung der eigenen Karriere aufgrund der realtypischen Orientierung verdeutlichen.

6. Karrierepfade oder die Rückkehr der gesellschaftlichen Teilsysteme

Die zentrale Herausforderung für die Sportsoldatinnen und Sportsoldaten ist die Integration der verschiedenen Teilsysteme, in denen sie sich während ihrer sportlichen Karrieren bewegen. Dies gilt in besonderem Maß für das Karriereende. Ist bis zu diesem Zeitpunkt eine In-

¹⁴ Das Kohärenzgefühl kann mit Hilfe des SOCQ (Sense of Coherence Questionnaire) nach Antonovsky (1997) erhoben werden. Hierbei werden Bedeutsamkeit/Sinn, Verstehen und Handhabbarkeit als zentrale Einflussfaktoren erhoben.

tegration nicht gelungen, dann wird die Transition als Belastung und Kohärenzverlust empfunden. Allerdings werden dabei vielfach Ursache und Wirkung vertauscht. Der Kohärenzverlust ist nicht Folge des „Karriereendes“, sondern dessen Voraussetzung: Die Beurteilung einer transitorischen Erfahrung hängt von der Identitätskonstruktion im Vorfeld ab. Endet mit der sportlichen Karriere auch die Karriere als Soldat oder Soldatin, dann fallen zwei von drei Teilsystemen weg, die bisher zu integrieren waren. Aus Perspektive einer eigenen Professionsidentität ist demnach zu fragen, wie die Übergänge so gestaltet werden können, dass eine Integration von Multiplen Karrieren möglich ist. Anhaltspunkte hierfür geben die Studien zu Karrieren ehemaliger Offiziere (Elbe 2019, Marr 2002), wonach die beiden Karriereabschnitte vor und nach dem Wechsel aus der hoheitlichen Profession eines Offiziers hin zu einer zivilberuflichen Tätigkeit als eine Karriere – aber mit unterschiedlichen Professionslogiken – empfunden werden. Letztlich werden nicht die Karrieren integriert, sondern die Rationalitäten der Teilsysteme. Das Problem hierbei lässt sich aus der Studie von Elbe et al. (2014) ableiten: Trotz der Zunahme des eigenen Kompetenz- und Einflussempfindens bei den Spitzensportlerinnen und Spitzensportlern steigt die Zufriedenheit im Erwachsenenalter nicht mehr an, sondern nimmt sogar ab. Das könnte damit zusammenhängen, dass die Intensität der Betreuungsleistung durch das Sportsystem durch Laufbahnberater, Trainer, Sportpsychologen etc. sowie bei der Bundeswehr durch Vorgesetzte speziell für dominante Spitzensportler und auftragsorientierte Sportsoldaten die Vermittlungsfunktion zu anderen gesellschaftlichen Teilsystemen in einem Maß übernommen hat, dass der Übergang von der durchorganisierten Karriere als Sportsoldatin oder Sportsoldat zu einer Karriere, in der nicht mehr die (angeleitete und damit zumindest teilweise fremdverantwortete) sportliche Leistungserbringung im Zentrum steht in eine biografische Falle führt (Bette/Schimank 1995). Wenn Andere im Vorfeld eines solchen Veränderungsprozesses, wie ihn Karriereübergänge darstellen, die Integrationsleistung für das betroffene Individuum übernehmen, dann wird der Wegfall dieser fremden Integrationsarbeit als Kohärenzbruch erlebt (Elbe et al. 2014).

Allerdings ist die Zwangsläufigkeit solcher Übergänge zunehmend in Frage zu stellen. Speziell aus dem Bereich der Multiplen Karrieren von Spitzensportlern und Spitzensportlerinnen bei staatlichen Arbeitgebern wird dies einerseits durch die Förderprojekte hin zu Sportlehrern in der Bundeswehr nach dem sportlichen Karriereende untermauert (Arning 2018, die Beiträge von Hahn/Schönherr sowie von Klix in diesem Band) und andererseits kann diesbezüglich auf langjährige Erfahrungen bei der Bundespolizei zurückgegriffen werden (Hackfort/Birkner 2003), wonach zwei Drittel der Sportler des damaligen BGS (Bundesgrenzschutz, heute Teil der Bundespolizei) nach Ende ihrer sportlichen Karriere bei der Polizei blieben. Unabhängig

von der individuellen Orientierung ist in diesen Fällen zumindest der Verbleib in einem der drei Teilsystem (dem des staatlichen Arbeitgebers) gesichert und das zweite Teilsystem (hier: Bildung) wird nur noch als Logikeinschluss wirksam. Somit erhalten sowohl die auftragsorientierten Sportsoldaten als auch die dominanten Spitzensportler neue Karriereoptionen und damit die Möglichkeit, ihre professionelle Identität sukzessive anzupassen. Für die offenen Karrieristen und die sportaffinen Studenten war diese sowieso stärker an der selbst vorgenommenen Integration der Rationalitätsanforderung der unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilsysteme ausgerichtet und damit der „Kick Off“ vorprogrammiert.

Literatur

- Alfermann, D./Stoll, O. (2010): Sportpsychologie. Ein Lehrbuch in 12 Lektionen. 3. Aufl. Aachen: Meyer & Meyer.
- Antonovsky, A. (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Herausgegeben von Alexa Franke. Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.
- Arning, O. (2018): Professionalisierung der Sportausbildung: Die ersten „Trainer Sport/KLF Bw“ stehen zur Verfügung. URL: <https://www.streitkraeftebasis.de/...> vom 05.04.2019.
- Baumgarten, (2018): Duale (Leistungssport-) Karriere in Deutschland. Stand und Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen. In: Leistungssport 48(2), 4–9.
- Baur, J. (1998): Hochleistungssportliche Karrieren in Nachwuchsbereich. Zwischen gesellschaftlichen Erwartungen und individuellen Risiken. In: Sportwissenschaften 28(1), 9–26.
- Bette, K.-H. (2011): Sportsoziologische Aufklärung. Studien zum Sport der modernen Gesellschaft. Bielefeld: transcript.
- Bette, K.-H./Schimank, U. (1995): Dopingdefinitionen als soziale Konstruktionen. In: Olympische Jugend, 40(3), 8–13.
- Borggreffe, C./Cachay, K./Riedl, L. (2009): Spitzensport und Studium: Eine organisationssoziologische Studie zum Problem Dualer Karrieren. Schondorf: Hofmann.
- Borggreffe, C./Riedl, L./Cachay, K. (2009): Wettkampf der Karrieren. Eine Studie zum Problem von Spitzensport und Hochschulstudium. In: Leistungssport 39(2), 11–18.
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomische Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hrsg.): Soziale Ungleichheit. Göttingen: Schwartz, 183–198.
- Buer, J. v./Hülse, A./Rückmann, J. (2017): Studieninteresse, Kohärenzgefühl und institutionelle und personale Unterstützung. Studien zur Wirtschaftspädagogik und Berufsbildungsforschung, Band 25. Berlin: HU.
- Bundeswehr (2010): Weisung zur Durchführung der Grundausbildung Spitzensport. Bonn: Streitkräfteamt.
- Bundeswehr (2017): ZV A1-224/0-1 Sport und Körperliche Leistungsfähigkeit. Berlin: Kdo-SKB Abt Ausbildung SK.
- DOSB – Deutscher Olympischer Sportbund (2020): Duale Karriere im Spitzensport. URL: www.Duale-Karriere.de vom 09.11.2020
- Elbe, M./Peters, S. (2016): Die temporäre Organisation: Grundlagen der Kooperation, Gestaltung und Beratung. Berlin: Springer Gabler.

- Elbe, M. (2019) (Hrsg.): Duale Karriere als Institution. Perspektiven ziviler Karrieren ehemaliger Offiziere. Berlin: Berliner Wissenschaftsverlag.
- Elbe, M./Hülsen, A./Borchert, A./Wenzel, G. (2014): Duale Karriere im Spitzensport: Idealtypen und Realtypen am Beispiel des Berliner Modells. In: Leistungssport. 44(3), 4–11.
- Elbe, M./Nimz, G./Hülsen, A. (2018): Die Akademisierung der Trainerausbildung – Lehr-Lernarrangements zwischen Systemanforderungen und Trainer-Athleten-Beziehung. In: Lange, D./Mues, A./Heinicke, W. (Hrsg.): Leistungssport im Wandel der Zeit. Festschrift zum 75. Geburtstag von Prof. Dr. Jochen Zinner. Berlin: H:G/ILT, 134–149.
- Fischer, H. (1986): Sport und Geschäft. Professionalisierung im Sport. Berlin: Bartels & Wernitz.
- Hackfort, D./Birkner, H.-A. (2003): Werdegang von BGS-Sportlern. In: BISp-Jahrbuch 2003, 365–370.
- Hackfort, D./Emrich, E./Papathanassiou, V. (1997): Nachsportliche Karriereverläufe. Schorndorf: Hofmann.
- Hülsen, A. (2012): Duale Karriere: die Vereinbarkeit von Sport, Ausbildung und Beruf. In: Leistungssport 42(1), 4–8.
- Junk, K. (2018): Multiple Karrieren – der Lebenslauf der Zukunft. In: Qiio Magazin. URL: <https://www.qiio.de/multiple-karrieren-lebenslauf-der-zukunft/> vom 10.11.2020.
- Luhmann, N. (2005): Soziologische Aufklärung 3. Soziales System, Gesellschaft, Organisation. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- Luhmann, N. (1994): Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. 5. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Marr, R. (2002) (Hrsg.): Kaderschmiede Bundeswehr? Vom Offizier zum Manager. Karriereperspektiven von Absolventen der Universitäten der Bundeswehr in Wirtschaft und Verwaltung. 2. Aufl. Neubiberg: gfw.
- Nagel, S./Conzelmann, A. (2006): Zum Einfluss der Hochleistungssport-Karriere auf die Berufskarriere – Chancen und Risiken. In: Sport und Gesellschaft – Sport and Society, 3(3), 237–261.
- Nehren, J./Orgeldinger, K. (2012): Duale Karriere bei der Bundeswehr. In: Leistungssport 42(1), 11–13.
- Parsons, T. (1976): Zur Theorie sozialer Systeme. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Pöge, M. (2020): Einfluss von Resilienz und Athlete Identity auf das Belastungsempfinden am Karriereende von Spitzensportlern und -sportlerinnen. Forschungsbericht/Abschlussarbeit. Berlin: FOM.
- Reimann, H. (2015): Sport in der Bundeswehr. Zur Geschichte, Struktur und Funktion des Militärsports in der Bundesrepublik Deutschland. Dissertation. Münster: Westfälische Wilhelms-Universität.
- Rentmeister, S./Elbe, M. (2013): Metaprofessionalisierung – Zur Professionalisierung des Personalmanagements in der Fußball-Bundesliga. In: Zeitschrift für Gesundheit und Sport 1/2013, 6–13.
- Richartz, A. (2000): Lebenswege von Leistungssportlern. Aachen: Meyer & Meyer.
- Richartz, A./Albert, K./Sallen, J./Hoffmann, K. (2010): Chronische Belastungen und persönliche Ziele in Leistungssport- und Bildungskarrieren. In: BISp-Jahrbuch 2009/10, 307–313.
- Schädler, T. (2016): Integration im Sportverein. Entwicklung eines sozialwissenschaftlich begründeten Qualitätsmanagementmodells. Saarbrücken: SVH.

- Schimank, U. (1988): Die Entwicklung des Sports zum gesellschaftlichen Teilsystem. In: Mayntz, R./Rosewitz, B./Schimank, U./Stichweh, R. (Hrsg.): Differenzierung und Verselbständigung – Zur Entwicklung gesellschaftlicher Teilsysteme. Frankfurt am Main: Campus, 181–232.
- Tischler, M. (2020): Vertrauen in die Wissenschaftskarriere: Eine empirische Studie zu den Qualifizierungswegen von Nachwuchswissenschaftlern. Wiesbaden: Springer VS.
- Weber, M. (1980). Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der verstehenden Soziologie. 5. Aufl. Tübingen: Mohr.
- Werner, C./Kainz, F./Elbe, M. (2008): Wenn Leistung zählt. Spitzensport und Studium. In: OSP-Report 1/2008, 16–17.
- Weis, K. (1995): Sport. In: Reinhold, G. (Hrsg.): Soziologie-Lexikon. München: Oldenbourg, 936–643.
- Zinner, J./Krug, J./Werner, C. (2011) (Hrsg.): Ich kann Trainer. Anforderungen an künftige Trainer von Kaderathleten im langfristigen Leistungsaufbau. Berlin: H:G Hochschule für Gesundheit und Sport.

Dies ist eine Vorabversion – das Original ist erschienen in: Elbe, M. & Reichherzer, F. (2023) (Hrsg.): Der Sport des Militärs. Perspektiven aus Forschung, Lehre und Praxis. Band 82 der Reihe Beiträge zur Militärgeschichte, Hrsg. vom Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr. Berlin: de Gruyter, S. 187 – 203.