

***Fussballschiedsrichter: Massnahmen zur langfristigen
Anbindung an das Hobby***

Bachelor-Thesis im Bachelor of Science Betriebsökonomie der
Fernfachhochschule Schweiz

Autor: *Sandro Reinhard*

Einreichdatum: *27. Januar 2024*

Referentin: *Dr. Claudia Stadelmann-Keller*

Vorwort

Wer mit 13 Jahren Fussballschiedsrichter werden will und früh von einer grossen Karriere träumt, hat im Volksmund «nicht alle Tassen im Schrank». Mein Traum einer steilen Karriere platzte schnell, zu gross die physischen Defizite und zu tief die Bereitschaft, mehr dagegen zu unternehmen. Bereits mit 28 Jahren beendete ich meine Schiedsrichterkarriere auf dem Platz – zusammen mit meinem Freund Pascal Weber in einem gemeinsamen «Abschiedsspiel». Er war es dann, der die gewonnen zeitlichen Ressourcen gut drei Jahre später für ein Studium einsetzen wollte – und mich überzeugte, es ihm gleich zu tun.

Am 1. Juli 2022 – inmitten des Studiums - wurde ich ehrenamtlicher Präsident der Schiedsrichterkommission des Fussballverbandes Bern/Jura. Vorwiegend beschäftigt uns dort der Mangel an Schiedsrichtern. So lag es auf der Hand, dass ich dieses Thema wissenschaftlich aufarbeiten will. Meine Bachelorarbeit mit meiner Leidenschaft und einem Ehrenamt zu verbinden ist ein echter Glücksfall.

So bleibt mir all denen zu danken, die an diesem Glücksfall mitgewirkt haben:

- Pascal Weber – unter anderem dafür, dass er ganz im Sinne eines Schiedsrichters stets die Ruhe bewahrte und manche gelbe Karte wegen Reklamierens stecken liess
- Claudia Stadelmann-Keller – für die jederzeit kompetente Betreuung – ohne falsche Rücksichtnahme auf Befindlichkeiten und für die zutreffende Prognose, dass eine Thesis sogar Spass machen kann
- Dem Sekretariat des Fussballverbandes Bern/Jura für den Versand der Umfrage und das Mitdenken im Rahmen dieser Arbeit und natürlich allen Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern, die die Umfrage ausgefüllt haben.

Ich hoffe, dass wir in der Schiedsrichterkommission einige der Erkenntnisse nutzen und umsetzen – damit der Mangel an Schiedsrichtern bald der Vergangenheit angehört.

Ich wünsche viel Spass beim Lesen dieser Bachelorarbeit.

Management Summary

Ehrenamtliches Engagement ist längst nicht mehr im Trend. Der Fussballverband Bern/Jura und seine Vereine bekommen dies auf allen Ebenen zu spüren, besonders die Vertreter des Schiedsrichterwesens. Seit vielen Jahren mangelt es an Schiedsrichtern. Wichtig ist, dass nicht die Rekrutierung von Schiedsrichtern das Hauptproblem darstellt, sondern die Anbindung der neu rekrutierten Funktionäre an das Hobby. Dem FVBJ fehlen aktuell rund 50 Schiedsrichter für einen sicher geregelten Spielbetrieb. Rund 30 % der Schiedsrichter beenden im ersten Jahr nach ihrer Ausbildung gleich wieder ihre Karriere. Bei jährlich gut 60 ausgebildeten Schiedsrichtern entspricht dies rund 20 Schiedsrichtern, die zu früh verloren gehen.

Acht Hypothesen für vorzeitige Rücktritte von Schiedsrichtern wurden aufgestellt und mittels einer Online-Umfrage geprüft. 181 Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter haben an der Umfrage teilgenommen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Rücktritte vorwiegend aus den folgenden Gründen eingereicht werden:

- Fehlende Betreuung nach der Ausbildung
- Die Belastungen aus den psychischen Herausforderungen
- Die fehlende Wertschätzung für das Amt

Drei der acht Hypothesen konnten somit bestätigt werden.

Unter anderem folgende Handlungsempfehlungen werden vom Autor vorgeschlagen:

- Erstellung eines Patenkonzepts zur besseren Betreuung der Schiedsrichter
- Schaffung einer Ombudsstelle mit Sportpsychologen und Sportpsychologinnen
- Schaffung der Stelle «Ressortleiterin Frauen» in der Schiedsrichterkommission

Um noch genauere Erkenntnisse zu gewinnen, sollte künftige Forschung in Form von Interviews noch weitere Rücktrittsgründe finden. Zudem braucht es spezifischere Forschung im Bereich der Schiedsrichterinnen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	I
Management Summary	II
Inhaltsverzeichnis	III
1 Ausgangslage	1
1.1 Problemstellung.....	1
1.2 Forschungsfrage	2
1.3 Zielsetzung.....	2
1.4 Abgrenzung.....	2
2 Theoretische Grundlagen	3
2.1 Betroffene Organe und Reglemente	3
2.1.1 Schweizerischer Fussballverband.....	3
2.1.2 FVBJ.....	3
2.1.3 Schiedsrichterkommission des FVBJ	3
2.1.4 Schiedsrichterverbände	3
2.1.5 Schiedsrichter-Meldepflicht der Vereine	4
2.2 Das Ehrenamt im Fokus	5
2.2.1 Gründe für weniger ehrenamtliches Engagement	6
2.2.2 Motivationsfaktoren im Ehrenamt.....	6
2.2.3 Motivationsfaktoren für das Ehrenamt Schiedsrichter	7
2.2.4 Motivationsfaktoren gemäss FVBJ.....	8
2.3 Anforderungen an einen Fussballschiedsrichter	8
2.4 Wie wird man Schiedsrichter im FVBJ?	10
2.5 Schwierigkeiten des Hobbys als Schiedsrichter.....	10
2.5.1 Fehlende Konfliktfähigkeit nach der Ausbildung.....	10
2.5.2 Zu schlechte Betreuung nach der Ausbildung	11
2.5.3 Physische und psychische Belastung	11
2.5.4 Psychische und physische Gewalt	12
2.5.5 Fehlende Eigenständigkeit.....	14
2.5.6 Fehlende Wertschätzung	14
2.6 Frauenfussball und Schiedsrichterinnen	15
3 Zusammenfassung der Hypothesen	17
4 Methodik	18
4.1 Design	18
4.2 Fragebogenentwicklung.....	19
4.2.1 Grundsätzliches	19

4.2.2	Bildung der Konstrukte.....	19
4.3	Durchführung.....	21
4.4	Datenbereinigung und Skalenbildung	21
4.4.1	Datenbereinigung.....	21
4.4.2	Dauer.....	22
4.4.3	Skalenbildung fehlende Konfliktfähigkeit nach der Ausbildung....	22
4.4.4	Skalenbildung zu wenig Betreuung nach der Ausbildung	22
4.4.5	Skalenbildung psychische Belastung	23
4.4.6	Skalenbildung physische Belastung.....	23
4.4.7	Skalenbildung psychische Gewalt.....	23
4.4.8	Skalenbildung physische Gewalt.....	24
4.4.9	Skalenbildung Eigenständigkeit	24
4.4.10	Skalenbildung Wertschätzung.....	24
4.5	Stichprobe	25
4.5.1	Deskriptive Angaben.....	25
4.5.2	Repräsentativität.....	26
5	Ergebnisse	26
5.1	Hypothesenüberprüfung	26
5.1.1	Fehlende Konfliktfähigkeit	26
5.1.2	Zu wenig Betreuung nach Ausbildung.....	27
5.1.3	Psychische Belastung.....	28
5.1.4	Physische Belastung.....	28
5.1.5	Psychische Gewalt.....	29
5.1.6	Physische Gewalt	30
5.1.7	Empfundene Eigenständigkeit.....	32
5.1.8	Fehlende Wertschätzung	32
5.2	Zusatzauswertungen	33
6	Diskussion.....	36
6.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	36
6.2	Interpretation der Ergebnisse	37
6.2.1	Konfliktfähigkeit.....	37
6.2.2	Betreuung nach Ausbildung	37
6.2.3	Psychische Belastung.....	37
6.2.4	Physische Belastung.....	38
6.2.5	Psychische Gewalt.....	38
6.2.6	Physische Gewalt	39
6.2.7	Empfundene Eigenständigkeit.....	39

6.2.8	Wertschätzung.....	39
6.2.9	Unterschiede bei den Geschlechtern	40
6.3	Empfehlungen für die Praxis.....	40
6.3.1	Bessere Betreuung durch den FVBJ.....	40
6.3.2	Bessere Betreuung durch die Schiedsrichterverbände.....	41
6.3.3	Bessere Einbindung der Schiedsrichter in ihrem Verein.....	42
6.3.4	Befähigung bei psychischen Herausforderungen	42
6.3.5	Massnahmen zur Steigerung der Wertschätzung.....	43
6.3.6	Geschlechterunterschiede	44
6.4	Limitationen	44
6.4.1	Rücklaufquote und Repräsentativität.....	44
6.4.2	Forschungsmethodik.....	45
6.4.3	Anzahl Frauen	45
6.4.4	Soziale Erwünschtheit.....	45
6.4.5	Beschränkung auf acht Hypothesen.....	45
6.5	Empfehlung für künftige Forschungen	46
6.5.1	Forschungsmethodik.....	46
6.5.2	Schiedsrichterinnen	46
6.5.3	Versand der Umfrage.....	46
7	Fazit	47
	Literaturverzeichnis.....	48
	Abkürzungsverzeichnis.....	57
	Abbildungsverzeichnis.....	58
	Tabellenverzeichnis.....	59
	Hilfsmittelverzeichnis	60
	Anhang	61
	Anhang 1: Online-Fragebogen im Unipark.....	61
	Anhang 2: Unterschied nach Geschlechtern	68
	Selbständigkeitserklärung	

1 Ausgangslage

Der Fussball begeistert über alle Kontinente hinweg die Massen. Eisenberg und Jonas (2020) gehen so weit, dass sie ihn zum Vorreiter der Globalisierung erklären. Der Fussball ist auch im Kanton Bern äusserst beliebt. Damit der Spielbetrieb geregelt werden kann, sind im Fussballverband Bern Jura (FVBJ) rund 650 Fussballschiedsrichter¹ notwendig. Eraslan, Ozmutlu, Tekin, Yuksek und Mutlu (2013) beschreiben die Rolle eines Fussballschiedsrichters so, dass sie Fussballspiele basierend auf international anerkannten Regeln leiten.

Lamprecht, Fischer und Stamm (2020) halten fest, dass sich ein freiwilliges Engagement durch drei Faktoren definieren lässt: Die Aktivität ist unbezahlt, die Nutzniessenden sind Personen ausserhalb des eigenen Haushalts und die Aktivität hat für andere Personen einen Nutzen. Fussballschiedsrichter im FVBJ erhalten pro geleitete Partie eine Spesenentschädigung bar ausbezahlt, die Ansätze sind im Merkblatt für Schiedsrichter (2023) auf der Website des FVBJ publiziert.

Lamprecht et al. (2020, S. 21) konkretisieren wie folgt:

Kleinere Aufwandentschädigungen kommen allerdings bei der Freiwilligenarbeit immer wieder vor. Wie hoch die Spesen und Vergütungen für ein Engagement sein dürfen, damit dieses noch als unentgeltliches Engagement gelten kann, und ab wann das Engagement zum finanziell vergüteten Einsatz wird, ist nicht eindeutig definiert.

1.1 Problemstellung

Aufgrund der oben festgehaltenen Definitionen kann der Einsatz als Fussballschiedsrichter im FVBJ als freiwilliges Engagement eingestuft werden. Helbling (2022) stellt fest, dass freiwilliges Engagement heutzutage nicht mehr begehrt ist. Dies ist eine der Ursachen des Fussballschiedsrichtermangels, der im FVBJ in Zahlen wie folgt ausgedrückt werden kann: Für einen einwandfrei geregelten Spielbetrieb bräuchte der FVBJ gemäss eigenen Angaben 650 aktive Schiedsrichter. Der Bestand per 30. Juni 2023 ist mit 600 aktiven Schiedsrichtern zu tief. Nebst der Herausforderung, Fussballschiedsrichter zur rekrutieren, liegt die grosse Schwierigkeit darin, die Unparteiischen an ihr Hobby zu binden. Cnaan und Goldberg-Glen (1991) weisen darauf hin, dass Personen so lange ehrenamtlich tätig sind, wie die

¹ Für die gesamte Arbeit gilt die männliche Schreibweise gleichermassen für Frauen.

Erfahrung für sie insgesamt lohnend ist und ihre individuellen Bedürfnisse befriedigt werden. Jedoch halten Giel und Breuer (2020) fest, dass die Zahl der Schiedsrichter allgemein rückläufig ist, was zu organisatorischen Problemen im Fussballbetrieb auf Amateurebene führt. Dies und auch der zu erwartende Boom im Frauenfussball machen Massnahmen zur langfristigen Anbindung von Schiedsrichtern notwendig.

Aus der Praxis ist bekannt, dass von allen neu ausgebildeten Schiedsrichtern im FVBJ rund 30 % im ersten Jahr ihrer Tätigkeit gleich wieder ihre Karriere beenden. Dies bedeutet, dass von den durchschnittlich pro Jahr 60 ausgebildeten Schiedsrichtern der FVBJ innert kürzester Zeit wieder rund 20 Schiedsrichter verliert.

1.2 Forschungsfrage

Aus den einleitenden Erkenntnissen resultiert folgende Forschungsfrage: Wie können Schiedsrichter im FVBJ langfristig an ihre Aufgabe gebunden werden?

1.3 Zielsetzung

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, dem FVBJ eine Palette an Handlungsempfehlungen zu liefern, die der Problematik des Schiedsrichtermangels entgegenwirken sollen, insbesondere durch Ratschläge, die frühzeitige Rücktritte verhindern.

Der Initialaufwand für die Ausbildung eines Schiedsrichters ist hoch. Einerseits muss ein Kandidat für die Rolle als Schiedsrichter selbst rund 15 bis 20 Stunden investieren, bevor er zum ersten Mal im Einsatz steht. Andererseits investiert der Verband pro neuen Schiedsrichter auch rund sechs bis acht Stunden. Entsprechend haben die Beteiligten grosses Interesse, dass ein ausgebildeter Schiedsrichter lange im Amt bleibt.

1.4 Abgrenzung

Die hier vorliegende Arbeit fokussiert sich auf den Fussball und den FVBJ. Die Erkenntnisse können auch für andere Sportarten gelten und die Handlungsempfehlungen könnten auch in anderen Regionen und Ländern umgesetzt werden.

Der Hauptfokus soll auf Massnahmen zur besseren Identifikation der Fussballschiedsrichter mit ihrem Hobby gerichtet werden. Der Autor ist der Ansicht, dass die Rekrutierungsmassnahmen besonders im FVBJ bereits sehr gut umgesetzt werden.

2 Theoretische Grundlagen

In den nachfolgenden Kapiteln werden die theoretischen Grundlagen dieser Bachelor-Thesis geschaffen.

2.1 Betroffene Organe und Reglemente

Im Kapitel 2.1 werden die für die vorliegende Arbeit betroffenen Organe und Reglemente vorgestellt.

2.1.1 Schweizerischer Fussballverband

Der FVBJ gehört dem Schweizerischen Fussballverband an. Der SFV (2023) beschreibt sich auf seiner Website als die Dachorganisation des nationalen Fussballs. Der SFV ist einer der bedeutendsten Sportverbände des Landes, er zählt 1'389 Vereine, 14'206 Teams sowie 273'644 lizenzierte Spielerinnen und Spieler.

2.1.2 FVBJ

Der Fussballverband Bern/Jura (FVBJ) verfügt über 200 Vereine, 2'000 angemeldete Mannschaften und rund 38'000 lizenzierte Spielerinnen und Spieler (FVBJ, 2023). Der FVBJ ist damit der zweitgrösste der 13 Regionalverbände des SFV.

2.1.3 Schiedsrichterkommission des FVBJ

Die Schiedsrichterrekutierung und die Betreuung der Schiedsrichter sind hauptsächlich die Aufgaben der Mitgliedervereine. Schlesinger, Egli und Nagel (2017) zeigen auf, dass 60 % der Schweizer Fussballvereine Mühe bekunden, Fussballschiedsrichter zu rekrutieren. Zuständig für die Schiedsrichter im FVBJ sind die Schiedsrichterkommission des FVBJ und die Schiedsrichterverbände. Die Schiedsrichterkommission des FVBJ besteht aus neun Personen, die die Geschäfte der Kommission im Rahmen eines ehrenamtlichen Engagements abwickeln. Unterstützt werden die neun Personen von Mitarbeitern auf der Geschäftsstelle des FVBJ (insgesamt 160 Stellenprozente). Hauptaufgabe der beiden Sekretäre ist die operative Umsetzung von Projekten und die Sicherstellung des Spielbetriebs.

2.1.4 Schiedsrichterverbände

Die Schiedsrichter sind nebst ihrer Zugehörigkeit zum FVBJ ebenfalls noch in eigenen Verbänden organisiert. Der Schweizerische Schiedsrichterverband Bern/Jura (SSVBJ) setzt sich gemäss seinen Statuten für die Betreuung seiner Schiedsrichter ein und will das Ansehen der Schiedsrichter fördern. Zudem soll die Kameradschaft

unter den Schiedsrichtern aufgebaut werden. Weiter gibt es noch fünf regionale Teilverbände, die wiederum Mitglied des SSVBJ sind und ebenfalls die gleichen Ziele verfolgen. Sämtliche genannten Teilverbände werden durch Mitgliederbeiträge finanziert, die von den Vereinen des FVBJ getragen werden müssen.

2.1.5 Schiedsrichter-Meldepflicht der Vereine

Die reglementarische Basis für den Schiedsrichterbestand liefert das Reglement betreffend Schiedsrichter-Meldepflicht für Vereine des FVBJ (2020). Das Reglement regelt das Verhältnis zwischen der Anzahl Mannschaften eines Vereins und daraus das geforderte Minimum an zu meldenden Schiedsrichtern. In der folgenden Tabelle 1 wird das Verhältnis dargelegt.

Tabelle 1: Pflichtkontingent Schiedsrichter für Vereine des FVBJ pro Team

Anzahl Teams	Anzahl Schiedsrichter (Minimum)
1	1
2	1
3	2
4	2
5	3
6	4
7	4
8	5
9	6
10	6
11	7
12	8
13	8
14	9
15	10
16	10
17	11
18	12
19	12
20	13

Anhand der Berechnung, dass das Reglement für 20 Teams bei «Verein A» und 20 Teams bei «Verein B» insgesamt 26 Schiedsrichter vorsieht, wird sichtbar, dass das Reglement grundsätzlich für genügend Schiedsrichter sorgt: Würden die je 20 Teams gegeneinander spielen, wären immer noch sechs Schiedsrichter überzählig. Auf den ersten Blick erscheint der Schiedsrichter-Mangel daher unlogisch. Aus der Praxis ist bekannt, welche Faktoren aber trotzdem zu einem Schiedsrichtermangel führen:

- Berufliche Abwesenheiten
- Verletzungen
- Krankheiten
- Ferien und weitere private Abwesenheiten
- Die Tatsache, dass auch Schiedsrichter für das Kontingent eines Vereins zählen, die eine Rolle wie Instruktor oder Coach einnehmen, aber aktiv keine Spiele mehr als Schiedsrichter leiten

Leidtragende des Mangels sind die Verantwortlichen für das Schiedsrichteraufgebot, die gemäss Spielplan pro Spiel einen Schiedsrichter ansetzen müssen. Gelingt dies nicht, finden die Spiele nicht statt. Dies wird seitens der Vereine nicht goutiert. Aus der Praxis ist bekannt, dass es viele Schiedsrichter gibt, die wöchentlich zwei oder drei Spiele leiten, damit der Spielbetrieb dennoch sichergestellt werden kann. Dies ist aus Sicht der Verantwortlichen nicht zielführend, weil zu viele Einsätze in kurzer Zeit das Risiko einer Verletzung erhöhen (Rullang, 2017).

2.2 Das Ehrenamt im Fokus

Der Begriff «Ehrenamt» oder auch «Freiwilligenarbeit» ist schwierig zu definieren, da er verschiedene Arten von Aktivitäten und Beteiligung auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Gesellschaft umfasst (Burgham & Downward, 2005). Lamprecht, Fischer und Stamm (2011) hielten in einem Bericht über Sportvereine in der Schweiz fest, dass die Rekrutierung und Bindung von Freiwilligen, die bereit sind, sich langfristig zu engagieren, für etwa 40 % aller Schweizer Sportvereine ein grosses Problem darstellt; für 10 % ist es sogar eine Bedrohung für ihren Fortbestand. Trotz der Aufwandsentschädigung für Fussballschiedsrichter ist es gängige Praxis, ihre Aufgabe einem Ehrenamt gleichzusetzen. Bidee et al. (2012) zeigen auf, welcher Faktor die Leistung von Ehrenamtlichen fördern kann. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein Klima hoher Eigenständigkeit geschaffen werden soll.

2.2.1 Gründe für weniger ehrenamtliches Engagement

Für den Rückgang des ehrenamtlichen Engagements können vorwiegend zwei Begründungen aus der Forschung beigezogen werden. Eine Ursache ist die Corona-Pandemie. Kaum jemand wurde vom Effekt verschont, den Braun, Burrmann und Sielschott (2021) festhalten: Es traten etliche Mitglieder aus Sportvereinen aus und auch das ehrenamtliche Engagement hat während der Pandemie stark nachgelassen. Als zweite Ursache passt die Einschätzung von Scholz (2014) zur Generation Z, der festhält, dass die Generation Z sich beharrlich weigert, bewährte Wertemuster wie Leistungsstreben oder Pflichterfüllung fortführen zu wollen.

Der zweiten Ursache widersprechen allerdings Garai-Fodor, Varga, Csiszárík-Kocsír (2021). Sie sind der Ansicht, dass die mangelnde Bereitschaft zum Ehrenamt eher in einer unausgereiften Wertorientierung und oft auch in einem Informationsdefizit liegt als in einer scharfen, in den Wertvorstellungen begründeten Abschottung oder einem Mangel an Empathie.

2.2.2 Motivationsfaktoren im Ehrenamt

Schlesinger, Klenk und Nagel (2015) betonen die Wichtigkeit von wirksamen Strategien für die Anwerbung von Freiwilligen, die bereit sind, sich langfristig für formelle Ämter zu engagieren.

Schlesinger et al. (2017) führen aus, dass die beiden Konstrukte Arbeitszufriedenheit und Orientierung an Solidarität die stärksten Faktoren des langfristigen, freiwilligen Engagements sind. Das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit beschreibt Weiss (2002) als die entweder positive oder negative Einstellung gegenüber der eigenen Arbeit. Besonders in Zeiten einer zunehmenden Verknappung des Angebots von Arbeitskräften, rückt die Bindung von Mitarbeitern und damit auch deren Zufriedenheit verstärkt in den Fokus der Unternehmen (Drabe, 2015). Diese Aussage gilt auch für das Ehrenamt. Der Begriff der Solidarität dient als Synonym für gesellschaftlichen Konsens und Zusammenhalt, aber auch für Gruppenzusammengehörigkeit in Betrieben oder sozialen Bewegungen (Dallinger, 2009).

Auch das Vorhandensein von Kindern, die dem Verein angehören, hat einen positiven Einfluss auf das freiwillige Engagement (Schlesinger et al., 2017). Dieser Einfluss lässt sich im Fussball aber eher im Traineramt beobachten, weil sich dort das Ehrenamt damit verbinden lässt, Zeit mit den eigenen Kindern zu verbringen. Zu-

dem scheint es so, dass jüngere Altersgruppen eher dazu neigen, materielle Belohnungen für ihr freiwilliges Engagement zu erwarten. Auch scheint der Faktor materielle Anreize im Sportbereich gemäss Schlesinger et al. (2017) wichtiger zu sein als in anderen Bereichen der Freiwilligenarbeit.

Ruseski, Humphreys, Hallman, Wicker und Breuer (2014) schreiben, dass das Bedürfnis nach Anerkennung für das freiwillige Engagement nach wie vor besonders gut durch Massnahmen wie die Verleihung von Auszeichnungen für langjährige Freiwilligentätigkeit oder die Organisation spezieller Freiwilligenveranstaltungen zur erreichen ist. Materielle Anreize waren vor allem für junge Freiwillige und solche aus dem Sportbereich wichtig. Angesichts der oft begrenzten finanziellen Ressourcen in Sportvereinen (Wicker & Breuer, 2012) ist hier Kreativität gefragt - nur die gut situierten Vereine können es sich leisten, Freiwillige finanziell zu entschädigen. Ein kompetenter und durchdachter Einsatz von Zusatzleistungen (zum Beispiel bei der Nutzung von Sportanlagen und -angeboten) oder reduzierten Mitgliedsbeiträgen sollte daher ein zentrales Element jedes Freiwilligenmanagementkonzepts in Sportvereinen sein.

2.2.3 Motivationsfaktoren für das Ehrenamt Schiedsrichter

Es gibt diverse Studien, die sich mit den Gründen und der Motivation auseinandersetzen, warum jemand Schiedsrichter werden will. So fragt unter anderem Furst (1991) bei Schiedsrichtern aus dem Fussball, Basketball und Volleyball nach, welche Gründe sie zum Schiedsrichter werden motivieren. Es wird gezeigt, dass sich die Personen das Amt entweder gezielt aussuchen oder von einem bereits aktiven Schiedsrichter angesprochen werden, auch mit dem Hobby anzufangen. Als wichtige Gründe für die Anbindung an das Hobby nennen die Befragten die persönliche Herausforderung, der Erhalt der körperlichen Fitness, die Bindung zum jeweiligen Sport und die Pflege der Kameradschaft im Schiedsrichterwesen. Ferreira und Brandão (2012) zeigen auf, dass die Teilnahme am Fussballspektakel bereits ein Faktor für das Engagement ist.

Auger, Fortier, Thibault, Magny und Gravelle (2010) zeigen sportartenübergreifend, dass die Rekrutierung von Schiedsrichtern einfacher ist, als die Schiedsrichter anzubinden. Dabei erwähnen sie als Hauptfaktor für die einfachere Rekrutierung die Passion dem Sport gegenüber. Mit Beginn des Hobbys überwiegen aber oft die negativen Aspekte.

2.2.4 Motivationsfaktoren gemäss FVBJ

Der FVBJ (2023) wirbt auf seiner Website mit vielen motivierenden Argumenten für das Schiedsrichteramt. Einsteigend wird die kostenlose Ausbildung erwähnt, die online über Module stattfindet und so jederzeit und von überall durchgearbeitet werden kann. Mit «du kannst beim Fussball bleiben, ohne fixe Trainingszeiten» und «du kannst selbst planen, wann du Spiele leitest», sollen die Vorzüge gegenüber dem Fussballspielen aufgezeigt werden, wo Trainings klar geplant und strukturiert sind.

Auch monetäre Aspekte kommen zur Sprache, in dem damit geworben wird, dass man Sport treiben kann und dafür sogar noch entschädigt wird. Zudem wird darauf aufmerksam gemacht, dass man mit dem Schiedsrichterausweis kostenlos jedes vom SFV organisierte Spiel besuchen darf. Sportlich lockt eine Karriere, in dem man in höheren Ligen pfeifen kann, als man selbst aktiv Fussball spielte. Je nach Qualifikation ist es bereits früh in der Karriere möglich, in grösseren Stadien Spiele zu arbitrieren.

Im Bereich der Persönlichkeitsschulung erwähnt der FVBJ (2023), dass man lernt, Menschen zu führen. Auch wird der Teamgeist unter den Schiedsrichtern beschworen, in dem auf die Zugehörigkeit zur Schiedsrichtergilde aufmerksam gemacht wird. Im Schiedsrichterwesen ist wie im Kapitel 2.1.4 eine Untergliederung in Teilverbände für Schiedsrichter üblich. In den jeweiligen Regionen treffen sich Schiedsrichter zu geselligen Anlässen mit dem Ziel, den Austausch untereinander zu fördern und sich zu vernetzen.

2.3 Anforderungen an einen Fussballschiedsrichter

Schiedsrichter werden in der Regel von einem Verantwortlichen aufgebeten, um unparteiisch zu sein, insbesondere wenn ein unvoreingenommenes Urteil des Schiedsrichters für das Erreichen des Ziels des Auftraggebers entscheidend ist (Dohmen & Sauermann, 2015). Gemäss Emrich und Papathanassiou (2003) sind Schiedsrichter diejenigen Personen, die die rechtlich verankerten Regeln als spezifische Form äusserer Verpflichtung und als Voraussetzung für den Erhalt der Institution Sportspiel schützen sollen. In der gleichen Studie wird von der Amtsautorität gesprochen, die Sofsky und Paris (1994) so beschreiben, dass die Autorität an ein Amt gebunden ist. Die entsprechende Person verfügt also nur innerhalb des Zeitraums der Amtsausführung über diese Autorität. Emrich und Papathanassiou (2003)

verweisen zudem auf die personale Autorität, die sich in der Souveränität des Schiedsrichters ausdrückt.

Diese generellen Definitionen eines Schiedsrichters lassen sich auf den Fussball anwenden, wo der jeweilige Fussballverband als Auftraggeber auftritt. Wann das erste Fussballspiel von einer ebensolchen neutralen Instanz - einem «Unparteiischen» - geleitet wurde ist nicht bekannt (Rullang, 2017). In der Praxis wird davon gesprochen, dass seit 1873 offiziell Fussballschiedsrichter eingesetzt werden. In dieser Zeit hat sich das Anforderungsprofil an einen Schiedsrichter durch den generellen Wandel laufend verändert. Bethlehem (2022) schätzt die Bedeutung eines Fussballschiedsrichters so ein, dass die Durchführung eines organisierten Spielbetriebs ohne die Person des Schiedsrichters kaum noch vorstellbar ist. Im internationalen verpflichtenden Regelbuch des International Football Association Board (2023, S. 63) ist die Aufgabe des Fussballschiedsrichters wie folgt umschrieben: «Jedes Spiel wird von einem Schiedsrichter geleitet, der die uneingeschränkte Befugnis hat, die Spielregeln beim Spiel durchzusetzen». Damit ist eine der Hauptanforderungen an einen Fussballschiedsrichter, dass er das Fussball-Regelwerk gut beherrscht. Bethlehem (2022, S. 12) stellt zudem fest, dass an den Schiedsrichter weitere Erwartungen gestellt werden: «Diese Erwartungshaltung bezieht sich sowohl auf die physischen Fähigkeiten des Schiedsrichters als auch auf seine Eigenschaften und Merkmale aus psychologischer Sicht». Doch Bethlehem (2022) zeigt auch auf, dass es nicht genügt, dass der Schiedsrichter diese Eigenschaften in seiner Person vereint. Fussballschiedsrichter haben eine komplexe Tätigkeit, welche die Fähigkeit zum simultanen und aufeinander abgestimmten Einsatz verschiedener physischer und psychischer Prozesse voraussetzt.

Umso erstaunlicher ist aus Sicht von Büser (2008, S. 54) die Erwartungshaltung an Schiedsrichter im Amateurbereich:

Schiedsrichter werden mit Erwartungen an ihr Verhalten und ihre Entscheidungspraxis konfrontiert, die ihre Berechtigung im Profifussball haben mögen, nicht aber mit dem Selbstverständnis und dem Aufgabenverständnis von Schiedsrichtern in unteren Klassen korrespondieren. Eine Fehlentscheidung sollte wie ein missratenes Zuspiel eines Mitspielers angesehen werden, dessen fussballerische Mittel begrenzt sind.

2.4 Wie wird man Schiedsrichter im FVBJ?

Wie bereits in Kapitel 1.4 erwähnt, verfügt der FVBJ über eine breite Palette an Rekrutierungsmassnahmen. Entscheidet sich ein Kandidat dazu, den Weg als Schiedsrichter zu gehen, kommt das Grundausbildungskonzept des FVBJ (2023) zur Anwendung. Die fussballreglementarische Ausbildung erfolgt nur noch online, es werden individuell an frei wählbaren Endgeräten die 17 Fussballregeln erlernt. Fühlt sich der Kandidat bereit, meldet er sich für den Konditions- und Regeltest an. Der Regeltest besteht aus 20 Fragen, 15 müssen richtig beantwortet werden. Die konditionelle Überprüfung beinhaltet einen Lauf von 2 Kilometer. Dieser muss in maximal 12 Minuten absolviert werden. Wer diese Kriterien erfüllt, wird zum Schiedsrichter brevetiert und kann die ersten Meisterschaftsspiele in den Junioren C (13- und 14-Jährige) leiten.

2.5 Schwierigkeiten des Hobbys als Schiedsrichter

In der Folge werden die grössten Herausforderungen des Hobbys als Fussballschiedsrichter aufgezeigt. Basierend darauf werden die Hypothesen abgeleitet, die in dieser Studie geprüft werden sollen.

2.5.1 Fehlende Konfliktfähigkeit nach der Ausbildung

Dell, Gervis und Rhind (2014) kritisieren, dass sich viele Schiedsrichter nach der Grundausbildung nicht genügend vorbereitet fühlen. Dies, weil relevante Themen wie zum Beispiel Konfliktmanagement nicht zur Sprache kommen. Dell, Rhind und Misia (2014) nehmen dies zum Anlass für eine Studie, in der sie zwei Gruppen bildeten: Die Interventionsgruppe A nahm an einem neuen, speziell konzipierten Konfliktmanagement- und Konfliktlösungsworkshop für Schiedsrichter als Teil ihres Schiedsrichter-Grundkurses teil. Gruppe B absolvierte das normale Schulungsprogramm. Danach leiteten beide Gruppen sechs Trainingsspiele und wurden danach mittels Fragebogen befragt. Dell et al. (2014) stellten dabei fest, dass die Schiedsrichter der Gruppe A eine signifikante Verbesserung ihrer Fähigkeit Konflikte zu bewältigen, im Vergleich zur Gruppe B zeigten. Eine ähnliche Ausbildung ist im FVBJ aktuell nicht Teil des Ausbildungsangebots.

Diese Ergebnisse und Ausgangslagen führen zu folgender Hypothese:

(H1) Je tiefer die Fähigkeit mit Konflikten umzugehen nach dem Grundausbildungskurs empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen.

2.5.2 Zu schlechte Betreuung nach der Ausbildung

Im FVBJ werden die Schiedsrichter bei ihren ersten zwei Spielen in den Junioren C von so genannten Betreuern begleitet. Ihre Aufgabe ist im Merkblatt für Betreuer (2022) geregelt. Grundsätzlich geht es darum, den Schiedsrichter in seinen ersten zwei Einsätzen zu begleiten, ihn administrativ zu unterstützen und nach dem Spiel eine Rückmeldung zu geben, wie die Leistung empfunden wurde. Sofern der Betreuer der Ansicht ist, dass der Schiedsrichter bereit für die nächste Liga ist, wird der Schiedsrichter in den Junioren B (15- und 16-Jährige) eingesetzt und dort von einem Coach inspiziert. Der Coach befindet im Rahmen einer Leistungsbeurteilung über das weitere Vorgehen mit dem Schiedsrichter. Je nach Ausgang der Beurteilung kann ein Schiedsrichter in der nächsthöheren Liga gleich wieder gecoacht werden. Verbleibt er in der gleichen Liga, so hat er die Möglichkeit sich von anderen erfahren Schiedsrichtern weiter supporten zu lassen, dies aber maximal während zwei Jahren.

Zusätzlich besucht ein Fussballschiedsrichter jährlich zwei Lehrabende im Verbandsgebiet des FVBJ. Dort werden in drei Lektionen die wichtigsten Themen wie Regeländerungen und administrative Pflichten aufgefrischt. Im FVBJ sind keine weiteren spezifischen Weiterbildungsangebote für Anfängerschiedsrichter vorhanden. Dabei hält der DFB (2013) fest, dass gerade die ersten Jahre des Schiedsrichterwesens die schwersten sind und deswegen geeignete Massnahmen zur intensiven Betreuung der Neuschiedsrichter gewährleistet werden müssen.

Diese Ergebnisse und Ausgangslagen führen zu folgender Hypothese:

(H2) Je schlechter die Betreuung nach der Ausbildung, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

2.5.3 Physische und psychische Belastung

Teipel, Kemper und Heinemann (1999) untersuchen die physische und psychische Beanspruchung anhand einer Umfrage bei Fussballschiedsrichtern. Die durchschnittliche Laufleistung beträgt knapp 10 Kilometer pro Spiel und die Pulswerte von bis zu 171 Schlägen pro Minute schätzen Teipel et al. (1999) als hoch ein.

Die psychische Belastung der Schiedsrichter im Fussball hängt vorwiegend vom Leistungsniveau ab, auf dem der Schiedsrichter eingesetzt werden kann (Teipel et al., 1999). Schiedsrichter auf höherem Spielniveau empfinden negative Bewertun-

gen und öffentlich nachgewiesene Fehlentscheidungen als belastend. Schiedsrichtern auf niedrigeren Spielniveaus kann aber aufgrund fehlender Infrastruktur meist ein Fehler nicht mittels Videomaterial nachgewiesen werden. Hingegen bewerten Schiedsrichter auf niedrigeren Spielniveaus längere Anfahrten zu Spielen und Ablenkungen durch Betreuer bei der Spielvorbereitung als störender als dies die Schiedsrichter in höheren Ligen tun. Generell lässt sich sagen, dass ein Schiedsrichter auch auf Amateurebene eine solide sportliche Grundkondition benötigt und psychisch stabil sein muss.

Potrac, Hall und Nichol (2022) zeigen auf, dass es für viele Amateurschiedsrichter auch ein Problem darstellt, dass sie alleine unterwegs sind und nicht im Team agieren können, was die Angstgefühle bei Negativerlebnissen verstärken kann. Ab der 2. Liga regional ist im FVBJ die Spielleitung mit zwei Schiedsrichterassistenten vorgesehen. Das International Football Association Board (IFAB) (2023) beschreibt in der Regel 6 die reglementarischen Pflichten und Aufgaben eines Schiedsrichterassistenten auf dem Platz. Der Fokus der Schiedsrichterassistenten liegt demgemäss auf den Abseitsentscheidungen. Aus der Praxis der Fussballschiedsrichter ist aber vor allem bekannt, dass die Schiedsrichterassistenten dem Schiedsrichter auch mentalen Support liefern können und somit auch durch die Schaffung eines guten Teamgeistes zum Gelingen der Spielleitung beitragen können.

Diese Ergebnisse und Ausgangslagen führen zu folgenden Hypothesen:

(H3) Je höher die psychische Belastung des Amtes empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H4) Je höher die physische Belastung des Amtes empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

2.5.4 Psychische und physische Gewalt

Downward, Webb und Dawson (2023) nennen als einen der Hauptgründe für den Mangel an Fussballschiedsrichtern die zunehmende physische und psychische Gewalt gegen Fussballschiedsrichter. Imbusch (2003) hält fest, dass Gewalt eines der am schwersten fassbaren und schwierigsten Konzepte in den Sozialwissenschaften ist. Bufacchi (2005) sieht zwei Möglichkeiten, um über Gewalt nachzudenken: Es gibt die Form von Gewalt, die als vorsätzlicher Akt exzessiver oder zerstörerischer Gewalt beschrieben werden kann. Oder man betrachtet Gewalt als eine Verletzung von Rechten. Hamby (2017) nennt für eine umfassende Definition von Gewalt vier wesentliche Elemente: Gewalt ist ein Handeln, das vorsätzlich, unerwünscht, nicht

notwendig und schädlich ist. Finn (2004) kann weder für Gewalt generell noch für Gewalt im Fussball eine spezifische Erklärung finden. Sobald ein Mensch im Sport engagiert sei, wird die Situation herausfordernd und kompliziert. Gewalt erfordert eine Betrachtung aus mehreren Sichtweisen.

Rookwood und Spaaij (2017) trennen den Begriff Gewalt im Fussball in zwei Kategorien, die sich auch in der Datenerfassung in der Schweiz durchgesetzt haben: «Zwischenmenschliche Gewalt kann verschiedene Formen annehmen, darunter physische und psychische Gewalt». Der FVBJ führt selbst keine detaillierten Statistiken, weswegen die Statistiken des SFV (2023) herbeigezogen werden, die für diese Arbeit vom Leiter des Departements Schiedsrichter Sascha Amhof zur Verfügung gestellt wurden. Sie beziehen sich auf die Saison 2022/2023 und alle Spiele der Ligen des SFV:

Tabelle 2: Gewaltvorfälle in der Saison 2022/2023

Anzahl Spiele	Fälle von Gewalt unter Spielern	Fälle von psychischer Gewalt gegen Schiedsrichter	Fälle von physischer Gewalt gegen Schiedsrichter
Rund 75'000	Rund 2300	Rund 700	Rund 30

Zu erwähnen ist, dass insbesondere bei Fällen psychischer Gewalt eine Dunkelziffer besteht. Schiedsrichter haben unterschiedliche Wahrnehmungen, welche Beleidigung wie hart zu sanktionieren ist, auch Vester (2013) hält fest, dass Beleidigungen im Rahmen von Fussballspielen häufig vorkommen. In einer Studie von Vester (2013) geben nur 13,4 % der Schiedsrichter an, dass sie noch nie beleidigt wurden. In der gleichen Untersuchung werden Schiedsrichter befragt, ob sie sich vor einem Spiel unbehaglich fühlen, was 40 % verneinen. In einer ähnlichen Studie aus Schweden von Folkesson, Nyberg, Archer und Nordlander (2002) äussern 27,1 % der Schiedsrichter, dass sie noch nie Opfer von verbaler Aggression wurden. Eine Erkenntnis aus der Studie von Folkesson et al. (2002) ist auch, dass Schiedsrichter die Kritik von Zuschauern als Kritik von einem anonymen, unwissenden Mob empfinden, während Kritik der Spieler auf einer persönlicheren Ebene wahrgenommen wird.

Diese Ergebnisse und Ausgangslagen führen zu folgenden Hypothesen:

(H5) Je höher die Angst vor psychischer Gewalt, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H6) Je höher die Angst vor physischer Gewalt, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

2.5.5 Fehlende Eigenständigkeit

Voight (2009) führt als eine der Ursachen für Stress bei Schiedsrichtern an, dass die Vereinbarkeit der Anforderungen der Schiedsrichtertätigkeit mit dem beruflichen Engagement schwierig ist. Ebenfalls führt Voight (2009) aus, dass es auch viele Konflikte zwischen dem Hobby als Schiedsrichter und der Familie gibt. Bereits im Kapitel 2.3 wird erwähnt, dass im Ehrenamt ein Klima hoher Eigenständigkeit geschaffen werden müsse, um die Freiwilligen möglichst lange an ihr Amt zu binden. Fussballschiedsrichter setzen aber strikte Regeln um, und ihre Einsätze werden vom FVBJ früh im Voraus anhand vorgegebener Spielpläne geplant. Deshalb fordert das Amt eine hohe Planungsfähigkeit und es wird eine grosse Zuverlässigkeit vorausgesetzt. Bethlehem (2022) führt als zusätzliche Belastung ebenfalls die hohen administrativen Aufwände für die Rapportierung der Spielgeschehnisse an den Verband aus. Auch im FVBJ müssen jeweils bis am Folgetag die Spielberichte online abgeschlossen werden, andernfalls drohen dem Schiedsrichter Bussen, gemäss dem Reglement «Bussen» (FVBJ, 2023). Dazu passt die Einschätzung von Webb, Dicks, Thelwell, Van Der Kamp und Rix-Lièvre (2020): Sie führen aus, dass Schiedsrichterrücktritte teils auch aufgrund des fehlenden Supports der zuständigen Behörde erfolgen.

Diese Ergebnisse und Ausgangslagen führen zu folgender Hypothese:

(H7) Je tiefer die empfundene Eigenständigkeit, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen.

2.5.6 Fehlende Wertschätzung

Bahl und Staab (2008) beschreiben die Wertschätzung als Anerkennung von individuellen Leistungen. Wertschätzung bemisst sich an dem Grad, in dem sie von einer Gesellschaft als bedeutungsvoll erfahren werden, woraus entnommen werden kann, dass sich Wertschätzung über Leistung definiert.

Schlesinger et al. (2017) erwähnen, dass die Wertschätzung und die Anerkennung für die Arbeitszufriedenheit von Ehrenamtlichen in Fussballvereinen eine grosse Rolle spielen. Schmitt (2023) nennt als eine sehr wichtige Ursache für den Schieds-

richter-mangel die fehlende Wertschätzung und der fehlende Respekt vor den Fussballschiedsrichtern. So hat zum Beispiel im Jahr 2013 der DFB erforscht, weshalb Schiedsrichter schon nach kurzer Zeit wieder zurücktreten. Die fehlende Wertschätzung wird von den meisten Befragten als Störfaktor wahrgenommen. Da sich das Verhalten von Spielern und Zuschauern aber nur schwer ändern lässt, sollten Schiedsrichter zumindest aus den eigenen Reihen mehr Wertschätzung erfahren.

Shin und Kleiner (2003) halten ebenfalls fest, dass Freiwillige Anerkennung brauchen. Sie müssen wissen, dass sie und ihre Arbeit geschätzt werden und dass sie etwas bewirken. Als Möglichkeiten von Wertschätzungen nennen die Forschenden Anerkennung in Form von Abendessen, Geschenken, Zertifikaten, Dankeskarten oder Empfehlungsschreiben erfolgen. Das Zeigen von Wertschätzung befriedigt das Bedürfnis der Freiwilligen nach Selbstverwirklichung und Selbstwertgefühl.

Diese Ergebnisse und Ausgangslagen führen zu folgender Hypothese:

(H8) Je tiefer die empfundene Wertschätzung, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen.

2.6 Frauenfussball und Schiedsrichterinnen

Trotz steigender Mitgliederzahlen im Frauenfussball bleibt der Fussball eine männerdominierte Sportart (Emrich, Pitsch & Flatau, 2010). Dennoch: Lange Zeit wurde der Frauenfussball von Medien und Öffentlichkeit wenig beachtet. Momentan erlebt der Frauenfussball aber einen regelrechten Boom (Keller, 2023). Da im Jahr 2025 im Wankdorfstadion in Bern drei Spiele der Fussballeuropameisterschaften der Frauen stattfinden, darf auch im Verbandsgebiet des FVBJ mit einer weiteren positiven Entwicklung gerechnet werden.

Rullang, Emrich, Pierdzioch (2018) halten fest, dass es zum Thema der Schiedsrichterinnen fast keine systematischen Befunde gibt. Überhaupt scheint das Thema der Schiedsrichterinnen im Fussball generell unterpräsentiert zu sein. Dazu passt die Information aus dem FVBJ (2023), wonach von den 600 aktiven Schiedsrichtern im Verbandsgebiet 16 Frauen gezählt werden. Dies entspricht einem Anteil von lediglich 2,7 %. Dazu ein Vergleich aus dem FVBJ, mittels der Online-Datenbank des SFV (2023): Von den 37'904 lizenzierten Fussballern sind 11,9 % Frauen, was einer Anzahl von 4511 Spielerinnen entspricht. Es scheint, dass es noch Potential in der Rekrutierung und Anbindung von Schiedsrichterinnen gibt.

Kim und Hong (2016) zeigen, dass Schiedsrichterinnen im koreanischen Fussball dazu neigen, ihr Amt aufgrund der negativen Einstellung ihnen gegenüber niederzulegen. Insbesondere das Verhalten und die Bemerkungen ihnen gegenüber veranlassen die Schiedsrichterinnen zum Rücktritt.

Der FVBJ hat aktuell keine spezifischen Massnahmen für Schiedsrichterinnen. Sie durchlaufen sämtliche Prozesse analog zu ihren männlichen Kollegen. Rullang et al. (2018) forschen, inwieweit Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter Gemeinsamkeiten haben und wo das Trennende liegt. Dabei wird festgestellt, dass es diverse Unterschiede im Empfinden der Herausforderungen als Schiedsrichter zwischen Männern und Frauen gibt.

Insbesondere diese letzte Aussage soll in dieser Arbeit auch gewichtet werden, indem sämtliche Hypothesen vor allem auch geschlechterspezifisch analysiert werden.

3 Zusammenfassung der Hypothesen

Aus den theoretischen Grundlagen werden folgende acht Hypothesen abgeleitet:

(H1) Je tiefer die Fähigkeit mit Konflikten umzugehen nach dem Grundausbildungskurs empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H2) Je schlechter die Betreuung nach der Ausbildung, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H3) Je höher die psychische Belastung des Amtes empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H4) Je höher die physische Belastung des Amtes empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H5) Je höher die Angst vor psychischer Gewalt, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H6) Je höher die Angst vor physischer Gewalt, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H7) Je tiefer die empfundene Eigenständigkeit, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen.

(H8) Je geringer die Wertschätzung für das Amt, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

Sämtliche Hypothesen werden, wie im Kapitel 2.8 beschrieben, auf den Geschlechtsunterschied geprüft.

4 Methodik

Im folgenden Kapitel wird die methodische Vorgehensweise vorgestellt, die im Rahmen dieser wissenschaftlichen Forschungsarbeit für die Festlegung und Beantwortung der zentralen Forschungsfrage gewählt und eingesetzt wurde. Das Kapitel zeigt weiter auf, wie die Datenerhebung, die Datenaufbereitung, die Datenanalyse und die Auswertung der Daten sowie die Überprüfung der Hypothesen erfolgte.

4.1 Design

Nebst der Literatur als Basis bildet eine Online-Umfrage unter aktiven und ehemaligen Fussballschiedsrichtern des FVBJ die Quelle für die Untersuchung der Forschungsfrage.

Die aufgestellten Hypothesen und die Forschungsfrage lassen sich über den Einsatz quantitativer Forschungsmethoden am besten beantworten. Ziel der hier vorliegenden quantitativen Forschung ist es, das Problem des Mangels an Fussballschiedsrichtern in Form von Modellen und numerischen Daten zu beschreiben, auswertbar zu machen und daraus Massnahmen zur besseren Anbindung der Schiedsrichter an ihr Hobby abzuleiten.

Natürlich hätte sich auch das Führen von Interviews im Rahmen der qualitativen Forschung angeboten. Mit über 700 Kandidaten (rund 600 aktive Schiedsrichter und 120 Schiedsrichter, die in den letzten Jahren zurückgetreten sind), die inhaltlich aus dem Vollen schöpfen könnten, wäre hier eine Fülle an Informationen abzuholen gewesen. Allerdings bringt die qualitative Form der Datenerhebung ein erhöhtes Risiko der Tendenz zur sozialen Erwünschtheit mit sich. Der Untersuchungsteilnehmer fragt sich unter Umständen, was der Befrager erwartet, respektive was seine Absichten und Erwartungen sind und wie seine Antwort auf ihn wirken könnte (Kromrey, 2006). Da der Autor dieser Arbeit als Präsident der Schiedsrichterkommission FVBJ formell gesehen der Vorgesetzte jedes Schiedsrichters im FVBJ ist, wurde eine Verstärkung dieses Effekts befürchtet.

Durch eine Online-Umfrage mit standardisierten Fragen kann zudem eine viel grössere Stichprobe untersucht werden, dies macht die Ergebnisse repräsentativer. Dazu wurden die Hypothesen gemäss Kapitel 3 messbar gemacht.

4.2 Fragebogenentwicklung

4.2.1 Grundsätzliches

Um Daten zur Beantwortung der Forschungsfrage und zur Überprüfung der Hypothesen erheben zu können, wurde ein geeignetes Erhebungsinstrument benötigt. Um die vielfältigen Hypothesen prüfen zu können wurde ein eigener Fragebogen erstellt mit dem Ziel, pro Konstrukt mehrere Fragen zu stellen.

Folgende Kriterien liegen dem Fragebogen zu Grunde:

- Die Anonymität der Befragten sollte gewahrt werden.
- Es sollten nicht zu viele Fragen gestellt werden, damit möglichst viele Personen den Fragebogen fertig ausfüllen.
- Die Fragen sollten leicht verständlich sein, um klare Antworten zu erhalten, auf Fremdwörter wurde verzichtet.
- Der Fragebogen sollte die Teilnehmer motivieren, am Schluss allfällige Gedanken und Wünsche der Schiedsrichterkommission mitzuteilen.

Die Fragen wurden anhand der Theorie und der Hypothesen abgeleitet und laufend weiterentwickelt. Sie wurden eigenständig entwickelt, weil in der bestehenden Literatur Schwierigkeiten bestanden, die gewünschten Konstrukte spezifisch für Fußballschiedsrichter zu finden.

4.2.2 Bildung der Konstrukte

Welche Konstrukte erfragt wurden zeigt die nachfolgende Tabelle 3, inklusive jeweils einer Beispielfrage pro Konstrukt. Zudem wird die Anzahl Items aufgeführt, die erfragt wurden, um die Skalen zu bilden.

Tabelle 3: Konstrukte, Beispielfragen und Anzahl Items pro Konstrukt

Konstrukt	Beispielfrage pro Konstrukt	Anzahl Items
Bereitschaft für Konflikte nach der Grundausbildung	In meiner Rolle als Fußballschiedsrichter fühle ich mich nach dem Grundausbildungskurs Konflikten auf dem Spielfeld gewachsen.	2
Betreuung nach der Grundausbildung	In meiner Rolle als Fußballschiedsrichter fühle ich mich auch nach abgeschlossener Ausbildung von den Ausbildnern gut betreut.	3
Psychische Belastung	In meiner Rolle als Schiedsrichter fühle ich mich unter psychischem Druck.	2
Physische Belastung	Die körperliche Belastung als Schiedsrichter macht mir zu schaffen.	2
Umgang mit psychischer Gewalt	In meiner Rolle als Schiedsrichter erlebte ich bereits psychische Gewalt.	2
Umgang mit physischer Gewalt	Ich mache mir oft Gedanken, ob ich Opfer physischer Gewalt werden könnte.	2
Eigenständigkeit als Schiedsrichter	In meiner Rolle als Schiedsrichter empfinde ich mich selbständig.	4
Wertschätzung im Amt	In meiner Rolle als Schiedsrichter erfahre ich von den Trainern Wertschätzung.	5

Sämtliche Items konnten mit den folgenden Antwortmöglichkeiten versehen werden:

Tabelle 4: Antwortmöglichkeiten für die Messung der Konstrukte

Zahl	Antwort dazu
1	trifft gar nicht zu
2	trifft eher nicht zu
3	trifft eher zu
4	trifft voll zu
5	keine Angabe möglich

Am Schluss der Umfrage musste jeder Teilnehmer angeben, wie hoch die prozentuale Wahrscheinlichkeit von 0 bis 100 liegt, dass in den nächsten zwei Jahren sein Rücktritt erfolgt. Bereits zurückgetretene Schiedsrichter mussten hier 100 % anwählen.

Nach dem definitiven Go durch die Referentin wurden die Fragen im Online-Fragebogen-Tool «UNIPARK» in geeigneten Fragekategorien erfasst. Das Tool wurde von der Fernfachhochschule der Schweiz empfohlen und bereits in vorhergehenden Modulen erfolgreich verwendet.

Der detaillierte Fragenkatalog kann im Anhang 1 eingesehen werden.

4.3 Durchführung

Nach einem erfolgreichen Pre-Test konnte der Fragebogen an die 600 bestehenden Schiedsrichter und an 120 in den letzten drei Jahren zurückgetretenen Schiedsrichter im FVBJ verschickt werden. Dies erledigte das Sekretariat des FVBJ am 27. Oktober 2023 per E-Mail. Die Möglichkeit zur Teilnahme bestand bis am 5. November 2023. Während dieser Zeit wurde der Fragebogen von 312 Personen geöffnet. 183 Personen haben den Fragebogen dann auch effektiv ausgefüllt. Dies ergibt eine Beendigungsquote von 58,3 %.

Während der Durchführung erhielt der Autor viele positive Rückmeldungen dafür, dass er seine Bachelorarbeit zu diesem Thema macht. Viele Schiedsrichter erhoffen sich aus der Arbeit positive Veränderungen.

Ein Schiedsrichter meldete sich telefonisch beim Autor. Er hatte Sorgen über die Konsequenzen seiner Antworten. Nachdem dem Schiedsrichter garantiert werden konnte, dass es keine Konsequenzen gäbe und die Anonymität zu 100 % gewährleistet ist, versicherte der Schiedsrichter, dass er seine Antworten abschicken werde.

4.4 Datenbereinigung und Skalenbildung

Im Kapitel 4.4. wird beschrieben, wie die Datenbereinigung und die Skalenbildung durchgeführt werden.

4.4.1 Datenbereinigung

183 Datensätze konnten aus dem «UNIPARK» exportiert werden. Zwei Datensätze mussten ausgeschlossen werden. Der Pre-Test der Referentin, die selbst keine Fussballschiedsrichterin ist und ein Datensatz, der keine Antworten beinhaltet, wurden entfernt.

4.4.2 Dauer

Die durchschnittliche Bearbeitungszeit für den Fragebogen liegt bei $M =$ fünf Minuten. Die Person mit der schnellsten Antwortzeit benötigte 1 Minute und 46 Sekunden. Die Standardabweichung beträgt $SD =$ 4 Minuten und 13 Sekunden.

4.4.3 Skalenbildung fehlende Konfliktfähigkeit nach der Ausbildung

Abbildung 1: Reliabilität der Konfliktfähigkeit

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.789	2

Zwei Fragen zur Konfliktfähigkeit als Schiedsrichter werden formuliert, aus diesen zwei Items wird die Skala gebildet. Erreicht wird ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .789$.

4.4.4 Skalenbildung zu wenig Betreuung nach der Ausbildung

Abbildung 2: Reliabilität der Betreuung nach der Ausbildung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.552	3

Drei Fragen zur Betreuung nach der Ausbildung werden formuliert, aus diesen drei Items wird die Skala gebildet. Erreicht wird ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .552$. Eine Verbesserung des Cronbachs Alpha wird erreicht, wenn die zweite Frage – «in meiner Rolle als Fußballschiedsrichter fühle ich mich von meinem Verein gut betreut.» - wegelassen wird. Die Skala wurde mit den zwei verbliebenen Items gebildet ($\alpha = .616$)

4.4.5 Skalenbildung psychische Belastung

Abbildung 3: Reliabilität der psychischen Belastung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.792	2

Zwei Fragen zur psychischen Belastung als Schiedsrichter werden formuliert, aus diesen zwei Items wird die Skala gebildet. Erreicht wird ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .792$.

4.4.6 Skalenbildung physische Belastung

Abbildung 4: Reliabilität der physischen Belastung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.610	2

Zwei Fragen zur physischen Belastung als Schiedsrichter werden formuliert, aus diesen zwei Items wird die Skala gebildet. Erreicht wird ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .610$.

4.4.7 Skalenbildung psychische Gewalt

Abbildung 5: Reliabilität der psychischen Gewalt

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.596	2

Zwei Fragen zur Thematik der psychischen Gewalt werden formuliert, aus diesen zwei Items wird die Skala gebildet. Erreicht wird ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .596$.

4.4.8 Skalenbildung physische Gewalt

Abbildung 6: Reliabilität der physischen Gewalt

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.231	2

Zwei Fragen zur Thematik der physischen Gewalt werden formuliert, aus diesen zwei Items wird die Skala gebildet. Erreicht wird ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .231$. Somit wird dieses Thema auf Ebene Item berechnet, wenn es um die Prüfung der Hypothese geht.

4.4.9 Skalenbildung Eigenständigkeit

Abbildung 7: Reliabilität der Eigenständigkeit

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.748	4

Fünf Fragen zur Eigenständigkeit als Schiedsrichter werden formuliert, aus diesen fünf Items wird die Skala gebildet. Erreicht wird ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .748$. Die Skala wurde mit den vier vorgesehenen Items gebildet, ein Weglassen eines Items führt zu keinem besseren Wert.

4.4.10 Skalenbildung Wertschätzung

Abbildung 8: Reliabilität der Wertschätzung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Reliabilitätsstatistiken	
Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.762	5

Fünf Fragen zur Wertschätzung als Schiedsrichter werden formuliert, aus diesen fünf Items wird die Skala gebildet. Erreicht wird ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .762$. Eine Verbesserung des Cronbachs Alpha wird erreicht, wenn die vierte Frage – «in meiner Rolle als Schiedsrichter erfahre ich vom Verband Wertschätzung» -

wegelassen wird. Die Skala wurde mit den vier verbliebenen Items gebildet ($\alpha = .830$)

4.5 Stichprobe

Es folgen die Angaben zur Stichprobe und deren Repräsentativität.

4.5.1 Deskriptive Angaben

Dank den engen Kontakten zum FVBJ konnte der Link zur Online-Umfrage an die rund 600 bestehenden Schiedsrichter geschickt werden. Ausserdem wurde der Fragebogen an weitere 120 Personen geschickt, deren Rücktritt als Schiedsrichter gemäss der Datenbank FVBJ nicht länger als drei Jahre her ist. So wurde sichergestellt, dass nur Personen die Umfrage erhielten, die eine Verbindung zum Hobby als Fussballschiedsrichter haben.

Die zu berücksichtigende Stichprobe besteht aus $N = 181$. Eine Trennung der Geschlechter ergibt eine Aufteilung von $n = 175$ bei den Männern und $n = 6$ bei den Frauen.

Fussballschiedsrichter kann man gemäss dem Grundausbildungskonzept des FVBJ (2023) frühestens mit 15 Jahren werden, das Ende der Karriere wird üblicherweise mit 70 Jahren empfohlen. Mit entsprechenden Bewilligungen kann aber ein Schiedsrichter jährlich seine Karriere verlängern. Die folgende Abbildung des Alters der Teilnehmer erscheint daher als sinnvoll.

Abbildung 9: Altersverteilung der Umfrage

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Deskriptive Statistiken					
	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Std.- Abweichung
Alter	175	15	73	36.79	14.926
Gültige Werte (listenweise)	175				

Der jüngste Teilnehmer der Umfrage ist 15 Jahre alt, der älteste 73 Jahre. Das Durchschnittsalter der Stichprobe beträgt 36.7 Jahre ($M = 36.79$, $SD = 14.92$). Sechs Personen haben keine Angabe zu ihrem Alter gemacht.

In der Praxis spricht man davon, dass eine gute Rücklaufquote bei 10 bis 20 Prozent liegt. Bei 720 Empfängern konnten 181 Datensätze verwendet werden, was einer Rücklaufquote von 25 % entspricht. Deshalb wurde auf das Versenden eines Reminders verzichtet.

4.5.2 Repräsentativität

Gemäss Diekmann (2023) ist die Repräsentativität eine Eigenschaft bestimmter Datenerhebungen, die es ermöglicht, aus einer kleinen Stichprobe Aussagen über eine wesentlich grössere Menge (Grundgesamtheit) zu treffen. Da in der vorliegenden Arbeit Aussagen für Fussballschiedsrichter im FVBJ gemacht werden sollen, sind die Ergebnisse in diesem Sinne repräsentativ.

5 Ergebnisse

Mit den gebildeten Skalen können nun die Hypothesen geprüft werden. Schecker, Parchmann und Krüger (2014) vertreten die Ansicht, dass es keinen objektiven Grenzwert gibt, der festlegt, ab wann eine Skala verwendet werden darf. In der Praxis werden Cronbachs Alpha-Werte zwischen .7 und .8 angestrebt. Tiefere Werte sind aber kein Hindernis für die Verwendung der jeweiligen Tests.

5.1 Hypothesenüberprüfung

In den folgenden Kapiteln werden sämtliche acht Hypothesen auf ihre Richtigkeit überprüft.

5.1.1 Fehlende Konfliktfähigkeit

Die Hypothese H1 «je tiefer die Fähigkeit mit Konflikten umzugehen nach dem Grundausbildungskurs empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen» wurde mittels linearer Regression überprüft.

Abbildung 10: Modellzusammenfassung Konflikte

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modellzusammenfassung				
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.117 ^a	.014	.008	40.599

a. Einflußvariablen : (Konstante), KONFLIKTE

Abbildung 11: Koeffizienten Konflikte

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	54.873	11.159		4.917	<.001
	KONFLIKTE	-6.181	4.039	-.117	-1.530	.128

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

Dabei zeigt sich, dass die empfundene Konfliktfähigkeit keinen Einfluss hat auf die Absicht, das Amt niederzulegen ($\beta = -.117$, $p = .128$). Die Hypothese muss verworfen werden.

5.1.2 Zu wenig Betreuung nach Ausbildung

Die Hypothese H2 «je schlechter die Betreuung nach der Ausbildung, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen» wurde mittels linearer Regression überprüft.

Abbildung 12: Modellzusammenfassung Betreuung nach Ausbildung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.224 ^a	.050	.045	39.571

a. Einflußvariablen : (Konstante), BETREUUNG

Abbildung 13: Koeffizienten Betreuung nach der Ausbildung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	75.107	12.849		5.845	<.001
	BETREUUNG	-12.961	4.336	-.224	-2.989	.003

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

Dabei zeigt sich, dass die Qualität der Betreuung nach der Ausbildung einen Einfluss hat auf die Absicht, das Amt niederzulegen ($\beta = -.224$, $p = .003$). Die Hypothese kann bestätigt werden. Die Effektstärke nach Cohen beträgt $f = 0.21$. Dies ent-

spricht einem schwachen Effekt. 4,5 % der Absicht, das Amt niederzulegen, können durch die Qualität der Betreuung erklärt werden.

5.1.3 Psychische Belastung

Die Hypothese H3 «je höher die psychische Belastung des Amtes empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen» wurde mittels linearer Regression überprüft.

Abbildung 14: Modellzusammenfassung psychische Belastung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.249 ^a	.062	.057	38.880

a. Einflußvariablen : (Konstante), PSYCHISCHE BELASTUNG

Abbildung 15: Koeffizienten psychische Belastung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	10.671	7.991		1.335	.183
	PSYCHISCHE BELASTUNG	12.351	3.619	.249	3.413	<.001

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

Dabei zeigt sich, dass die psychische Belastung einen Einfluss hat auf die Absicht, das Amt niederzulegen ($\beta = .249$, $p = < .001$). Die Hypothese kann bestätigt werden. Die Effektstärke nach Cohen beträgt $f = 0.24$. Dies entspricht einem schwachen Effekt. 5,7 % der Absicht, das Amt niederzulegen, können durch die Qualität der Betreuung erklärt werden.

5.1.4 Physische Belastung

Die Hypothese H4 «je höher die physische Belastung des Amtes empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen» wurde mittels linearer Regression überprüft.

Abbildung 16: Modellzusammenfassung physische Belastung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modellzusammenfassung				
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.044 ^a	.002	-.004	40.465

a. Einflußvariablen : (Konstante), PHYSISCHE BELASTUNG

Abbildung 17: Koeffizienten physische Belastung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Koeffizienten^a						
Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	32.082	8.878		3.614	<.001
	PHYSISCHE BELASTUNG	2.528	4.306	.044	.587	.558

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

Dabei zeigt sich, dass die physische Belastung keinen Einfluss hat auf die Absicht, das Amt niederzulegen ($\beta = .044$, $p = < .558$). Die Hypothese muss verworfen werden.

5.1.5 Psychische Gewalt

Die Hypothese H5 «je höher die Angst vor psychischer Gewalt, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen» wurde mittels linearer Regression bei zwei Items überprüft.

Abbildung 18: Modellzusammenfassung erstes Item der psychischen Gewalt

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modellzusammenfassung				
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.095 ^a	.009	.003	40.463

a. Einflußvariablen : (Konstante), Psychische Gewalt

Abbildung 19: Koeffizienten erstes Item der psychischen Gewalt

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	29.167	6.791		4.295	<.001
	Psychische Gewalt	3.306	2.619	.095	1.262	.208

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

Dabei zeigt sich im ersten Item, dass die Frage keinen Einfluss hat auf die Absicht, das Amt niederzulegen ($\beta = .095$, $p = < .208$). Die Hypothese muss für dieses Item verworfen werden.

Abbildung 20: Modellzusammenfassung zweites Item der psychischen Gewalt

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.232 ^a	.054	.049	39.560

a. Einflußvariablen : (Konstante), Psychische Gewalt 2

Abbildung 21: Koeffizienten zweites Item der psychischen Gewalt

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	16.838	6.849		2.458	.015
	Psychische Gewalt 2	12.916	4.066	.232	3.177	.002

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

Dabei zeigt sich im zweiten Item, dass die Frage einen Einfluss hat auf die Absicht, das Amt niederzulegen ($\beta = .232$, $p = 0.02$). Die Hypothese kann für dieses Item bestätigt werden. Die Effektstärke nach Cohen beträgt $f = 0.23$. Dies entspricht einem schwachen Effekt. 4,9 % der Absicht, das Amt niederzulegen, können durch die Angst vor psychischer Gewalt erklärt werden.

5.1.6 Physische Gewalt

Die Hypothese H6 «je höher die Angst vor physischer Gewalt, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen» wurde mittels linearer Regression bei zwei Items überprüft.

Abbildung 22: Modellzusammenfassung erstes Item der physischen Gewalt

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modellzusammenfassung				
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.119 ^a	.014	.009	39.859

a. Einflußvariablen : (Konstante), Physische Gewalt

Abbildung 23: Koeffizienten erstes Item der physischen Gewalt

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Koeffizienten^a						
Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	26.393	6.762		3.903	<.001
	Physische Gewalt	6.043	3.789	.119	1.595	.113

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

Dabei zeigt sich, dass die erste Frage zur physischen Gewalt keinen Einfluss hat auf die Absicht, das Amt niederzulegen ($\beta = .119$, $p = .113$). Die Hypothese muss verworfen werden.

Abbildung 24: Modellzusammenfassung zweites Item der physischen Gewalt

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modellzusammenfassung				
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.006 ^a	.000	-.006	40.423

a. Einflußvariablen : (Konstante), Physische Gewalt 2

Abbildung 25: Koeffizienten zweites Item der physischen Gewalt

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Koeffizienten^a						
Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	36.103	5.530		6.528	<.001
	Physische Gewalt 2	.258	3.096	.006	.083	.934

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

Dabei zeigt sich, dass die zweite Frage zur physischen Gewalt keinen Einfluss hat auf die Absicht, das Amt niederzulegen ($\beta = .006$, $p = < .934$). Die Hypothese muss verworfen werden.

5.1.7 Empfundene Eigenständigkeit

Die Hypothese H7 «je tiefer die empfundene Eigenständigkeit, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen.» wurde mittels linearer Regression überprüft.

Abbildung 26: Modellzusammenfassung Eigenständigkeit

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.074 ^a	.005	.000	40.246

a. Einflußvariablen : (Konstante), EIGENSTÄNDIGKEIT

Abbildung 27: Koeffizienten Eigenständigkeit

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	56.668	21.565		2.628	.009
	EIGENSTÄNDIGKEIT	-6.112	6.353	-.074	-.962	.337

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

Dabei zeigt sich, dass die empfundene Eigenständigkeit keinen Einfluss hat auf die Absicht, das Amt niederzulegen ($\beta = -.074$, $p = .337$). Die Hypothese muss verworfen werden.

5.1.8 Fehlende Wertschätzung

Die Hypothese H8 «je geringer die Wertschätzung für das Amt, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen» wurde mittels linearer Regression überprüft.

Abbildung 28: Modellzusammenfassung Wertschätzung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Modellzusammenfassung				
Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.195 ^a	.038	.033	39.237

a. Einflußvariablen : (Konstante), WERTSCHÄTZUNG

Abbildung 29: Koeffizienten Wertschätzung

Quelle: Eigene Berechnung im SPSS

Koeffizienten^a						
Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	69.682	13.438		5.186	<.001
	WERTSCHÄTZUNG	-12.838	4.917	-.195	-2.611	.010

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

Dabei zeigt sich, dass die fehlende Wertschätzung einen Einfluss hat auf die Absicht, das Amt niederzulegen ($\beta = -.195$, $p = .010$). Die Hypothese kann bestätigt werden. Die Effektstärke nach Cohen beträgt $f = 0.18$. Dies entspricht einem schwachen Effekt. 3,3 % der Absicht, das Amt niederzulegen, können durch die fehlende Wertschätzung erklärt werden.

5.2 Zusatzauswertungen

Obgenannte Hypothesen wurden zusätzlich nach dem Geschlecht überprüft. Nachfolgend werden sämtliche Ergebnisse tabellarisch aufgeführt. Sofern die Signifikanz gegeben ist, werden die Effektstärken zwischen den Geschlechtern analysiert. Sämtliche Detailauswertungen sind im Anhang 2. Grün markiert sind Spalten mit signifikanten Einflüssen. Wo signifikante Einflüsse sind, wird auch das korrigierte R-Quadrat aufgeführt, anhand dessen die Effektstärke nach Cohen berechnet wird.

Tabelle 5: Zusatzauswertung: Unterschiede der Geschlechter

Hypothese	Regression Männer	Regression Frauen	Effektstärke Männer (sofern $p = \text{signifikant}$)	Effektstärke Frauen (sofern $p = \text{signifi-}$ kant)
(H1)	$\beta = -.128$ $p = .101$	$\beta = .083$ $p = .875$	p nicht signifikant	p nicht signifikant
(H2)	$\beta = -.185$ $p = .018$ $R^2 = 0.028$	$\beta = -.824$ $p = .044$ $R^2 = 0.599$	$f = .16$ (schwache Effektstärke)	$f = 1.22$ (hohe Effekt- stärke)
(H3)	$\beta = .272$ $p < 0.001$ $R^2 = 0.069$	$\beta = -.140$ $p = .791$	$f = .07$ (schwache Effektstärke)	p nicht signifikant
(H4)	$\beta = .028$ $p = .717$	$\beta = .430$ $p = .395$	p nicht signifikant	p nicht signifikant
(H5) Item 1	$\beta = 0.53$ $p = .488$	$\beta = .954$ $p = .003$ $R^2 = 0.889$	p nicht signifikant	$f = 2.83$ (hohe Effekt- stärke)
(H5) Item 2	$\beta = .233$ $p = .002$ $R^2 = 0.049$	$\beta = .268$ $p = .607$	$f = .22$ (schwache Effektstärke)	p nicht signifikant
(H6) Item 1	$\beta = .133$ $p = .083$	$\beta = -.268$ $p = .607$	p nicht signifikant	p nicht signifikant
(H6) Item 2	$\beta = -.023$ $p = .765$	$\beta = .560$ $p = .326$	p nicht signifikant	p nicht signifikant
(H7)	$\beta = -.085$ $p = .278$	$\beta = .297$ $p = .628$	p nicht signifikant	p nicht signifikant
(H8)	$\beta = -.175$ $p = .023$ $R^2 = 0.025$	$\beta = -.561$ $p = .247$	$f = .16$ (schwache Effektstärke)	p nicht signifikant

Es zeigt sich, dass nur bei der zweiten Hypothese betreffend die Betreuung eine signifikante Gleichheit der Geschlechter besteht. Während die dritte Hypothese (psychische Belastung) für Männer äussert signifikant ist, hat diese Thematik für Frauen keine Relevanz. Das gleiche Bild zeigt sich bei der Hypothese (H5) beim Item 2 betreffend die Angst vor psychischer Gewalt und bei der Hypothese (H8) betreffend die Wertschätzung.

Bei der Hypothese (H5) im zweiten Item, in der es darum ging, ob man bereits psychische Gewalt erlebt hat, zeigt sich das umgekehrte Bild, bei den Frauen hat dieses Thema eine Signifikanz, die wesentlich höher als bei den Männern ausfällt.

6 Diskussion

Im Kapitel 6 werden die Resultate diskutiert und daraus die Handlungsempfehlungen abgeleitet.

6.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Folgende Hypothesen können bestätigt werden:

(H2) Je schlechter die Betreuung nach der Ausbildung, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H3) Je höher die psychische Belastung des Amtes empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H8) Je geringer die Wertschätzung für das Amt, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

Folgende Hypothesen müssen verworfen werden:

(H1) Je tiefer die Fähigkeit mit Konflikten umzugehen nach dem Grundausbildungskurs empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen.

(H4) Je höher die physische Belastung des Amtes empfunden wird, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H6) Je höher die Angst vor physischer Gewalt, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen

(H7) Je tiefer die empfundene Eigenständigkeit, desto höher die Absicht, das Amt niederzulegen.

Bei der Hypothese (H5) «Je höher die Angst vor psychischer Gewalt, desto höher die Absicht das Amt niederzulegen» zeigt sich ein unterschiedliches Bild: So hat die bereits erlebte psychische Gewalt keinen Einfluss auf den Rücktritt, allerdings hat die Angst vor weiterer psychischer Gewalt einen signifikanten Einfluss auf den Wunsch nach dem Rücktritt.

Bei den Zusatzauswertungen pro Geschlecht zeigen sich folgende signifikante Resultate:

(H3) ist für beide Geschlechter gleich relevant. Die Hypothesen (H3), (H5) Item 2 und (H8) zeigen nur bei den Männern signifikante Werte. Umgekehrt hat einzig die Hypothese (H5) Item 1 bei den Frauen hohe Signifikanz, was bei den Männern nicht der Fall ist.

6.2 Interpretation der Ergebnisse

In Kapitel 6.2 folgt die Interpretation der Ergebnisse pro Hypothese.

6.2.1 Konfliktfähigkeit

Die Ergebnisse aus der Literaturrecherche betreffend die Konfliktfähigkeit haben den Autoren sehr überzeugt. Dass die Konfliktfähigkeit eine der wichtigsten Eigenschaften eines Schiedsrichters ist, betonen auch Dell et al. (2014). Die Tatsache, dass diesem Bereich in der Grundausbildung im FVBJ keine Aufmerksamkeit geschenkt wird, war zum Zeitpunkt der Hypothesenerstellung aus Sicht des Autors eine Erkenntnis zur Optimierung. Dies scheint aufgrund der Resultate nun nicht vorrangig relevant zu sein. Einerseits ist es gut möglich, dass die Schiedsrichter in frühen Phasen ihrer Karriere das Konfliktmanagement bei Juniorenspielen noch als zu einfach betrachten. Andererseits ist es auch gut möglich, dass infolge der sozialen Erwünschtheit, die eine oder andere Antwort in dem Sinne ausfiel, dass Schiedsrichter nicht als konfliktscheu dastehen wollen.

6.2.2 Betreuung nach Ausbildung

Eine zielführende Betreuung der Schiedsrichter kann sowohl von Vereinen als auch vom Schiedsrichterwesen gewährleistet werden. Zu oft ist aber für beide Parteien mit der erfolgreichen Rekrutierung eines neuen Schiedsrichters die Arbeit abgeschlossen. Entsprechend erstaunt es nicht, dass die fehlende oder die schlechte Betreuung nach der Grundausbildung für die Schiedsrichter zu Rücktritten führen kann. Die Betreuungsmassnahmen zu verbessern ist Aufgabe der Schiedsrichterkommission des FVBJ. Das vorliegende Manko kann also nicht auf aussenstehende Faktoren geschoben werden, sondern bedingt eine interne Aufarbeitung im Schiedsrichterwesen.

6.2.3 Psychische Belastung

Die psychischen Anforderungen an einen Schiedsrichter sind hoch. Im Vorfeld eines Spiels verbringt ein Schiedsrichter seine Zeit meist oft allein und hat viel Zeit, sich mit dem Druck der bevorstehenden Aufgabe zu befassen. Die Gedanken an das zu leitende Spiel können sehr belastend sein. Vester (2013) führt aus, dass sich vor einem Spiel fast 60 % der Schiedsrichter unbehaglich fühlen.

Dohmen (2008) zeigt auf, dass Schiedsrichter einerseits den Einflüssen von aussen, insbesondere dem Publikum, ausgesetzt sind. Dies kann psychischen Stress aus-

lösen. Des Weiteren gibt es auch die Einflussnahme der Spieler auf dem Platz: Lex, Pizzera, Kurtes und Schack (2014) zeigten in einer Studie auf, dass erfahrene Schiedsrichter gleiche Foulszenen unterschiedlich beurteilen, wenn sie ohne oder mit Ton (Spielergeschrei) abgebildet werden.

Da diese psychischen Herausforderungen einen hohen Einfluss darauf haben, ob ein Schiedsrichter sein Amt niederlegt, sind sinnvolle Massnahmen zur psychischen Befähigung zu treffen.

6.2.4 Physische Belastung

Die physische Belastung scheint den Schiedsrichtern früh in der Karriere bewusst zu sein und ist wohl auch deshalb offenbar kein Grund dafür, das Amt niederzulegen. Viele Fussballschiedsrichter beginnen ihre Karriere in jungen Jahren oder nach einer aktiven Fussballerlaufbahn und sind meistens dadurch noch in einer guten sportlichen Form. Auch bei diesem Thema gilt es zu beachten, dass die soziale Erwünschtheit eine Rolle spielen kann. Kaum ein Schiedsrichter gibt gerne zu, wenn er den körperlichen Anforderungen des Hobbys nicht mehr gewachsen ist.

6.2.5 Psychische Gewalt

Der bekannte deutsche Fussballschiedsrichter Deniz Aytakin äusserte sich in einem Interview nach einem Spiel in der höchsten deutschen Liga. Er wurde zuvor vom Trainer der Heimmannschaft beleidigt und unter anderem als «blind» bezeichnet. Aytakin betonte beim Fernsehsender ARD (2023), dass Fussballschiedsrichter nicht «die Mülleimer der Nation» sein können. Aytakin erntete für diese Formulierung viel Zuspruch bei seinen Schiedsrichterkollegen. Die psychische Gewalt, die ein Schiedsrichter ertragen muss, scheint auch für Unparteiische im FVBJ ein signifikanter Faktor. Allerdings zeigen die Resultate dieser Arbeit ein komplexes Bild zur psychischen Gewalt: So ist die bereits erlebte psychische Gewalt für Schiedsrichter kein bedeutender Faktor, um zurückzutreten. Hingegen ist die Angst davor, Opfer psychischer Gewalt zu werden ein signifikanter Grund für einen Rücktritt. Der Autor interpretiert dieses Resultat so, dass die für die Schiedsrichter bisher erlebte psychische Gewalt noch nicht so schlimm war. Hingegen scheinen die Schiedsrichter aber zu befürchten, dass sie Opfer noch stärkerer psychischer Gewalt werden könnten und dies scheint eher Rücktrittsgedanken zu fördern.

6.2.6 Physische Gewalt

Dass die Hypothese zur physischen Gewalt deutlich verworfen werden muss, vermag auf den ersten Blick zu überraschen. Auf den zweiten Blick scheint aber nachvollziehbarerweise auch den Fußballschiedsrichtern bewusst zu sein, dass ein relativ geringer Anteil an Spielen in einem solchen physischen Gewaltvorfall ausartet. Andererseits besteht bei dieser Hypothese erneut die Gefahr der sozialen Erwünschtheit. Diese Form von «Schwäche» möchte sich möglicherweise nicht jeder Schiedsrichter eingestehen.

6.2.7 Empfundene Eigenständigkeit

Die Klarheit der Ergebnisse im Bereich der Eigenständigkeit lassen nur den Schluss zu, dass Menschen, die Fußballschiedsrichter werden, wohl wenig Ansprüche an eine hohe Eigenständigkeit – zumindest im Ehrenamt - haben. Eventuell ist sogar das Gegenteil der Fall, sprich: Menschen, die sich dem Hobby als Fußballschiedsrichter verschreiben, schätzen die Tatsache, dass die Reglemente und Abläufe klar vorgegeben sind. Für die Schiedsrichterkommission ist dies eine gute Nachricht. Die Schaffung höherer Eigenständigkeit wäre nämlich kaum zu bewerkstelligen, ohne den Spielbetrieb zu gefährden.

6.2.8 Wertschätzung

Die fehlende Wertschätzung für Schiedsrichter ist ein Dauerbrenner. Die vorliegende Arbeit bestätigt, dass die fehlende Wertschätzung einen Grund dafür bietet, das Amt niederzulegen. Zur Nedden (2006) hält fest, dass Spieler und Publikum den Schiedsrichter als notwendiges Übel sehen. Als gute Leistungen von Schiedsrichtern werden in der Praxis jeweils Leistungen beschrieben, die als ruhig im Hintergrund wahrgenommen werden. Besonders erschwerend ist aber der folgende Punkt: Wenn ein Spiel problemlos über die Bühne geht, heisst es oft, dass die Spieler dem Schiedsrichter das Spiel einfach gemacht haben. Fussballnahe Personen werden beim Lesen dieser Zeilen wohl etwas schmunzeln und zugeben müssen, sämtlichen drei Positionen bereits begegnet zu sein.

Dies zeigt auf, wie schwierig es für einen Schiedsrichter ist, Wertschätzung zu erfahren – bereits gute Leistungen werden zu oft verkannt. Es fällt nicht schwer, sich vorzustellen, wie es bei als schlecht beurteilten Leistungen aussieht. Es sind Massnahmen notwendig, um aus dieser Negativspirale auszubrechen.

6.2.9 Unterschiede bei den Geschlechtern

Die Resultate zeigen, dass es tatsächlich Unterschiede pro Geschlecht gibt, wie die Herausforderungen des Amtes gesehen werden. Es scheint, dass bei Frauen nebst der fehlenden Betreuung insbesondere die Thematik der erlebten psychischen Gewalt als sehr belastend empfunden wird. Es ist heikel, die unterschiedlichen Resultate zu interpretieren, ohne in eine Klischeedebatte abzudriften.

Der Autor dieser Arbeit kann sich aber sehr gut vorstellen, dass die Frauen bei als schlecht beurteilten Leistungen nicht nur für ebendiese kritisiert werden, sondern immer auch noch der Faktor des Geschlechts in die Kritik eingebunden wird. Ein Gefühl für die Vorgehensweise der Kritisierenden erhält man, wenn man die Spielbeobachtung im Rahmen einer Studie von Forbes, Edwards und Fleming (2014) beizieht: Während eines Amateurspiels wurde die Schiedsrichterin darauf aufmerksam gemacht, dass wenn Frauen die Gleichberechtigung wollen, sie zuerst gute Schiedsrichter werden sollen. Passend dazu erwähnen Drury et al. (2022) ein Spiel, in dem die Zuschauer die Schiedsrichterin dazu aufforderten, wieder nach Hause in die Küche zu gehen.

Es erstaunt also nicht, dass die erlebte psychische Gewalt einen sehr hohen Effekt auf den Wunsch hat, das Amt zu beenden. Die Erklärung dafür, dass sich Frauen aber deutlich weniger als Männer vor der psychischen Gewalt fürchten hängt wohl damit zusammen, dass man sich als Frau, die Schiedsrichterin wird, von Anfang an sehr bewusst ist, worauf man sich einlässt.

6.3 Empfehlungen für die Praxis

Die Empfehlungen für die Praxis werden nur noch in den Bereichen diskutiert, in denen signifikante Resultate erzielt wurden.

6.3.1 Bessere Betreuung durch den FVBJ

Im frühen Stadium der Karriere eines Fussballschiedsrichters brechen diese aus ihrem Vereinsumfeld aus und starten ein neues Kapitel in einem ganz anderen Netzwerk. Engeren Kontakt hat ein Schiedsrichter in seinen ersten zwei Spielen zu seinem Betreuer, danach ist ein Schiedsrichter bis auf sporadische Anlässe und Kurse auf sich gestellt. Pelizäus-Hoffmeister (2010) hält fest, dass Bezugspersonen einen ausserordentlichen Stellenwert im Leben haben. Beziehungen zu Bezugspersonen werden intensiv gepflegt. Der Autor ist der Ansicht, dass es viele erfahrene

Schiedsrichter im FVBJ gibt, die sich für ein Konzept eines «Paten-Programms» eignen. Ein Pate könnte den Schiedsrichter während mehreren Wochen und Monaten begleiten und ein Vertrauensverhältnis aufbauen. Für ein erfolgreiches Funktionieren einer sportlichen Beratungsbeziehung kristallisieren sich gemäss Sharp und Hodge (2011) folgende Faktoren als besonders relevant heraus: Der Athlet ist ein aktiver Teilnehmer und die Betreuungsperson ist sich der Grenzen der Vertraulichkeit des Klienten bewusst. Es ist eine Verbindung zum Athleten aufzubauen, danach sollen die Bedürfnisse des Athleten ins Zentrum gestellt werden.

6.3.2 Bessere Betreuung durch die Schiedsrichterverbände

Als weiterer Teil der Wertschätzung betrachten Shin und Kleiner (2003) die Schulung von Freiwilligen. Diese fördert die Moral und zeigt ihnen, dass sie wichtig sind. Die Möglichkeit zur Schulung sind seitens der Schiedsrichterkommission begrenzt, vor allem aufgrund der knappen Ressourcen. Ausserdem muss der Fokus bei offiziellen Schulungen auf der Vermittlung der Regelwerke liegen, die regelmässig angepasst werden. Diese Kurse sind nicht sonderlich beliebt, gehören aber zum Alltag der Schiedsrichter dazu.

Im Kapitel 2.2 wird der SSVBJ vorgestellt. Der Autor ist der Ansicht, dass sich der SSVBJ in dieser Nische betätigen könnte. Er könnte mehrere regionale Kurse anbieten, die sich mit Themen auseinandersetzen, die an offiziellen Kursen zu kurz kommen: Ein Thema, das sich anbietet, ist zum Beispiel das Konfliktmanagement. Zwar scheint die zu tiefe Konfliktfähigkeit zu kaum einem Rücktritt zu führen (die Rücktrittswahrscheinlichkeit liegt bei 0,8 %). Im Sinne einer Qualitätssteigerung der Schiedsrichterleistungen könnte ein verbessertes Konfliktmanagement dennoch einen Mehrwert darstellen. Weitere Kursthemen könnten sein:

- Auftreten neben dem Platz
- Umgang mit Social Media
- Vertreten strittiger Entscheidungen
- Verhalten der Schiedsrichter als Zuschauer

Diese Anlässe dienen zusätzlich dem vermehrten Austausch von Schiedsrichtern unter sich und können weitere Vernetzungen fördern.

6.3.3 Bessere Einbindung der Schiedsrichter in ihrem Verein

Friman, Nyberg und Norlander (2015) stellen fest, dass die Unkenntnis der Fussballspieler, -trainer und -zuschauer über die Regeln eine Quelle vieler Konflikte ist. Kritische Situationen schienen manchmal auf einen Mangel an Wissen bei Spielern und Zuschauern zurückgeführt werden können. Dennoch wurde dem Schiedsrichter die Schuld gegeben, weil er für die Bewältigung solcher Situationen verantwortlich sein sollte.

Im Kapitel 2.3 wurde aufgezeigt, dass jeder Schiedsrichter einem Verein angehört. Der Autor ist der Ansicht, dass die Schiedsrichter eines Vereins am meisten Einfluss auf das Verhalten ihrer Vereinskollegen haben, weil sie die Nähe und den persönlichen Bezug zu ihren Vereinskollegen haben.

Denkbar sind also regelmässige Regelschulungen in Form von Vereinsabenden, zu denen sowohl Spieler, Funktionäre als auch Eltern und Zuschauer eingeladen werden. Der FVBJ könnte für solche Abende Präsentationen vorfertigen, die dann durch die jeweiligen Schiedsrichter des Vereins gehalten werden können. An einem solchen Abend würden gleich mehrere positive Effekte erreicht:

- Die Schiedsrichter der Vereine sind eingebunden und erfahren Wertschätzung für ihre Arbeit
- Ein Wissenstransfer findet statt
- Strittige Themen können in einem emotionsfreien Umfeld diskutiert werden

6.3.4 Befähigung bei psychischen Herausforderungen

Sowohl die psychische Belastung als auch die psychische Gewalt sind zwei sehr relevante Herausforderungen, mit denen Schiedsrichter konfrontiert sind. Friman et al. (2015) zeigen auf, dass Schiedsrichter befähigt werden müssen, in Situationen psychischen Drucks auf dem Fussballplatz ruhig zu bleiben und die Drohungen nicht persönlich zu nehmen. Friman et al. (2015) betonen zudem, wie wichtig es sei, Entscheidungen den Spielern und dem Trainerstab zu erläutern. Eine erfolgreiche Kommunikation scheint das aggressive Verhalten von Spielern und Trainern zu verringern. Dennoch wird es immer wieder Momente geben, in denen die Schiedsrichter an ihre Grenzen stossen oder diese überschritten werden. Dafür empfiehlt der Autor dieser Arbeit erneut, den SSVBJ einzubinden. Dieser könnte im Sinne einer Ombudsstelle Sportpsychologen einbinden, die für Erstberatungen zur Verfügung

stehen. Die Kosten für eine Erstberatung soll der SSVBJ übernehmen. Liebing (2018) hält fest, dass das Ziel der Sportpsychologie ist, Sportlern Tools und Fertigkeiten an die Hand zu geben, mit denen sie ihren optimalen Leistungszustand regelmässiger erreichen können. Sämtliche Gespräche mit einem Sportpsychologen unterliegen einer strengen Schweigepflicht. Hier besteht ein weiterer Vorteil einer externen sportpsychologischen Beratung. Ein Schiedsrichter muss sich nicht direkt an Vorgesetzte wenden, die über seinen weiteren Verlauf der Karriere (Auf- oder Abstieg in eine andere Liga) entscheiden.

Dieser Vorschlag stellt zudem eine weitere Betreuungsmassnahme im Sinne von Kapitel 6.3.2 dar.

6.3.5 Massnahmen zur Steigerung der Wertschätzung

Der Trickle Down Effekt geht gemäss Weed (2009) davon aus, dass Menschen durch den Spitzensport, Sportler oder Sportereignisse zur eigenen Teilnahme inspiriert werden. So raten auch Wicker und Frick (2016), dass Non-Profit-Organisationen vermehrt auf den Effekt von Vorbildern bauen sollten. Als wichtigste Vorbildrolle im Fussball gilt jeweils der Trainer der Mannschaften. Trainer haben das Potenzial, das Leben ihrer Athleten tagtäglich zu verändern (Connolly, 2017). Damit Trainer dem Schiedsrichter mehr Wertschätzung entgegenbringen können, braucht es aus Sicht des Autors eine bessere Einbindung der Trainer in das Schiedsrichterwesen – und umgekehrt. Denkbar sind folgende Massnahmen, die nicht kompliziert in der Umsetzung erscheinen:

- Einbindung von Schiedsrichtern in der Ausbildung von Trainern an Trainerkursen
- Einbindung von Trainern in der Weiterbildung von Schiedsrichtern an Schiedsrichterkursen
- Moderierte Austauschtreffen von Trainern mit Schiedsrichtern gemäss Liga-zugehörigkeit
- Schaffung eines Rahmens für eine Feedbackkultur nach dem Spiel zwischen Trainer und Schiedsrichter

Der Autor ist der Ansicht, dass diese zusätzlichen Formen von Wissenstransfer der Sache dienen. Insbesondere Punkt vier scheint eine grosse Herausforderung, kochen doch nach dem Spiel die Emotionen oft noch hoch.

Trainer, die als positives Beispiel voran gehen, werden ihre Mannschaften und das Umfeld dazu bringen, dem Schiedsrichter mit mehr Respekt zu begegnen.

6.3.6 Geschlechterunterschiede

Einleitend ist festzuhalten, dass es bisher in der Schiedsrichterkommission keine Vertretung von Frauen gibt. Der Autor empfiehlt dies zu ändern – auch wenn es aktuell «nur» 16 Frauen im FVBJ gibt. Es soll eine «Ressortleiterin Frauen» als Amt geschaffen werden. Diese Ressortleiterin soll Kraft ihres Amtes Einsitz in der Schiedsrichterkommission haben und dort die Anliegen der Frauen direkt vertreten können. Zudem kann aus dieser Funktion heraus eine organisierte Gruppe geführt werden, in der sich Frauen zum regelmässigen Austausch treffen und spezifisch auf die Bedürfnisse von Schiedsrichterinnen eingegangen werden kann. Eines der besonderen Bedürfnisse von Frauen im Schiedsrichterwesen scheint der Umgang mit der erlebten psychischen Gewalt zu sein. Die Ombudsstelle aus Kapitel 6.3.4. sollen selbstverständlich auch für Frauen verfügbar sein, allerdings ist zu prüfen, ob sowohl ein Sportpsychologe als auch eine Sportpsychologin ansprechbar sein sollen. Des Weiteren ist für die Frauen ein individueller Weg zu prüfen. Im Kapitel 2.5 wurde beschrieben, wie man Schiedsrichter wird. Frauen müssen den exakt gleichen Weg gehen und pfeifen viele Junioren- und Männerspiele, bevor sie dann erstmals auch bei Frauenspielen eingesetzt werden. Dabei ist aus der Praxis bekannt, dass Frauenspiele hinsichtlich der psychischen Herausforderungen einfacher zu leiten sind als Spiele der Männer. Mit dem Wissen, dass bei Frauen die erlebte psychische Gewalt der stärkste Grund für einen Rücktritt ist, sollte eine «Frauenkarriere» unbedingt geprüft werden.

6.4 Limitationen

Es folgen die Limitationen dieser Bachelor-Thesis.

6.4.1 Rücklaufquote und Repräsentativität

Aufgrund der Situation, dass die Umfrage im Auftrag des Präsidenten der Schiedsrichterkommission verschickt wurde, hätte sich der Autor eine wesentlich höhere Rücklaufquote von bis zu 50 % erhofft. Bei 720 kontaktierten (ehemaligen) Fussballschiedsrichtern und bei einem Konfidenzintervall von 95 % wäre eine Stichprobengrösse von 251 Personen repräsentativ. Drei Erklärungen sind für die eher zu tiefe Stichprobengrösse ins Feld zu führen. Der erste Grund liegt in der Motivation der Schiedsrichter: Es gibt diverse Schiedsrichter, die das Amt aus reglementarischem Zwang dem Verein zuliebe ausführen. Auch ist bekannt, dass viele Schieds-

richter aus monetären Interessen das Hobby bestreiten. Diese Gruppe Schiedsrichter ist an übergeordneten Fragestellungen nicht interessiert und möchte einfach zu möglichst vielen Einsätzen kommen. Der zweite Grund ist auf den Autoren zurückzuführen: Als Präsident der Schiedsrichterkommission könnte die Befürchtung bestanden haben, dass negative Rückmeldungen zu späteren Nachteilen führen könnten.

Bei positiver Denkweise kann argumentiert werden, dass viele Schiedsrichter wohl einfach glücklich mit ihrem Hobby sind und deshalb kein Bedürfnis verspüren, sich an Umfragen zu beteiligen.

6.4.2 Forschungsmethodik

Die vorliegenden Resultate liefern eine gute Grundlage für erste Erkenntnisse, wie man Schiedsrichter besser an das Amt anbinden kann. Mit einem quantitativen Fragebogen, der per Mail verschickt wird, erreicht man zwar die zurückgetretenen Schiedsrichter. Ob diese aber motiviert sind, sich in einem solchen Rahmen nochmals Zeit zu nehmen, darf in Frage gestellt werden. 38 Personen gaben in der Umfrage an, bereits zurückgetreten zu sein oder in den nächsten zwei Jahren zurücktreten zu wollen – das zeigt, dass von den 120 zurückgetretenen Schiedsrichtern sicher viele nicht teilgenommen haben. Es wäre wohl erfolgsversprechender, mit diesen Personen das direkte Gespräch zu suchen.

6.4.3 Anzahl Frauen

16 Frauen sind im FVBJ als Schiedsrichterinnen aktiv. Sechs haben an der Umfrage teilgenommen. Damit wird bei den Frauen die Wunschrücklaufquote von 50 % wie bei den Männern nicht erreicht. Um noch klarere Resultate zu erhalten ist die Anzahl Rückmeldungen immer noch deutlich zu gering.

6.4.4 Soziale Erwünschtheit

Es muss davon ausgegangen werden, dass viele Schiedsrichter im Fragebogen die Fragen so beantwortet haben, wie sie dachten, dass es gewünscht wird, um sich und die Schiedsrichtergilde ins «richtige Licht» zu rücken.

6.4.5 Beschränkung auf acht Hypothesen

Der Autor hat sich anhand seiner Eindrücke aus der Praxis und der zahlreich vorhandenen Literatur auf acht Hypothesen zu acht Herausforderungen des Amtes als Schiedsrichter konzentriert. Es gäbe noch weitere mögliche Gründe für einen Rück-

tritt, die nicht Teil dieser Arbeit waren. Einige mögliche Beispiele sollen hier genannt werden:

- Frust über eine schlechte Benotung in einem Coaching
- Meinungsverschiedenheiten mit Funktionären des Schiedsrichterwesens
- Die als zu tief empfundene Spesenentschädigung

Teile dieser möglichen Gründe finden sich dann wohl aber vor allem in den Resultaten der fehlenden Wertschätzung.

6.5 Empfehlung für künftige Forschungen

Es folgen die Empfehlungen für die künftige Forschung.

6.5.1 Forschungsmethodik

Um von zurückgetretenen oder den rücktittwilligen Schiedsrichtern konkretere Rückschlüsse zu erhalten, würde sich eine Forschung spezifisch mit ebendiesen Schiedsrichtern anbieten. Um konkrete Aussagen zu erhalten, weshalb der Rücktritt erfolgte oder erfolgen wird, sollte die Forschung mittels qualitativer Methodik getätigt werden. In einem Interview nach Leitfaden können vertiefte Hinweise zur Verbesserung der Umstände abgeholt werden.

6.5.2 Schiedsrichterinnen

In der Tendenz ist bereits bei einer geringen Anzahl Frauen, die an der Umfrage teilgenommen haben, zu erkennen, dass es geschlechterspezifische Unterschiede gibt. Künftige Forschung sollte sich auf die Bedürfnisse der Schiedsrichterinnen fokussieren. Dafür bietet sich eine nationale Umfrage unter sämtlichen Frauen an, damit noch gezieltere Befunde getätigt werden können.

6.5.3 Versand der Umfrage

Wird ein Fragebogen an die Schiedsrichter verschickt, so soll dies aufgrund der Datenschutzbestimmungen weiterhin durch den Verband geschehen. Allerdings sollte auf eine Angabe des Absenders verzichtet werden, damit die «Behörde» als Absender betrachtet wird. Die Angabe des Absenders kann je nach dem dazu führen, dass sich Personen nicht äussern wollen oder sich nicht trauen, ihre Meinung kundzutun.

7 Fazit

Die Arbeit hat sich mit den Herausforderungen beschäftigt, denen das Schiedsrichterwesen gegenübersteht und anschliessend anhand eines Online-Fragebogens diverse Problemstellungen abgefragt.

Als Resultate dieser Umfrage werden folgende Handlungsempfehlungen zur Anbindung der Schiedsrichter an ihr Hobby an den FVBJ zur Diskussion mit der Empfehlung zur Umsetzung übermittelt:

- Erstellung eines Patenkonzepts
- Weiterbildungskurse durch den SSVBJ organisiert
- Regelschulungen durch Schiedsrichter in ihrem Heimatverein
- Integration der Schiedsrichter in Trainerkursen
- Integration der Trainer in Schiedsrichterkursen
- Moderierte Austauschtreffen zwischen Schiedsrichtern und Trainern
- Schaffung einer Ombudsstelle mit Sportpsychologen und Sportpsychologinnen
- Schaffung der Stelle «Ressortleiterin Frauen» in der Schiedsrichterkommission
- Schaffung eines Frauenwegs

Einige der Vorschläge wirbeln das Schiedsrichterwesen sicher auf und entsprechend längst nicht dem, was seit Jahren praktiziert wurde. Der Autor ist aber der Überzeugung, dass dem Problem, das so lange besteht, mit innovativen Ansätzen entgegnet werden sollte, um herauszufinden, ob neue Wege den Mangel an Schiedsrichtern beheben können. Die bisherigen Modelle und Konzepte haben in den letzten 20 Jahren das Problem nicht final lösen können.

Die weiterführende Forschung sollte sich anhand von Leitfadeninterviews mit weiteren Rücktrittsgründen auseinandersetzen. Zudem gibt es im Bereich der Schiedsrichterinnen noch Bedarf, vertiefter zu forschen.

Trotz all der beschriebenen Herausforderungen sollte es möglich sein, noch mehr Persönlichkeiten für das Schiedsrichteramt zu gewinnen und diese langfristig anzubinden. Das Hobby bietet viele faszinierende Facetten – dies muss weiterhin auch nach aussen transportiert werden.

Literaturverzeichnis

- ARD und NDR (Produzenten): UNPARTEIISCH – Deutschlands Elite-Schiedsrichter (2023). Episode 3 Neustart. *ARD und NDR*, Hamburg, ARD-Mediathek
- Auger, D., Fortier, J., Thibault, A., Magny, D. & Gravelle, F. (2010). Characteristics and motivations of sports officials in the Province of Québec. *International Journal of Sport Management, Recreation and Tourism*, 5, 29–50. <https://doi.org/10.5199/ijsmart-1791-874x-5b>
- Bahl, F. & Staab, P. (2008). Wo geht die Reise hin? Endstation Exklusion oder Politik der Wertschätzung? *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2*, 4244–4258. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/18558/1/ssoar-2008-bahl_et_al-wo_geht_die_reise_hin.pdf
- Bethlehem, A. (2022). *Konfliktbewältigung und Autoritätserhalt: Verhaltensstrategien und Rollenwahrnehmung von Schiedsrichtern im Fussball: am Beispiel des Kreises Gütersloh* (Doctoral dissertation, Holzkirchen/Obb. Felix-Verlag).
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M. & Hofmans, J. (2012). Autonomous motivation Stimulates Volunteers' work effort: A Self-Determination Theory Approach to Volunteerism. *Voluntas*, 24(1), 32–47. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9269-x>
- Braun, S., Burrmann, U., & Sielschott, S. (2021). Ressourcen der Sportvereine in Zeiten der Corona-Pandemie. *Zeitschrift Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 34(4), 576-586. doi:10.1515/fjsb-2021-0057
- Bufacchi, V. (2005). Two concepts of violence. *Political Studies Review*, 3(2), 193–204. <https://doi.org/10.1111/j.1478-9299.2005.00023.x>
- Burgham, M. & Downward, P. (2005). Why volunteer, time to volunteer? A case study from swimming. *Managing Leisure*, 10(2), 79–93. <https://doi.org/10.1080/13606710500146100>

- Büser, M. (2008). *Gewalt im Amateurfussball: präventive und interventive Handlungsstrategien in Konfliktsituationen* (Doctoral dissertation, Schneider-Verlag Hohengehren).
- Cnaan, R. A. & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269–284. <https://doi.org/10.1177/0021886391273003>
- Connolly, G. J. (2017). Applying Social Cognitive Theory in Coaching Athletes: The Power of Positive Role Models. *Strategies*, 30(3), 23–29. <https://doi.org/10.1080/08924562.2017.1297750>
- Dallinger, U. (2009). Die Solidarität der modernen Gesellschaft. In *VS Verlag für Sozialwissenschaften eBooks*. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91644-6>
- Datenbank des SFV (2023). Verfügbar unter <https://www.football.ch/sfv/Zahlen-Fakten.aspx>
- Dell, C., Gervis, M. & Rhind, D. (2014). Factors influencing soccer referee's intentions to quit the game. *Soccer & Society*, 17(1), 109–119. <https://doi.org/10.1080/14660970.2014.919275>
- Dell, C., Rhind, D. & Misia, G. (2014). PREPARING FOOTBALL REFEREE TO MANAGE CONFLICT. *British Journal of Sports Medicine*, 48(7), 583.3-584. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2014-093494.65>
- DFB, Schiedsrichterzeitung (2013). Ausgabe 2, verfügbar unter http://schiedsrichter-nuertingen.de/mobile/smartphone/downloads/srz_2-2013.pdf
- Diekmann, A. (2023). *Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Rowohlt Verlag GmbH.
- Dohmen, T. J. (2008). The influence of social forces: Evidence from the behavior of football referees. *Economic inquiry*, 46(3), 411-424.

- Dohmen, T. & Sauermann, J. (2015). REFEREE BIAS. *Journal of Economic Surveys*, 30(4), 679–695. <https://doi.org/10.1111/joes.12106>
- Downward, P., Webb, T. & Dawson, P. (2023). Referee abuse, intention to quit, and Well-Being. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 1–11. <https://doi.org/10.1080/02701367.2023.2184459>
- Drabe, D., (2015). Strategisches Aging Workforce Management, Betriebswirtschaftliche Forschung zur Unternehmensführung 63, doi: 10.1007/978-3-658-10719-2_4
- Drury, S., Stride, A., Fitzgerald, H., Hyett-Allen, N., Pylypiuk, L. & Whitford-Stark, J. (2022). “I’m a referee, not a female referee”: the experiences of women involved in football as coaches and referees. *Frontiers in sports and active living*, 3. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.789321>
- Eisenberg, C. & Jonas H. (2020). Fussball in England und Deutschland von 1961 bis 2000. Vom Verlierer der Wohlstandsgesellschaft zum Vorreiter der Globalisierung, 314 S., Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 2019. *Neue politische Literatur*. <https://doi.org/10.1007/s42520-020-00303-5>
- Emrich, E., & Papathanassiou, V. (2003). Der Schiedsrichter als Regelüberwacher und-durchsetzer in der Institution Sportspiel. *Spectrum der Sportwissenschaft*, 15(2), 6-19.
- Emrich, E., Pitsch, W., & Flatau, J. (2010). Ehrenamtliche Leistungserbringung zwischen rationalem Kalkül und sozialer Verpflichtung. *Sozialmanagement*, 8 (2), 11-32
- Eraslan, M., Ozmutlu, İ., Tekin, M., Yuksek, S. & Mutlu, T. (2013). An analysis on the job satisfactions levels of soccer referees. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 15(1), 31-36
<https://dergipark.org.tr/en/pub/tsed/issue/21504/230661>
- Ferreira, R. D. A. & Brandão, M. R. F. (2012). Árbitro brasileiro de futebol profissional: percepção do significado do arbitrar. *Revista da Educação Física*, 23(2). <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v23i2.15235>

- Forbes, A., Edwards, L. & Fleming, S. (2014). 'Women Can't Referee': Exploring the experiences of female football officials within UK football culture. *Soccer & Society*, 16(4), 521–539. <https://doi.org/10.1080/14660970.2014.882829>
- Finn, G. P. (2004). Football violence A societal psychological perspective. In *Football, violence and social identity* (pp. 87-122). Routledge.
- Folkesson, P., Nyberg, C., Archer, T., & Norlander, T. (2002). Soccer referees' experience of threat and aggression: Effects of age, experience, and life orientation on outcome of coping strategy. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 28(4), 317-327.
- Friman, M., Nyberg, C. & Norlander, T. (2015). Threats and Aggression Directed at Soccer Referees: An Empirical Phenomenological Psychological study. *The qualitative report*. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2004.1908>
- Furst, D. M. (1991). Career Contingencies: Patterns of initial entry and continuity in collegiate sports officiating. *Journal of sport behavior*, 14(2), 93–102. <https://www.cabdirect.org/abstracts/19911897921.html>
- Fussballverband Bern/Jura (2023). Abgerufen am 24. Juli 2023 von *Fussballverband Bern/Jura*: <https://www.fvbj-afbj.ch/fussballverband-bern-jura/verband-fvbj/verbandsdaten.aspx>
- Garai-Fodor, M., Varga, J. & Csiszárík-Kocsír, Á. (2021). Correlation between generation Z in Hungary and the motivating factors to do volunteer work in a Value-Based approach. *Sustainability*, 13(20), 11519. <https://doi.org/10.3390/su132011519>
- Giel, T. & Breuer, C. (2020). The determinants of the intention to continue voluntary football refereeing. *Sport Management Review*, 23(2), 242–255. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.01.005>
- Grundausbildungskonzept des FVBJ (2023). Abgerufen am 7. Oktober 2023 von *Fussballverband Bern/Jura*: https://www.fvbj-afbj.ch/Portaldaten/6/Resources//Grundausbildungskonzept_Deutsch_18.07.20

23.pdf

Hamby, S. (2017). On defining violence, and why it matters. *Psychology of Violence*, 7(2), 167–180. <https://doi.org/10.1037/vio0000117>

Helbling, N. (2022, 23. Juni). Freiwilliges Helfen ist out. *Der Bund online*.
<https://www.derbund.ch/freiwilliges-helfen-ist-out-466400209745>

International Football Association Board (2023). Abgerufen am 24. Juli 2023 von
International Football Association Board.
<https://www.theifab.com/de/laws/latest/the-referee/>

Imbusch, P. (2003). The concept of violence. In *Springer eBooks* (S. 13–39).
https://doi.org/10.1007/978-0-306-48039-3_2

Keller, B. (2023). Frauenfussball: Stand und Perspektiven eines (lange) vernachlässigten Sports. *Wirtschaftsdienst*, 103(6), 420–423.
<https://doi.org/10.2478/wd-2023-0120>

Kim, M. C. & Hong, E. (2016). A red card for women: Female officials ostracized in South Korean football. *Asian Journal of Women's Studies*, 22(2), 114–130.
<https://doi.org/10.1080/12259276.2016.1168156>

Kromrey, H. (2006). *Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung* (11. Aufl.). Stuttgart, Deutschland: Lucius & Luci

Lamprecht, M., Fischer A., Stamm H. (2020). *Freiwilligen-Monitor der Schweiz*.
Verfügbar unter
https://www.seismoverlag.ch/site/assets/files/16190/oa_9783037777336.pdf

Lamprecht, M., Fischer, A., & Stamm, H. (2011). *Sportvereine in der Schweiz*.
Observatorium Sport und Bewegung Schweiz c/o Lamprecht & Stamm Sozialforschung und Beratung.

Lex, H., Pizzera, A., Kurtes, M. & Schack, T. (2014). Influence of players' vocalisations on soccer referees' decisions. *European Journal of Sport Science*, 15 (5), 424-428.

- Liebing M. (2018). Sportpsychologie einfach erklärt. Verfügbar unter:
<https://www.die-sportpsychologen.de/2018/04/paul-schluetter-sportpsychologie-einfach-erklart/>
- Merkblatt für Betreuer (2022). Abgerufen am 7. Oktober 2023 von *Fussballverband Bern/Jura*: https://www.fvbj-afbj.ch/Portaldata/6/Resources//Merkblatt_fuer_Betreuer_-_01.04.2022.pdf
- Merkblatt für Schiedsrichter (2023). Abgerufen am 24. Juli 2023 von *Fussballverband Bern/Jura*: <https://www.fvbj-afbj.ch/fussballverband-bern-jura/weisungen-reglemente-oder-dokumente/schiedsrichter.aspx>
- Pelizäus-Hoffmeister, H. (2010). Beziehungen, die uns Sicherheit geben: wie persönliche Netzwerke das Leben bestimmen. *Erwachsenenbildung: Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis*, 56(4), 186-191.
- Potrac, P., Hall, E. & Nichol, A. (2022). Fear, Anger, and Loneliness: Emotional Pain and Referee Attrition in English Grassroots Football. *Sociology of Sport Journal*, 39(3), 298–308. <https://doi.org/10.1123/ssj.2021-0052>
- Reglement Bussen (2023). Abgerufen am 11. Oktober 2023 von Fussballverband Bern/Jura https://www.fvbj-afbj.ch/PortalData/6/Resources/Dokumentationen___Reglemente/2020_-_Reglement_Bussen_-_D.pdf
- Reglement betreffend Schiedsrichtermeldepflicht für Vereine (2020). Abgerufen am 27. August 2023 von Fussballverband Bern/Jura https://www.fvbj-afbj.ch/Portaldata/6/Resources/Dokumentationen___Reglemente/2019_-_SR-Meldepflicht_fuer_Vereine_-_D.pdf
- Rookwood, J., & Spaaij, R. (2017). Violence in football (soccer): Overview, prevalence, and risk factors. *The Wiley handbook of violence and aggression*, 1-12.
- Rullang, C. (2017). *Eine sozioökonomische Analyse des Schiedsrichters im deutschen Fussball*. <https://doi.org/10.22028/d291-23445>

- Rullang, C., Emrich, E., & Pierdzioch, C. (2018). Schiedsrichterinnen—empirische Exploration einer wenig untersuchten Sozialfigur im Fussball. *Leipziger Sportwissenschaftliche Beiträge: Jahrgang 56* (2015) Heft 2, 9.
- Ruseski, J. E., Humphreys, B. R., Hallman, K., Wicker, P. & Breuer, C. (2014). Sport Participation and Subjective Well-Being: Instrumental variable results from German survey data. *Journal of Physical Activity and Health*, 11(2), 396–403. <https://doi.org/10.1123/jpah.2012-0001>
- Schmitt, C. (2023). *Warum kaum noch jemand Fussballspiele pfeifen will*. Verfügbar unter: <https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/schiri-mangel-im-amateurbereich-warum-kaum-noch-jemand-fussballspiele-pfeifen-will>
- Schlesinger, T., Egli, B. & Nagel, S. (2017). Determinants of stable volunteering in Swiss soccer clubs. *Soccer & Society*, 20(3), 543–559. <https://doi.org/10.1080/14660970.2017.1355789>
- Schlesinger, T., Klenk, C. & Nagel, S. (2015). How do sport clubs recruit volunteers? Analyzing and developing a typology of decision-making processes on recruiting volunteers in sport clubs. *Sport Management Review*, 18(2), 193–206. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.04.003>
- Schecker, H., Parchmann I. & Krüger, D. (2014). *Methoden in der naturwissenschaftsdidaktischen Forschung*. Berlin Heidelberg, Deutschland: Springer. doi: 10.1007/978-3-642-37827-0
- Scholz, C. (2014). *Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt*. John Wiley & Sons.
- Schweizerischer Fussballverband (2023). Abgerufen am 27. August 2023 vom Schweizerischen Fussballverband: https://org.football.ch/desktopdefault.aspx/tabid-2869/8789_read-165693/
- Sharp, L. & Hodge, K. (2011). Sport Psychology Consulting Effectiveness: The Sport Psychology Consultant's perspective. *Journal of Applied Sport Psychology*, 23(3), 360–376. <https://doi.org/10.1080/10413200.2011.583619>

- Shin, S. & Kleiner, B. H. (2003). How to manage unpaid volunteers in organisations. *Management research news*, 26(2/3/4), 63–71.
<https://doi.org/10.1108/01409170310784005>
- Sofsky, W., Paris, R. (1994). *Figurationen sozialer Macht. Autorität, Stellvertretung, Koalition* (Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 1135) (Neue Ausgabe). Frankfurt a. M: Suhrkamp.
- Teipel, D., Kemper, R., & Heinemann, D. (1999). *Beanspruchung von Schiedsrichtern und Schiedsrichterinnen im Fussball*. Sport und Buch Strauss.
- Vester, T. (2013). *Zielscheibe Schiedsrichter. Zum Sicherheitsgefühl und zur Opferwerdung von Unparteiischen im Amateurfussball* (Schriften zum Sportrecht, 31) (1. Aufl.). Baden-Baden: Nomos.
- Voight, M. (2009). Sources of stress and coping strategies of US soccer officials. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(1), 91-101.
- Webb, T., Dicks, M., Thelwell, R., Van Der Kamp, J. & Rix-Lièvre, G. (2020). An analysis of soccer referee experiences in France and the Netherlands: abuse, conflict, and level of support. *Sport Management Review*, 23(1), 52–65.
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.03.003>
- Weed, M. (2009). The potential of the demonstration effect to grow and sustain participation in sport. *Review Paper for Sport England. Canterbury Christ Church University: Centre for Sport, Physical Education & Activity Research (SPEAR)*.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction. In: *Human Resource Management Review* 12(2), S. 173-194.
- Wicker, P. & Breuer, C. (2012). Understanding the importance of organizational resources to explain organizational problems: Evidence from nonprofit sport clubs in Germany. *Voluntas*, 24(2), 461–484. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9272-2>

Wicker, P. & Frick, B. (2016). Recruitment and Retention of Referees in Nonprofit Sport Organizations: The Trickle-Down Effect of Role Models. *Voluntas*, 27(3), 304–322. <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9705-4>

Zur Nedden, D. (2006). *Pfeifen!: Vom Wesen des Fussballschiedsrichters*. zu Klampen Verlag GbR.

Abkürzungsverzeichnis

DFB	Deutscher Fussballbund
FVBJ.....	Fussballverband Bern/Jura
IFAB	International Football Association Board
SFV	Schweizerischer Fussballverband
SSVBJ	Schweizerische Schiedsrichterverband Bern/Jura

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Reliabilität der Konfliktfähigkeit.....	22
Abbildung 2: Reliabilität der Betreuung nach der Ausbildung	22
Abbildung 3: Reliabilität der psychischen Belastung	23
Abbildung 4: Reliabilität der physischen Belastung	23
Abbildung 5: Reliabilität der psychischen Gewalt.....	23
Abbildung 6: Reliabilität der physischen Gewalt.....	24
Abbildung 7: Reliabilität der Eigenständigkeit	24
Abbildung 8: Reliabilität der Wertschätzung.....	24
Abbildung 9: Altersverteilung der Umfrage.....	25
Abbildung 10: Modellzusammenfassung Konflikte	26
Abbildung 11: Koeffizienten Konflikte.....	26
Abbildung 12: Modellzusammenfassung Betreuung nach Ausbildung	27
Abbildung 13: Koeffizienten Betreuung nach der Ausbildung	27
Abbildung 14: Modellzusammenfassung psychische Belastung.....	28
Abbildung 15: Koeffizienten psychische Belastung	28
Abbildung 16: Modellzusammenfassung physische Belastung	29
Abbildung 17: Koeffizienten physische Belastung	29
Abbildung 18: Modellzusammenfassung erstes Item der psychischen Gewalt.....	29
Abbildung 19: Koeffizienten erstes Item der psychischen Gewalt	29
Abbildung 20: Modellzusammenfassung zweites Item der psychischen Gewalt.....	30
Abbildung 21: Koeffizienten zweites Item der psychischen Gewalt	30
Abbildung 22: Modellzusammenfassung erstes Item der physischen Gewalt.....	31
Abbildung 23: Koeffizienten erstes Item der physischen Gewalt	31
Abbildung 24: Modellzusammenfassung zweites Item der physischen Gewalt	31
Abbildung 25: Koeffizienten zweites Item der physischen Gewalt	31
Abbildung 26: Modellzusammenfassung Eigenständigkeit.....	32
Abbildung 27: Koeffizienten Eigenständigkeit	32
Abbildung 28: Modellzusammenfassung Wertschätzung	33
Abbildung 29: Koeffizienten Wertschätzung.....	33

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Pflichtkontingent Schiedsrichter für Vereine des FVBJ pro Team	4
Tabelle 2: Gewaltvorfälle in der Saison 2022/2023	13
Tabelle 3: Konstrukte, Beispielfragen und Anzahl Items pro Konstrukt	20
Tabelle 4: Antwortmöglichkeiten für die Messung der Konstrukte	20
Tabelle 5: Zusatzauswertung: Unterschiede der Geschlechter	34

Hilfsmittelverzeichnis

Folgende Hilfsmittel wurden verwendet:

Hilfsmittel	Verwendung	Betroffene Stellen
Scribbr	Automatisch generierte Quellenangaben	Literaturverzeichnis
Scribbr	Automatische Prüfung des Literaturverzeich- nisses	Literaturverzeichnis
Lektorat	Rechtschreibkorrektur	Gesamte Arbeit

Anhang

Anhang 1: Online-Fragebogen im Unipark

Fragebogen

1 Startseite

Herzlich willkommen! Danke, dass du dir Zeit für meine Umfrage nimmst.

Im Rahmen meiner Bachelorthesis untersuche ich, wie zufrieden Fussballschiedsrichter mit ihrer Tätigkeit sind. Selbstverständlich werden deine Daten anonym erhoben und vertraulich behandelt.

Die Beantwortung der Umfrage dauert rund fünf Minuten.

Bei Fragen stehe ich dir gerne zur Verfügung.

Sandro Reinhard (reinhard.sandro@football.ch)

2 Geschlecht

Nenne bitte dein Geschlecht.

- weiblich
- männlich
- divers

Nenne bitte deinen Jahrgang.

3 GAK - Konflikte

In meiner Rolle als Fussballschiedsrichter fühle ich mich nach dem Grundausbildungskurs Konflikten auf dem Spielfeld gewachsen.

(Umgang in Konflikten mit Spielern und Trainern auf dem Platz)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

In meiner Rolle als Fußballschiedsrichter fühle ich mich nach dem Grundausbildungskurs Konflikten neben dem Spielfeld gewachsen.

(Umgang in Konflikten mit Zuschauern und Funktionären neben dem Platz)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

4 GAK - Betreuung

In meiner Rolle als Fußballschiedsrichter fühle ich mich auch nach abgeschlossener Ausbildung von den Ausbildnern gut betreut.

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

In meiner Rolle als Fußballschiedsrichter fühle ich mich von meinem Verein gut betreut.

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

In meiner Rolle als Fußballschiedsrichter fühle ich mich von meinen Schiedsrichterkolleginnen und -kollegen gut betreut.

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

5 Psychische Belastung

In meiner Rolle als Schiedsrichter fühle ich mich unter psychischem Druck.

(Nervosität, Angst, Druck)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

In meiner Rolle als Schiedsrichter spüre ich während dem Spiel eine grosse mentale Belastung.

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

6 Physische Belastung

Die körperliche Belastung als Schiedsrichter macht mir zu schaffen.

(Kondition, Laufvermögen, Sprints)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

Ich empfinde die körperliche Belastung als Schiedsrichter als hoch.

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

7 Psychische Gewalt

In meiner Rolle als Schiedsrichter erlebte ich bereits psychische Gewalt.

(Bedrohung, Beleidigung, Beschimpfung usw.)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

Ich habe oft Angst, Opfer psychischer Gewalt zu werden.

(Bedrohung, Beleidigung, Beschimpfung usw.)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

8 Physische Gewalt

Ich mache mir oft Gedanken, ob ich Opfer physischer Gewalt werden könnte.

(Schläge, Schubser usw.)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

Ich wurde bereits Opfer physischer Gewalt.

(Schläge, Schubser usw.)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

9 Autonomie

In meiner Rolle als Schiedsrichter empfinde ich mich selbständig.

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

In meiner Rolle als Schiedsrichter empfinde ich mich eigenständig.

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

In meiner Rolle als Schiedsrichter empfinde ich mich als frei in meinen Entscheidungen.

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

In meiner Rolle als Schiedsrichter habe ich die Freiheit zu entscheiden, was ich beitragen kann.

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

10 Wertschätzung

In meiner Rolle als Schiedsrichter erfahre ich von den Spielern Wertschätzung.

(Lob, Anerkennung, Dankbarkeit usw.)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

In meiner Rolle als Schiedsrichter erfahre ich von den Trainern Wertschätzung.

(Lob, Anerkennung, Dankbarkeit usw.)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

In meiner Rolle als Schiedsrichter erfahre ich von den Vereinen Wertschätzung.

(Lob, Anerkennung, Dankbarkeit usw.)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

In meiner Rolle als Schiedsrichter erfahre ich vom Verband Wertschätzung.

(Lob, Anerkennung, Dankbarkeit usw.)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

In meiner Rolle als Schiedsrichter erfahre ich allgemein viel Wertschätzung.

(Lob, Anerkennung, Dankbarkeit usw.)

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

11 Zufriedenheit als Schiedsrichter

Ich bin mit meiner Tätigkeit als Schiedsrichter glücklich.

- keine Angabe möglich
- trifft gar nicht zu
- trifft eher nicht zu
- trifft eher zu
- trifft voll zu

12 Rücktrittsseite

Wie wahrscheinlich ist es in Prozenten, dass du dein Amt als Fußballschiedsrichter in den nächsten 24 Monaten niederlegen wirst?

0% = ausgeschlossen

100% = ich bin bereits zurückgetreten

13 Schluss

Danke für deinen Einsatz und hoffentlich weiterhin viel Spass auf den Fußballplätzen!

Anhang 2: Unterschied nach Geschlechtern

Es folgen sämtliche Auswertungen pro Hypothese und pro Geschlecht.

(H1) für Frauen

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.083 ^a	.007	-.241	56.855

a. Einflußvariablen : (Konstante), KONFLIKTE

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	40.860	82.749		.494	.647
	KONFLIKTE	4.839	28.883	.083	.168	.875

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H1) für Männer

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.128 ^a	.016	.010	40.203

a. Einflußvariablen : (Konstante), KONFLIKTE

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	55.711	11.256		4.949	<.001
	KONFLIKTE	-6.722	4.080	-.128	-1.647	.101

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H2) für Frauen

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.824 ^a	.679	.599	32.326

a. Einflußvariablen : (Konstante), BETREUUNG

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	160.600	38.899		4.129	.015
	BETREUUNG	-41.200	14.165	-.824	-2.909	.044

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H2) für Männer

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.185 ^a	.034	.028	39.548

a. Einflußvariablen : (Konstante), BETREUUNG

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	68.304	13.344		5.119	<.001
	BETREUUNG	-10.766	4.491	-.185	-2.397	.018

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H3) für Frauen

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.140 ^a	.020	-.225	56.490

a. Einflußvariablen : (Konstante), PSYCHISCHE BELASTUNG

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	68.269	54.836		1.245	.281
	PSYCHISCHE BELASTUNG	-7.692	27.137	-.140	-.283	.791

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H3) für Männer

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.272 ^a	.074	.069	38.250

a. Einflußvariablen : (Konstante), PSYCHISCHE BELASTUNG

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	7.788	8.047		.968	.335
	PSYCHISCHE BELASTUNG	13.396	3.634	.272	3.686	<.001

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H4) für Frauen

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.430 ^a	.185	-.019	51.510

a. Einflußvariablen : (Konstante), PHYSISCHE BELASTUNG

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	-14.623	75.213		-.194	.855
	PHYSISCHE BELASTUNG	33.019	34.663	.430	.953	.395

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H4) für Männer

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.028 ^a	.001	-.005	40.125

a. Einflußvariablen : (Konstante), PHYSISCHE BELASTUNG

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	33.353	8.906		3.745	<.001
	PHYSISCHE BELASTUNG	1.569	4.327	.028	.363	.717

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H5) Item 1 für Frauen

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.954 ^a	.911	.889	17.015

a. Einflußvariablen : (Konstante), Psychische Gewalt

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	-21.324	13.687		-1.558	.194
	Psychische Gewalt	32.353	5.054	.954	6.401	.003

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H5) Item 1 für Männer

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.053 ^a	.003	-.003	40.227

a. Einflußvariablen : (Konstante), Psychische Gewalt

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	31.936	6.907		4.624	<.001
	Psychische Gewalt	1.852	2.668	.053	.694	.488

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H5) Item 2 für Frauen

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.268 ^a	.072	-.160	54.962

a. Einflußvariablen : (Konstante), Psychische Gewalt 2

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler			
1	(Konstante)	16.667	70.956		.235	.826
	Psychische Gewalt 2	25.000	44.876	.268	.557	.607

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H5) Item 2 für Männer

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.233 ^a	.054	.049	39.195

a. Einflußvariablen : (Konstante), Psychische Gewalt 2

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler			
1	(Konstante)	16.475	6.855		2.404	.017
	Psychische Gewalt 2	12.745	4.060	.233	3.139	.002

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H6) Item 1 für Frauen

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.268 ^a	.072	-.160	54.962

a. Einflußvariablen : (Konstante), Physische Gewalt

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	91.667	70.956		1.292	.266
	Physische Gewalt	-25.000	44.876	-.268	-.557	.607

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H6) Item 1 für Männer

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.133 ^a	.018	.012	39.399

a. Einflußvariablen : (Konstante), Physische Gewalt

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	24.882	6.757		3.683	<.001
	Physische Gewalt	6.577	3.772	.133	1.744	.083

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H6) Item 2 für Frauen

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.560 ^a	.314	.085	52.394

a. Einflußvariablen : (Konstante), Physische Gewalt 2

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	17.647	43.093		.410	.710
	Physische Gewalt 2	23.529	20.092	.560	1.171	.326

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H6) Item 2 für Männer

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.023 ^a	.001	-.005	39.927

a. Einflußvariablen : (Konstante), Physische Gewalt 2

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	37.202	5.547		6.707	<.001
	Physische Gewalt 2	-.937	3.125	-.023	-.300	.765

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H7) für Frauen

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.297 ^a	.088	-.216	56.496

a. Einflußvariablen : (Konstante), EIGENSTÄNDIGKEIT

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	-38.208	156.655		-.244	.823
	EIGENSTÄNDIGKEIT	26.415	49.081	.297	.538	.628

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H7) für Männer

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.085 ^a	.007	.001	40.002

a. Einflußvariablen : (Konstante), EIGENSTÄNDIGKEIT

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	59.485	21.899		2.716	.007
	EIGENSTÄNDIGKEIT	-7.017	6.440	-.085	-1.089	.278

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H8) für Frauen

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.561 ^a	.314	.143	47.246

a. Einflußvariablen : (Konstante), WERTSCHÄTZUNG

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	146.429	70.817		2.068	.108
	WERTSCHÄTZUNG	-35.714	26.377	-.561	-1.354	.247

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt

(H8) für Männer

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.175 ^a	.031	.025	38.974

a. Einflußvariablen : (Konstante), WERTSCHÄTZUNG

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressionskoeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	65.415	13.710		4.771	<.001
	WERTSCHÄTZUNG	-11.475	5.013	-.175	-2.289	.023

a. Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeit Rücktritt