

Optimierung des Schiedsrichterwesens von Swiss Unihockey

Eine Analyse zu Verbleib und Rücktritt der Schiedsrichter im
Schweizer Unihockey

Bachelorarbeit

am Institut für Sportwissenschaft
der Universität Bern

Referent: Dr. Christian Moesch

vorgelegt von

Carlo Engel

Matrikel-Nr: 14-101-463

Bern, Juni 2018

Vorwort

Die vorliegende Bachelorarbeit entstand im Rahmen meines Sportwissenschaft-Studiums an der Universität Bern.

Swiss Unihockey erkannte ein Problem im vorhandenen Schiedsrichterwesen und fragte bei der Universität Bern an, ob sich jemand bereit erklären würde, in Form einer Bachelorarbeit eine Lösung für das Problem zu finden. Ich möchte an dieser Stelle Swiss Unihockey für die gute Zusammenarbeit und die Möglichkeit eine Bachelorarbeit zum besten Sport der Welt zu verfassen, danken.

Ein besonderer Dank gilt auch Herrn Dr. Christian Moesch für die Anfrage und die geduldige Betreuung dieser Arbeit.

Des Weiteren danke ich allen Teilnehmern meiner Untersuchung für die zahlreichen und ausführlichen Beantwortungen der Fragebögen, durch welche diese Bachelorarbeit erst ermöglicht wurde.

Ich widme diese Bachelorarbeit meinen Eltern, die mir während des Studiums jederzeit zur Seite stehen.

Bern, Juni 2018

Carlo Engel

Abstract

Die vorliegende Bachelorarbeit dient als erster Ansatz zu einer Optimierung des Schiedsrichterwesens von Swiss Unihockey. Swiss Unihockey beklagt schon seit mehreren Jahren eine sehr hohe Rücktrittsquote von Neuschiedsrichtern nach nur einem Jahr im Amt. (>30%). Damit werden investierte Ressourcen nicht nachhaltig eingesetzt und es kann auf Grund einer zu geringen Breite in den höheren Qualifikationsstufen ein Qualitätsverlust entstehen. Damit mögliche strukturelle Veränderungen im Schiedsrichterwesen vorgenommen werden können, müssen die Einstellungen und Ideen der Schiedsrichter zum bestehenden Schiedsrichtersystem aufgenommen und ausgewertet werden. Der bestehende Forschungsstand dieses Gebietes setzte sich aus Forschungen in der Verbandsentwicklung, aus Gründen für einen Einstieg, Rücktritt und Verbleib im Amt, sowie aus Forschungen zu spezifischen Anforderungen an Schiedsrichter zusammen. Diese Datenerhebung erfolgte mittels zwei Fragebögen, die zwischen 47 und 55, Fragen aufwiesen. Sie wurde über drei Wochen in Form einer Querschnittsstudie durchgeführt. Dabei wurden die Antworten von 98 zurückgetretenen und 410 verbliebenen Schiedsrichter des Schweizer Unihockeys ausgewertet. Die wichtigsten Erkenntnisse dabei waren: Einstieg: Die Mehrheit aller Schiedsrichter beginnt aus Freude an der Sportart mit der Schiedsrichtertätigkeit. Rücktritt: Die am häufigsten genannten Gründe für einen Rücktritt sind persönlicher Natur. Verbleib: Die Mehrheit der Schiedsrichter vermerken, dass der Hauptgrund für einen Verbleib die Freude an der Sportart ist. Rekrutierungssystem: Das System weist vor allem einen Mangel an positiver Werbung, sowie an einer sinnvollen Einsatzplanung auf. Anforderungsprofil: Die wichtigste Fähigkeit, die ein Schiedsrichter mitbringen sollte ist: schnelle und korrekte Entscheidungen treffen zu können. Aus den Resultaten kann also geschlossen werden, dass eine Veränderung in mehreren Bereichen notwendig ist. Änderungen im Bereich der Schiedsrichterrekrutierung wirken zwar im Vordergrund als sehr notwendig, jedoch muss vor allem an Bereichen im Hintergrund, wie Werbung, Image und Anreizsystem gearbeitet werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage und Problemstellung	4
2. Theorie, Forschungsstand	6
2.1 Gründe für den Einstieg, Rücktritt und Verbleib.....	6
2.2 Schiedsrichter Rekrutierung.....	8
2.3 Sportverbandsentwicklung	9
2.4 Anforderungsprofil Schiedsrichter	10
3. Konkretisierte Fragestellung.....	12
4. Methodik.....	12
4.1 Untersuchungsdesign.....	13
4.2 Untersuchungsteilnehmer	13
4.3 Untersuchungsverfahren.....	13
4.4 Untersuchungsdurchführung.....	14
4.5 Untersuchungsauswertung.....	14
5. Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	16
5.1 Personelles	16
5.2 Einstieg.....	18
5.3 Rücktritt.....	18
5.4 Verbleib.....	27
5.5 Schiedsrichterwesen von Swiss Unihockey	34
5.6 Anforderungsprofil Unihockeyschiedsrichter	43
6. Diskussion, Schlussfolgerung und Ausblick	46
Literaturverzeichnis	51
Anhang.....	53
Anhang 1: Persönliche Mitteilung, L. Gyger, 20.09.2016.....	53
Anhang 2: Fragebogen «Optimierung Schiedsrichterwesen (Rücktritt)».....	55
Anhang 3: Fragebogen «Optimierung Schiedsrichterwesen (Verbleib)»	66
Selbstständigkeitserklärung.....	77

1. Ausgangslage und Problemstellung

Der Verband Swiss Unihockey kämpft schon mehrere Jahre mit einem Problem in der Schiedsrichterrekutierung. Dabei werden von Schiedsrichtern und Vereinen häufig kritische Bemerkungen und Aussagen zum Schiedsrichterwesen und zur Rekrutierung geäussert. In der Schweiz scheint es, dass in mehreren Verbänden eine ähnliche Situation herrscht. So verabschiedete Handball Schweiz auf die kommende Saison hin eine Änderung im Rekrutierungssystem, dass eine fairere Lösung für die Vereine bieten sollte.

Im Bereich des Rekrutierungssystems unterscheiden sich die Verbände nur in gewissem Masse. Im Unihockey liegt die Verantwortung für die Rekrutierung bei den Vereinen. Sie sind verpflichtet, für alle Spielkategorien, die sie belegen, Schiedsrichter zu stellen. Dabei muss für jedes Team im Aktivkontingent, dass in der Disziplin Grossfeld die Meisterschaft in Turnierform bestreitet, ein Schiedsrichter gestellt werden muss. Für jedes Team, welches in der Disziplin Grossfeld an der Meisterschaft mit Einzelspielen teilnimmt, müssen zwei Schiedsrichter gestellt werden. Das gleiche gilt für das Juniorenkontingent, jedoch mit Schiedsrichtern einer tieferen Klassierung. In der Disziplin Kleinfeld muss in beiden Kontingenten jeweils pro Team ein Kleinfeldschiedsrichter der passenden Klassierung gestellt werden. Dazu kommen weitere Abschnitte aus dem Reglement, die Sonderregelungen und Ausnahmen darstellen. (Swiss Unihockey, 2015)

Swiss Ice Hockey hat ein ähnliches Rekrutierungssystem. Für jede an der Meisterschaft teilnehmende Mannschaft müssen der Schiedsrichterkommission entsprechend viele Schiedsrichter zur Verfügung gestellt werden. Für Spiele, in denen zwei Schiedsrichter benötigt werden, muss ein Schiedsrichter gestellt werden. Für Spiele im drei oder Vier-Mann-System müssen zwei Schiedsrichter gestellt werden. Im Falle, dass der Verein zu wenig Schiedsrichter meldet, muss ein Ersatzbetrag bezahlt werden. (Swiss Ice Hockey, 2017)

Auch Handball Schweiz legt die Verantwortung der Schiedsrichterrekutierung in die Hände der Vereine. Auf die nächste Saison (18/19) nahmen sie jedoch gewisse Änderungen vor. Sie bemängeln die zu geringe Anzahl an Schiedsrichtern in der Schweiz und wollen mit ihrem neuen System den Druck auf die Vereine erhöhen, jedoch in einem möglichst fairen Rahmen, in dem die Vereine, die mehr Schiedsrichter stellen als nötig, höher entlohnt werden. Fortan wird die Anzahl zu stellender Schiedsrichter anhand der Anzahl Spiele pro Verein berechnet. Das heisst, für jedes Spiel, das von zwei Schiedsrichtern geleitet wird, muss die Hälfte des Pensums gestellt werden, also ein Schiedsrichter. Für ein Spiel, in dem nur ein Schiedsrichter benötigt wird, wird somit nur mit 0.5 «Schiedsrichter-Punkte(n)» (S.1) kompensiert. Diese «Schiedsrichter-Punkte» (S.1) stellen die effektiven Einsätze dar, welche die Schiedsrichter in der Stellungspflicht des Vereins leisten müssen. Für jeden Einsatz, der zu viel geleistet wurde, erhält der Verein CHF 40.00 pro «Schiedsrichter-Punkt» (S.1). Für jeden Einsatz, der jedoch zu wenig geleistet wurde, muss der Verein CHF 70.00 bezahlen. Der allfällig gewonnene Betrag des Verbandes für die zu wenig geleisteten Einsätze soll in Projekte zur Gewinnung von neuen Schiedsrichtern gesteckt werden. Mit der Verabschiedung dieses neuen Reglements will Handball Schweiz eine verursachergerechte Regelung schaffen und provozieren, dass die

Bussen für zu wenig geleistete Einsätze nicht unbedingt dem Verband, sondern mehr den zu viel leistenden Vereinen zugutekommen. (Ellenberger, 2018)

Eine Strukturveränderung, wie sie auch Handball Schweiz vornahm, wurde auch bei Swiss Unihockey gewünscht. Damit diese aber am richtigen Ort ansetzen würde, sollte zuerst eine Analyse zur Schiedsrichtersituation in der Schweiz erstellt und vorgelegt werden. Dieser Grund veranlasste Swiss Unihockey, bei der Universität Bern anzufragen, ob es möglich wäre, im Rahmen einer Bachelorarbeit eine Empfehlung für eine Alternative herauszuarbeiten. Sie präsentierten in diesem Schreiben eine Problematik des Schiedsrichterwesens, welche im Verband für Änderungswünsche sorgte. Das Hauptanliegen bildete die Verschleissquote. Dies ist der Prozentsatz an Rücktritten nach einem Jahr, welcher in den letzten Jahren über 30% lag. Dazu kommt, dass eine extrem ineffiziente Anzahl an Spielen pro Schiedsrichter vorherrscht, denn auf 32'000 lizenzierte Spieler gab es im Jahr 2016 ganze 1500 Schiedsrichter. Weiter wurde beklagt, dass die Ausbildungskosten sehr hoch seien und die Gelder durch die grosse Verschleissquote nicht nachhaltig investiert sind. Der Schiedsrichterkommission von Swiss Unihockey wurde als Ziel gesetzt, die Rücktrittsquote in den kommenden Jahren unter 30% zu senken und ein nachhaltigeres, flexibleres und dynamischeres Rekrutierungssystem zu entwickeln. (L. Gyger, persönl. Mitteilung, 20.09.2016, siehe Anhang 1) Ähnliche Probleme, wie sie die Verbände der Schweiz aufzeigen, schildern diverse Autoren in den verschiedensten Sportarten. Rullang, Emrich & Pierdzioch (2017) schreiben in ihrer Studie, dass die Anzahl an Schiedsrichtern im Deutschen Fussball Bund in den letzten Jahren abnahm, obwohl viele Schiedsrichter jedes Jahr neu rekrutiert und trainiert werden. Auch erkannten Ridinger, Warner, Tingle & Kim (2017) eine erschreckende demographische Information im Schiedsrichterwesen von High-School Schiedsrichtern in den Vereinigten Staaten. Das meistvertretene Alter in ihren Studien war 54. Dabei waren 63% der Befragten 50-jährig oder älter. Sie sorgten sich um die Nachfolger dieser überwiegenden Generation. Auch sie sehen sich mit dem Problem konfrontiert, dass das Rekrutieren von jungen Personen immer schwieriger wird. Zudem gebe es im Verhältnis zu den weiblichen Athleten in den USA viel zu wenig weibliche Schiedsrichter.

Im Schweizer Unihockeysport spielen die Schiedsrichter eine essenzielle Rolle. Sie können Spiele entscheiden, für ein angenehmes Klima sorgen und bestimmen, in welche Richtung das Spiel läuft. Die Schiedsrichter haben die Möglichkeit, dem Spiel ihr Stempel aufzudrücken und ihre persönliche Linie konsequent durchzuziehen. Dadurch tragen sie aber auch eine sehr grosse Verantwortung, ein faires, schnelles und kontrolliertes Spiel gewährleisten zu können. Damit dies möglich ist, braucht es gute und sichere Schiedsrichter. Aus diesem Grund ist es wichtig für den Verband, die Gründe der Schiedsrichter für einen Einstieg, einen Rücktritt, sowie einen Verbleib im Schiedsrichteramt zu kennen. Zudem ist es von Bedeutung, mit den Einstellungen der Schiedsrichter gegenüber dem bestehenden Schiedsrichterwesen mit seinen verschiedenen Bereichen, vertraut zu sein. Auch kann es wertvoll sein, zu wissen, was es für das Pfeifen im Schweizer Unihockey braucht, welche Voraussetzungen ein Schiedsrichter mitbringen sollte und wie ein Anforderungsprofil aussehen könnte. Diese Faktoren können dem Verband helfen, Strategien für eine effektivere Rekrutierung und Erhaltung der Schiedsrichter zu entwickeln.

2. Theorie, Forschungsstand

Im Schiedsrichteramt der verschiedenen Verbände der Schweizer Spielsportarten finden jährlich viele Wechsel statt. Jedes Jahr legen viele Schiedsrichter ihr Amt ab und neue Schiedsrichtertalente werden rekrutiert. Es gibt mehrere Studien und Forschungsarbeiten zu Schiedsrichtern in verschiedenen Sportarten. Grösstenteils wurden diese Studien mit Fussballschiedsrichtern durchgeführt. Zu anderen Spielsportarten wie beispielsweise Handball oder Basketball wurden weniger Studien verfasst. Im Unihockey wurde zum Thema Schiedsrichter noch gar nicht geforscht. Aus diesem Grund wird hier versucht, die verschiedenen theoretischen Hintergründe und Befunde aus anderen Spielsportarten zu übernehmen und auf den Unihockeysport anzuwenden. Wie in der Problemstellung zu erkennen ist, liegen die Schwierigkeiten des Schiedsrichtersystems von Swiss Unihockey bei der Rekrutierung von neuen Schiedsrichtern, was grösstenteils auf die sehr hohe Rücktrittsquote zurückzuführen ist. Zudem sollen in dieser Arbeit die Meinungen zum Schiedsrichtersystem von Swiss Unihockey, mit den dazugehörigen Bereichen wie Ausbildung, Karriereförderung und Einsatzleitung kurz analysiert und mit zusätzlichen Ideen der Schiedsrichter ergänzt werden. Zudem werden die Aspekte des Einstiegs, Rücktritts und des Verbleibs von Schiedsrichtern genauer betrachtet und aufgezeigt, welche Resultate bestehende Studien zu diesem Themenbereich ergeben haben. Um zu sehen, was von einem Schiedsrichter benötigt wird, um den Anforderungen von Spielsportarten zu genügen, werden in einem weiteren Teil Studien zu Schiedsrichtervoraussetzungen herbeigezogen. Um den theoretischen Hintergrund zu komplettieren müssen zudem die Charakteristiken eines Verbandes erkannt und mit Theorien der Sportverbandsentwicklung darauf eingegangen werden.

2.1 Gründe für den Einstieg, Rücktritt und Verbleib

In einer Studie von Ridinger, Warner, Tingle & Kim (2017) über High-School Schiedsrichter der Vereinigten Staaten von Amerika aus einem breiten Spektrum an Sportarten, wurden mittels online Fragebogen 17'000 Schiedsrichter zu fünf offenen Fragen befragt. Es ergab sich eine Rücklaufquote von 15%, womit 2485 Umfragen komplett beantwortet und zurückgesendet wurden. Dabei konnten 4 Kategorien für einen Einstieg in das Schiedsrichteramt generiert werden. Die erste Kategorie wurde «Enjoyable Affiliation» (S.28) genannt. Diese Kategorie stellte in der Untersuchung mit 58% der Hauptgrund für einen Einstieg in das Schiedsrichterwesen dar. Die Kategorie, welche mit 14%, am zweitmeisten angegeben wurde, war die «Remuneration» (S.28). Sie beinhaltet die Entschädigung in Form von Einkommen und Bezahlung. Die dritte Kategorie war die «Need for Officials» (S.28). Mit 11% zählte auch sie zu den vier Hauptkategorien. Die letzte Kategorie war das «Encouragement» (S.28) mit 11%. Sie beinhaltete die Unterstützung und das Ansehen des persönlichen Umfeldes.

Rullang, Emrich und Pierdzioch (2017) untersuchten ein Total von 1148 Schiedsrichter des Deutschen Fussball Bundes (DFB). Davon piffen drei auf FIFA Niveau, 16 auf DFB Niveau, 45 auf nationalem und 193 auf staatlichem Niveau. Zudem waren darunter 365 Regional- und 496 Kreisschiedsrichter. Sie wurden mittels Fragebogen zu fünf Bereichen befragt: Rekrutierung, Karriere, Probleme und Belastungen, Ausstieg und soziodemographischen

Angaben. Die Studie ergab, dass 38.68% aller Schiedsrichter besagten, dass ein Rücktritt vom Schiedsrichteramt hätte verhindert werden können. Der Hauptgrund für einen Ausstieg vom Schiedsrichteramt war «Problems with responsible persons (referee observers)» (S.8) (43.59% bei Abgang hätte verhindert werden können / 7.21% bei Abgang hätte nicht verhindert werden können). Weitere wichtige Gründe waren «professional Reasons» (S.8) (26.11% bei Abgang hätte verhindert werden können / 46.47% bei Abgang hätte nicht verhindert werden können), «Unjustified/subjective assessment of refereeing performance» (S.8) (23.78% bei Abgang hätte verhindert werden können / 5.74% bei Abgang hätte nicht verhindert werden können), «Private reasons» (S.8)(22.14% bei Abgang hätte verhindert werden können / 39.26% bei Abgang hätte nicht verhindert werden können), «Did not want to be insulted any longer» (S.8) (22.14% bei Abgang hätte verhindert werden können / 17.65% bei Abgang hätte nicht verhindert werden können) «insufficient compensation» (S.8)(21.45% bei Abgang hätte verhindert werden können / 10.88% bei Abgang hätte nicht verhindert werden können), «wanted more time for other hobbies» (S.8) (21.21% bei Abgang hätte verhindert werden können / 28.38% bei Abgang hätte nicht verhindert werden können) und «Not considered for promotion» (S.8)(20.98% bei Abgang hätte verhindert werden können / 2.94% bei Abgang hätte nicht verhindert werden können). Die restlichen Aspekte wurden von weniger als 20% als gewichtig empfunden und werden hier deshalb nicht mehr aufgelistet. Zusammengefasst ist somit zu erkennen, dass deutsche Fussballschiedsrichter, bei denen der Rücktritt hätte verhindert werden können, mehrheitlich Probleme mit dem Verband («Problems with responsible Persons» (S.8), «Unjustified/subjective assessment of refereeing performance» (S.8), «Insufficient compensation» (S.8), «Not considered for promotion» (S.8)) als ausschlaggebende Punkte für einen Rücktritt genannt haben. Jedoch wählten die Schiedsrichter, die mehrheitlich angegeben haben, dass der Rücktritt nicht hätte verhindert werden können, eher private oder berufliche Aspekte als Rücktrittsgrund («Professional reasons» (S.8), «Private reasons» (S.8), «Wanted more time for other hobbies» (S.8)). In der Diskussion wird erwähnt, dass solche Rücktritte möglicherweise durch ein «Timeout» (S.18) hätten verhindert werden können, wie es dies in anderen Sportarten schon gebe. Für die bevorstehende Arbeit kann zudem die Erkenntnis von Nutzen sein, dass ein Hintergrund als Spieler einen signifikanten Einfluss auf die Dauer der Schiedsrichtertätigkeit hat. Ehemalige Spieler, die ihre Spielerfunktion für das Schiedsrichteramt abgelegt haben, üben das Amt länger aus als solche, die nie gespielt haben. (Rullang, Emrich & Pierdzioch, 2017) Livingston, Forbes, Wattie, Pearson, Camacho und Varian (2017) zeigen in ihrer Studie weitere Gründe für den Rücktritt aus dem Schiedsrichteramt auf: «All officials, regardless of age or years of experience, cite lack of mentorship and supervision, poor quality training, and a lack of recognition for their efforts as contributors to their decision to drop out» (Auger et al., 2010; Livingston & Forbes, 2007, 2013; zit. n. Livingston, Forbes, Wattie, Pearson, Camacho & Varian, 2017, S. 3). Ridinger, Warner, Tingle & Kim (2017) sprechen in ihrer Studie zudem Gründe eines möglichen Rücktritts an. Dafür wurden vier Bereiche definiert. Mit 58% der meistgenannte Bereich war «Physical Limitations» (S. 30). Er beinhaltet Probleme mit der Gesundheit, Verschleiss des Körpers und altersbedingte Faktoren. Mit 17%, wurde «Time Conflicts» (S.30) genannt. Die Reisen und die Spielzeiten könnten mit Beruf und der Familie kollidieren. Mit 11% wurden «Administrative Issues» (S.30) genannt. Dies sind Probleme mit dem zuständigen Verband. Dies können

beispielsweise unfaire Zuteilungen, keine Chancen aufzusteigen oder fehlende Unterstützung sein. Mit 10% kam zusätzlich der Bereich «Abuse» (S.30) auf. Er beinhaltet verbale Beleidigung und Respektlosigkeit von Trainer, Spieler oder Fans.

Auf die Frage, warum man im Schiedsrichteramt verbleibt, kamen in der Studie von Ridinger, Warner, Tingle und Kim (2017) ähnliche Antworten, wie in der ersten Frage zum Einstieg. Zuoberst stand wiederum die «Enjoyable Affiliation» (S.29), diesmal mit 75%. Der zweitmeist genannte Bereich, mit 14%, ist «Remuneration» (S.29). Er beinhaltet das zusätzliche Einkommen und den Verdienst, der mit dem Pfeifen erzielt wird. Gleich oft, wiederum mit 14%, wurde der Bereich «Fitness» (S.29) genannt. Er beinhaltet den Willen, aktiv und in Form zu bleiben. 13% erwähnten den Bereich «Community» (S.29), also die Kameradschaft und die Zusammenarbeit mit anderen Schiedsrichtern. 10% zählten zudem den Bereich «Challenge» (S.29), also die Herausforderung, ein gutes Spiel zu pfeifen und sich stets zu verbessern, als Grund, wieso sie im Schiedsrichteramt verbleiben.

In einer Studie zu Rugbyschiedsrichtern der NSW RURA (New South Wales Rugby Union Referees Association) von Baldwin und Vallance (2016) wurden 30 Probanden, die in die Anforderungen passten (min. 100 Spiele gepfiffen, aktiv gepfiffen in den letzten 12 Monaten (mehr als 10 Spiele)), an eine Gruppendiskussion eingeladen, die im Nachhinein ausgewertet wurde. In den Diskussionen kam zum Ausdruck, dass drei Bereiche für die Mehrheit aller Schiedsrichter als wichtig für die Fortführung der Schiedsrichtertätigkeit galten: «Camaradiere and support from fellow referees and referee coaches» (S. 260), «Individual goals» (S.261), «Rewards, awards and milestones» (S.262)

Studien zu Einstieg, Rücktritt und Verbleib im Schiedsrichterwesen wurden in einer Vielzahl von Sportarten durchgeführt. Im Unihockey jedoch wurde weder eine solche Studie aufgesetzt noch in Angriff genommen. Mit der vorliegenden Arbeit soll nun diese Lücke geschlossen und mit den Erkenntnissen aus den oben erwähnten Studien verglichen werden.

2.2 Schiedsrichter Rekrutierung

Wie in der Problemstellung erwähnt, ist es für viele Verbände in verschiedenen Sportarten und Ländern ein Problem, an neue Schiedsrichter zu gelangen, die dem Verband über eine zufriedenstellende Zeit verfügbar bleiben. So nahm zum Beispiel die Anzahl der Schiedsrichter beim DFB (Deutscher Fussball Bund) ab, obwohl jedes Jahr viele neue Schiedsrichter rekrutiert und ausgebildet werden. (Rullang, Emrich & Pierdzioch, 2017) Ridinger, Warner, Tingle und Kim (2017) schreiben in ihrem Artikel, dass dieses Phänomen nicht neu sei. Es gäbe mehrere verschiedene Effekte, die es mit sich ziehe. Aufgrund des Mangels an Schiedsrichtern würden verschiedene Verbände sogar schon in Betracht ziehen, die Anzahl der Spiele zu verkleinern. Es werde an vielen Orten viel schwieriger, neue Schiedsrichter zu rekrutieren und ausgebildete zu behalten. Zudem sei die durchschnittliche Karriere eines Schiedsrichters nur sehr kurz. Nach einer Studie von Leighton (2017; zit. n. Rullang, Emrich & Pierdzioch, 2017, S.23) würden nur 20% aller Anfänger mehr als zwei Jahre am Stück in ihrem Amt als Schiedsrichter verweilen. Laut Livingston, Forbes, Wattie, Pearson, Camacho und Varian (2017) liegen auf der ganzen Welt Meldungen vor, dass die jährliche Wechselrate der Schiedsrichter bei 20% liegt. Eine

solche Fluktuation sei teuer und es brauche neue «...human, financial, and capital investments to recruit and train new officials to replace those who have left» (Cuskelly & Hoye, 2013; VanYperen, 1998; zit. n. Livingston, Forbes, Wattie, Pearson, Camacho & Varian, 2017, S. 3). So ist es auch im Kontext von Swiss Unihockey. Die Schiedsrichterkommission klagt über die hohe Rücktrittsquote und die nicht nachhaltige Investition in neue Schiedsrichter. (L. Gyger, persönl. Mitteilung, 20.09.2016) Diese Arbeit soll die Meinungen der verbliebenen und zurückgetretenen Schiedsrichter im Schweizer Unihockey aufnehmen und analysieren, was am vorhandenen Rekrutierungssystem kritisiert wird. Damit aber mögliche Änderungen vorgenommen werden können, muss zuerst auf die Theorie der Sportvereins-, bzw. der Sportverbandsentwicklung eingegangen werden.

2.3 Sportverbandsentwicklung

Fahrner (2008) schreibt in seinem Buch, im Teil zu den strukturellen Veränderungen von Sportverbänden, dass individuelles Lernen an sich nicht direkt zu einer strukturellen Veränderung führt. Sportverbände sind aber darauf angewiesen, dass ihre Mitglieder lernen, jedoch reiche dies allein nicht. Wenn im Rahmen einer Veränderung der Verbandsstrukturen gelernt werden wolle, müsse «organisationales Veränderungslernen» (S.64) vorgenommen werden. Dies sei eine «Selbstbeobachtung und Selbstbeschreibung». (Tacke, 1999; zit. n. Fahrner, 2008, S.64) Die darauffolgenden Prozesse der Revidierung und des Hinterfragens von Entscheidungsbedingungen wird als «Double-loop-Lernen» (S.64) bezeichnet. Somit kann sich das System selber hinterfragen und durch «bewusstes Verlernen» (S.65) eine Veränderung in der Verbandsstruktur entstehen. In diesem Bereich der Strukturveränderung kann mit den Erkenntnissen aus der Forschung von Nagel und Schlesinger (2012) zur Sportvereinsentwicklung, ein Leitfaden, bestehend aus vier Phasen, zur Initiierung und Durchführung von Veränderungsideen, erkannt werden. Die erste Phase dazu nennt sich: «Phase der Orientierung und Initiierung» (S.83). Sie beinhaltet grob gesagt die Analyse der Situation und der Problemlage. Die Veränderung muss genau definiert werden und es soll zudem bestimmt werden, welche Aspekten beibehalten werden sollen. Die zweite Phase ist die «Phase der Analyse und Diagnose» (S.93). Sie beinhaltet eine Analyse der Ursachen und der Symptome der Vereinsprobleme, die aufgehoben werden sollen. Zudem wird ein Soll-Ist-Vergleich aufgestellt, um konkrete Anhaltspunkte für strategische Entwicklungspotentiale zu generieren. Dafür werden von den Autoren verschiedene Vereinsanalysemöglichkeiten zur Verfügung gestellt. Die nächste Phase ist die «Phase der Gestaltung und Entscheidung» (S.128). Aufgrund der Analyseergebnisse aus der zweiten Phase wird hier ein Vereinsentwicklungsplan im Sinne eines tragfähigen Zukunftskonzepts entwickelt. Zudem wird eine passende Beteiligungsform der Mitglieder gewählt. In der letzten Phase, der «Phase der Umsetzung» (S.150), wird versucht, die bisher nur in Papierform ausgeführten Phasen der Analyse, Orientierung, Planen und Abwägen, in konkretes Handeln zu überführen. Diese vier Phasen wurden von Nagel und Schlesinger (2012) jedoch für Entwicklungen in Sportvereinen und nicht für solche in Sportverbänden, erstellt. Jedoch können, da viele strukturelle Ähnlichkeiten zwischen den beiden vorhanden sind, diese Punkte in gewissen Massen übernommen werden. In Bezug auf diese Arbeit, sollten mit Hilfe der erhaltenen Informationen aus den Resultaten

das Wissen im Verband durch individuelles Lernen erweitert und somit das nötige Vorwissen zur Situation im Schiedsrichterwesen generiert werden, damit neue Strukturveränderungen möglich sind. Die gewonnenen Informationen aus der vorliegenden Arbeit können vor allem in den ersten beiden Phasen von Nagel und Schlesinger (2012) von Wichtigkeit sein.

2.4 Anforderungsprofil Schiedsrichter

Nun wurde der Forschungsstand in der strukturellen Ebene, die den Verband und sein Rekrutierungssystem beinhaltet, erläutert. Des Weiteren wurde im Rahmen einer Reflektion des Forschungsstandes zu den Ursachen und Gründen von Rücktritt und Verbleib im Schiedsrichteramt auf einige persönliche Faktoren und Aspekte Bezug genommen. Im Folgenden soll auf weitere persönliche Eigenschaften eingegangen werden. Für das Rekrutieren und Fördern von neuen Schiedsrichtern stellt sich die Frage, was Schiedsrichter für das Ausüben ihres Amtes mitbringen müssen und welche Fähigkeiten und Eigenschaften für Schiedsrichter essentiell sind. Im Unihockeykontext ist zu diesem Themenbereich wiederum keine Literatur oder Forschung vorhanden. Es bestehen jedoch von mehreren Verbänden Anforderungsempfehlungen, die jedoch wohl kaum empirisch geprüft wurden. So empfiehlt Swiss Unihockey in einem Reglement zu den Schiedsrichtervoraussetzungen: «Schiedsrichter sind auf dem Spielfeld emotional gefordert und müssen auf dem Spielfeld den Lead übernehmen können. Idealerweise ist er entscheidungsfreudig, kommunikativ und kann andere überzeugen.» (Swiss Unihockey, n.d., S.1) Weiter gibt auch Swiss Ice Hockey auf ihrer Homepage eine Empfehlung ab: «Du bist eishockeyfanatisch, Du hast Freude am Schlittschuhlaufen, Du bist körperlich fit, Du bist selbstbewusst und entscheidungsfreudig, Du liebst Herausforderungen» (Swiss Ice Hockey, n.d., S.1) Im Internet sind extrem viele solche Empfehlungen zu finden, die kaum oder gar nicht empirisch geprüft oder belegt sind. (You are the Ref International, 2014; Schiedsrichtervereinigung Herne, n.d.; Schweizerischer Fussballverband, n.d.) Der Schweizerische Fussballverband (n.d.) gibt auf seiner Webseite sogar 25 Gründe an, wieso man Schiedsrichter werden kann. Empirische Studien zu den Voraussetzungen von Schiedsrichtern wurden mehrheitlich im Fussballkontext durchgeführt. So haben Krustup, Mohr und Bangsbo (2002) eine Studie veröffentlicht, in der die physiologischen Voraussetzungen von Profi-Schiedsrichter der höchsten dänischen Liga getestet wurden. Darin wurden 15 Assistenz-Schiedsrichter mit Hilfe eines Blut-Laktat Testes, einer Herzfrequenzmessung und einer computergesteuerten Bewegungs-Zeit Analyse während dem Spiel untersucht. Die Resultate zeigten, dass die Schiedsrichter während eines Spiels lange Phasen mit tiefer Aktivität hatten, diese jedoch immer wieder durch kurze intensive Phasen unterbrochen wurden. Im Schnitt legten die Schiedsrichter eine Distanz von 6-8 km zurück, wobei mehr als 2 km hochintensives Rennen war. Dabei hatten sie eine relativ hohe Herzfrequenz und in einigen Fällen sogar zusätzlich hohe Blut-Laktatwerte. Gegen Ende der Spiele wurden die hochintensiven Phasen vermindert, was einen negativen Einfluss auf das weitere Verfolgen des Spiels und das optimale Blickfeld auf das Spielgeschehen hat. Weiter verglich Krustup et al. (2009) Headschiedsrichter mit Assistenzschiedsrichtern im Fussball. Wiederum wurden die physiologischen Beanspruchungen gemessen, diesmal aber bei internationalen Spielen. Mittels Bewegungs-Zeit Analyse und Herzfrequenzmessungen wurde

ermittelt, dass Headschiedsrichter eine grössere Distanz zurücklegten als Assistenzschiedsrichter. Jedoch unterschied sich die Sprintdistanz der beiden Kategorien nicht. Die durchschnittliche Herzfrequenz der Headschiedsrichter war höher, jedoch waren die Blut-Laktatwerte nicht unterschiedlich. Helsen und Bultynck (2004) gehen in ihrer Forschung noch eine Stufe weiter und leiten aufgrund ihrer Erkenntnisse spezifische Trainingsempfehlungen für Assistenz- sowie Headschiedsrichter im Fussball ab. Sie führten die Studie mit UEFA Schiedsrichtern, der höchsten Klasse, im Setting der Europameisterschaft im Jahre 2000 durch. Während den Spielen wurde die Herzfrequenz der Schiedsrichter aufgenommen, um die physische Beanspruchung eines Europameisterschaftsspiels zu analysieren. Um zudem die kognitive Beanspruchung eines Spieles zu messen, wurde zusätzlich, mittels einer Videoanalyse, die mittlere Entscheidungsanzahl der Schiedsrichter ermittelt. Wenn die Zeit betrachtet wird, in der sich die Schiedsrichter in einer hohen Intensität befinden, und man beachtet, wie häufig sich die Aktivitäten und die physische Beanspruchung in einem Spiel verändert, kann man den Arbeitsaufwand mit dem eines Spielers vergleichen. Helsen und Bultynck (2004) betonen in ihrer Studie, dass der «decision making process» (S.180) der wichtigste Aspekt des Pfeifens ist. Wichtig dafür sei eine gute Positionierung auf dem Feld, was wiederum von der physischen Leistungsfähigkeit abhängt. Um diese hoch zu halten, empfehlen sie: «...specialized intensive and intermittent training sessions by referees, which should in the main place priority on high-intensity aerobic exercise in view of the need to maintain a high work rate throughout the game. The anaerobic system, although involved to a lesser extent, also plays an important role as short and multiple periods of high-intensity activities are particularly important throughout the game.» (Krustrup & Bangsbo, 2001; zit. n. Helsen & Bultynck, 2004, S.187) Auch sei es wichtig, eine am Alter angepasste Fitness zu erhalten. Dies aus dem Grund, dass der Altersdurchschnitt der gemessenen Schiedsrichter rund 15-20 Jahre über dem Durchschnittsalter der Profispieler lag. Zusätzlich zum aeroben und anaeroben Training empfehlen sie ein Videotraining, um die Entscheidungsfähigkeit der Schiedsrichter zu verbessern. Da Silva, Castagna, Carminatti, Foza, Guglielmo und de Oliveira (2010) testeten in einer Studie 16 Handballschiedsrichter zu ihren aeroben und physiologischen Belastungen während eines Handballspiels. Dazu testeten sie die Schiedsrichter bezüglich ihrer maximalen Sprintgeschwindigkeit und ihrer maximalen Herzfrequenz. Danach wurden acht Schiedsrichter, zwei pro Spiel, während eines Spiels untersucht. Dabei kam heraus, dass die Schiedsrichter nur 2.3% der Spielzeit auf einer hohen Intensität und sogar nur 1.3% auf einer sehr hohen Intensität liefen. Die restliche Zeit (94.4%), absolvierten die Schiedsrichter in einer moderaten Intensivität. Die Hauptaussage der Studie war schlussendlich, dass die aerobe Fitness für Handballschiedsrichter kein limitierender Faktor beim Leiten eines Spiels ist. Da man die Grösse der Spielfelder von Unihockey und Fussball kaum vergleichen kann und auch die Intensität und Geschwindigkeit des Spielgeschehens nicht identisch ist, kann man die Ergebnisse der Studie nicht auf den Unihockeysport übertragen. Dazu kommt, dass sich im Unihockey die Schiedsrichter den Posten des Headschiedsrichters teilen und somit gleichgestellt sind. Die Schiedsrichter üben zudem eine identische Aufgabe aus und haben deshalb auch eine identische Beanspruchung. Viel eher können die Erkenntnisse aus der Studie von da Silva, Castagna, Carminatti, Foza, Guglielmo und de Oliveira (2010) auf die vorliegende Untersuchung übernommen werden. Helsen und Bultynck (2004) sagen zudem, dass die

Ergebnisse einer Studie zum Fussball, in der die physischen und mentalen Voraussetzungen der Schiedsrichter bestimmt werden, nur in einem sehr sportartspezifischen Kontext gelten würden.

3. Konkretisierte Fragestellung

Die Problematik im Schiedsrichterwesen des Schweizer Unihockeys liegt, wie in der Problemstellung und im bestehenden Forschungsstand zu sehen ist, mehrheitlich im bestehenden Rekrutierungssystem. Um diese Probleme anzugehen, braucht es strukturelle Veränderungen im Verband und Lernzuwachs bei seinen Mitarbeitern. Damit dies garantiert werden kann, versucht diese Untersuchung mit einer Analyse einer Stichprobe an Schiedsrichtern von Swiss Unihockey, die Resultate auf die Grundgesamtheit zu verallgemeinern und damit die Einstellungen, Ideen und Meinungen der Schiedsrichter zum Schiedsrichterwesen von Swiss Unihockey aufzuzeigen. Dabei wird vor allem auf die Bereiche Ursachen für Einstieg, Rücktritt und Verbleib im Schiedsrichteramt, Kritik am Rekrutierungssystem und das Anforderungsprofil eines Schweizer Unihockeyschiedsrichters eingegangen. Somit wurden für diese Arbeit vier zentrale Fragen formuliert, die in dieser Untersuchung beantwortet werden sollten. 1. Was sind Gründe für die Aufnahme der Schiedsrichtertätigkeit im schweizerischen Unihockey? 2. Welche Ursachen spielen für einen Rücktritt vom Schiedsrichteramt, sowie für einen Verbleib eine Rolle? 3. Was wird am vorhandenen Rekrutierungssystem im Schiedsrichterwesen von Swiss Unihockey kritisiert? Wie kann dieses System verbessert werden? 4. Wie sieht das Anforderungsprofil eines Schweizer Unihockeyschiedsrichters aus?

Auf die Aufstellung von Hypothesen wurde in dieser Arbeit verzichtet, da diese Untersuchung im Unihockey die erste ihrer Art darstellt. Zudem sollte mit dieser Studie lediglich ein Überblick über die Schiedsrichtersituation im Schweizer Unihockey geschaffen und die Ideen und Einstellungen der Schiedsrichter gesammelt und analysiert werden.

4. Methodik

In dieser Untersuchung wurde mittels zwei online-Fragebogen eine Analyse der Schiedsrichtersituation in der Schweiz generiert. Die Fragebogen nennen sich «Optimierung Schiedsrichterwesen (Rücktritt)» und «Optimierung Schiedsrichterwesen (Verbleib)» und wurden zur Einsicht im Anhang dieser Arbeit beigelegt. (Anhang 2 & 3) Sie wurden mithilfe von surveymonkey.com von Carlo Engel in Zusammenarbeit mit Reto Balmer, dem Ausbildungsverantwortlichen von Swiss Unihockey und in Absprache mit Dr. Christian Moesch extra zum Zweck dieser Untersuchung erstellt. Eine ähnliche Datenerhebung, zum Trainerbereich von Swiss Unihockey wurde ebenfalls im Rahmen einer Bachelorarbeit an der Universität Bern durch Olivier Hirschi erstellt. (Hirschi, 2014) Die methodische Vorgehensweise wurde mit Dr. Christian Moesch besprochen und so festgelegt.

4.1 Untersuchungsdesign

Bei dieser Arbeit handelt es sich um eine Evaluationsstudie, welche die Gesamtheit aller Schweizer Unihockeyschiedsrichter, sowohl die Zurückgetretenen, als auch die Verbliebenen, mittels einer Querschnittsanalyse untersuchen sollte. Sie soll die Meinungen der Schiedsrichter zum bestehenden Schiedsrichtersystem sowie zur persönlichen Einstellung betreffend des Schiedsrichteramts aufnehmen und analysieren. Es ist noch nicht klar, ob die verwendeten Fragebögen in der Zukunft erneut eingesetzt werden.

4.2 Untersuchungsteilnehmer

Zu den Untersuchungsteilnehmern gehörten Unihockeyschiedsrichter, die einem Verein angehörten, der unter dem Dachverband von Swiss Unihockey arbeitet. Die Fragebögen wurden an alle aktiven, sowie alle zurückgetretenen Schiedsrichter (Saison 17/18) von Swiss Unihockey via E-Mail elektronisch zugesendet. Bei den verbliebenen Schiedsrichtern wurden 410 der versendeten 1200 Fragebögen beantwortet retourniert. Dies ergibt eine Rücklaufquote von 34.16% für die verbliebenen Schiedsrichter. Bei den Zurückgetretenen liegt die Rücklaufquote bei genau 25% (versendet: 392, zurück: 98). Bei den zurückgetretenen Untersuchungsteilnehmern handelt es sich um 76 männliche und 20 weibliche Schiedsrichter. Zwei Personen gaben kein Geschlecht an. Bei den verbliebenen Schiedsrichtern sah das Verhältnis mit 349 männlich zu 49 weiblich und 12 ohne Angabe ein wenig anders aus. Die beiden Fragebögen wurden von Männern und Frauen, die zwischen 16 und 66 Jahren alt waren, beantwortet. Somit können die Daten als repräsentativ betrachtet werden. Die Mehrheit mit 38.14% der Zurückgetretenen, piff auf der Qualifikationsstufe G4. Die anderen Zurückgetretenen piffen auf den Stufen G5 (27.84%), G3 (9.28%), R3 (9.28%), R4 (7.22%), G1 (4.12%), G2 (2.06%). Auf den Qualifikationsstufen R1, R5, R6 und R7 gab es keine Angabe eines Rücktritts. Bei den Verbliebenen piffen 16.83% der Untersuchungsteilnehmer in der vergangenen Saison in der Qualifikationsstufe G3. Am zweitmeisten Beantwortungen kamen von den Schiedsrichtern der Stufe G5 (16.33%). Die restlichen kamen von den Stufen G4 (13.32%), R3 (9.05%), R7 (8.79%), G1 (8.29%), G2 (8.29%), R6 (6.28%), R5 (5.78%), R4 (4.27%), R1 (1.51%), R2 (1.26%). Zwölf Schiedsrichter haben diese Frage übersprungen. 96.94% (95 Untersuchungsteilnehmer) der Zurückgetretenen gaben an, schon einmal selber Unihockey gespielt zu haben oder dies immer noch zu tun. Bei den Verbliebenen sind dies 93.64% (383 Untersuchungsteilnehmer).

4.3 Untersuchungsverfahren

Der Fragebogen «Optimierung Schiedsrichterwesen (Rücktritt)» beinhaltet 55 Fragen. Unter den Fragen befinden sich 34 Multiple Choice, neun offene, elf Rating sowie eine Multiple Choice Frage, die als Ergänzungsmöglichkeit ein offenes Antwortfeld zur Verfügung stehen hat. Ähnlich sieht der Fragebogen «Optimierung Schiedsrichterwesen (Verbleib)» aus. Er beinhaltet 26 Multiple Choice, neun offene, elf Rating und wiederum eine Multiple Choice Frage, in der als Ergänzungsmöglichkeit ein offenes Antwortfeld zur Verfügung steht. Die beiden Fragebögen wurden via E-Mail verschickt und benötigen im Schnitt rund 10 Minuten

zur Beantwortung. Die meisten Multiple Choice Fragen der beiden Fragebögen wiesen eine Skala von 1 bis 5 auf, wobei 1 = «Trifft sehr zu», 2 = «Trifft zu», 3 = «Trifft eher zu», 4 = «Trifft eher nicht zu» und 5 = «Trifft nicht zu» bedeuteten. Diese Skala wurde so aus einem bestehenden Fragebogen von Swiss Unihockey aus dem Jahr 2010 übernommen. (R. Balmer, pers. Mitteilung, 30.10.2017)

4.4 Untersuchungsdurchführung

Der Fragebogen wurde am 01.05.2018 von Swiss Unihockey via E-Mail an alle Schiedsrichter, die in der Saison 17/18 bei Swiss Unihockey tätig waren, versendet. Die Schiedsrichter, welche einen Rücktritt verkündet haben, bekamen den Fragebogen «Optimierung Schiedsrichterwesen (Rücktritt)» zugesendet, die Verbliebenen erhielten den Fragebogen «Optimierung Schiedsrichterwesen (Verbleib)». Die Umfragen blieben drei Wochen zur Datengenerierung offen und wurden am 22.05.2018 wieder geschlossen. Die Fragebögen wurden im Voraus mit Reto Balmer und Dr. Christian Moesch besprochen, sowie in mehreren Probedurchgängen ausgefüllt, angepasst und ergänzt.

4.5 Untersuchungsauswertung

Die erhaltenen Daten aus den Fragebögen wurden in surveymonkey.com direkt ausgewertet. Dafür wurde die Funktion «Ergebnisse analysieren» verwendet, welche nicht nur die Auswertung einzelner Fragen zuließ, sondern auch den Vergleich mehrerer Fragen miteinander ermöglichte. Eine Berechnung der Korrelationen sowie Signifikanzen ist mit surveymonkey.com jedoch nicht möglich. Das Programm liefert nur wenige statistische Kennwerte. Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit lediglich mit Prozentsätzen, Mittelwert und Standardabweichung gearbeitet. Da die Datenmenge, die durch lancieren des Fragebogens generiert wird, sehr gross ist, wird eine eher deskriptive Vorgehens-, sowie Darstellungsweise ausgewählt. Für die Analyse der Antworten aus der offenen Frage (F.36) wurden bestehende Kategorien aus der Theorie übernommen (Siehe Tabelle 1). Auch für die Auseinandersetzung mit den Antworten der offenen Frage zum Verbleib (F.28) wurden bestehende Kategorien aus der Theorie übernommen (Siehe Tabelle 2). Bei der Analyse der restlichen offenen Fragen wurden, wo vorhanden, auch bestehende Resultate aus dem Forschungsstand berücksichtigt.

Mit dieser deduktiven Vorgehensweise wurde der Leitfaden für die Erstellung der Fragebögen kreiert. Zudem wurden weitere interessante Aspekte in den Fragebogen integriert, die zum einen auf Wunsch von Swiss Unihockey entstanden und zum anderen aus den Besprechungen mit Reto Balmer und Dr. Christian Moesch resultierten. Die Kategorien und Unterkategorien aus der bestehenden Literatur, zu Rücktritt und Verbleib aus dem Schiedsrichterwesen, werden in der Auswertung der Daten weiterverwendet. Es ist nicht auszuschliessen, dass aufgrund der Erkenntnisse aus einer wenig erforschten Sportart wie Unihockey weitere Unterkategorien oder sogar Überkategorien entspringen könnten. Bei der vorliegenden Arbeit wurden zudem alle ethischen Erwägungen im Umgang mit den Daten der Untersuchungsteilnehmer angemessen berücksichtigt.

Tabelle 1: Kategorien aus der bestehenden Literatur zum Rücktritt aus dem Schiedsrichteramt

Überkategorien	Unterkategorien
Probleme mit dem Verband	«Problems with responsible Persons» (Rullang, Emrich und Pierdzioch, 2017, S.8)
	«Unjustified/subjective assessment of refereeing performance» (Rullang, Emrich und Pierdzioch, 2017, S.8)
	«Insufficient compensation» (Rullang, Emrich und Pierdzioch, 2017, S.8)
	«Not considered for promotion» (Rullang, Emrich und Pierdzioch, 2017, S.8)
	«lack of mentorship and supervision» (Livingston, Forbes, Wattie, Pearson, Camacho & Varian, 2017, S.3)
	«poor quality training» (Livingston, Forbes, Wattie, Pearson, Camacho & Varian, 2017, S.3)
	«lack of recognition for their efforts as contributors» (Livingston, Forbes, Wattie, Pearson, Camacho & Varian, 2017, S.3)
	«Administrative Issues» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.30)
Persönliche und berufliche Gründe	«Professional reasons» (Rullang, Emrich und Pierdzioch, 2017, S.8)
	«Private reasons» (Rullang, Emrich und Pierdzioch, 2017, S.8)
	«Wanted more time for other hobbies» (Rullang, Emrich und Pierdzioch, 2017, S.8)
	«Physical Limitations» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.30)
	«Time Conflicts» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.30)
	«Abuse» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.30)

Tabelle 2: Kategorien aus der bestehenden Literatur zum Verbleib im Schiedsrichteramt

Kategorien
«Camaradiere and support from fellow referees and referee coaches» (Baldwin & Vallance, 2016, S.260) / «Community» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.29)
«Individual goals» (Baldwin & Vallance, 2016, S.261)
«Revars, awards and milestones» » (Baldwin & Vallance, 2016, S.262) / «Remuneration» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.29)
«Enjoyable Affiliation» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.29)
«Fitness» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.29)
«Challenge» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.29)

5. Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

5.1 Personelles

Das durchschnittliche Alter der Schiedsrichter betrug 27.22 Jahre. Bei den Zurückgetretenen lag der Wert etwas unter dem Durchschnitt, bei 26.16 Jahren. Bei den Verbliebenen lag das durchschnittliche Alter bei 27.61 Jahren. Die Altersspanne der Schweizer Schiedsrichter, die aus den Fragebögen zu entnehmen ist, reicht von 16 bis 66 Jahren. Die weiblichen Versuchsteilnehmer aus beiden Fragebögen (23.58 Jahre) sind im Schnitt 3.99 Jahre jünger als die männlichen Teilnehmer (27.57 Jahre). Mit 36% piffen die meisten männlichen zurückgetretenen Schiedsrichter in der Qualifikationsstufe G4. Am zweitmeisten in der Stufe G5 (21.33%). Bei den zurückgetretenen Frauen ist dies ein wenig extremer. Von ihnen piffen bis auf fünf Prozent alle in den Qualifikationsstufen G4 (45%) oder G5 (50%). Bei den verbliebenen Männern piffen in der vergangenen Saison am meisten in der Stufe G3 (16.52%) und am zweitmeisten in der Stufe G5 (15.34%). In der Stufe G4 piffen weitere (13.86%). Bei den verbliebenen Frauen sieht die Geschichte wiederum ein wenig anders aus. Die meisten piffen in den Qualifikationsstufen G5 (22.45%) und R7 (20.41%). 93.64 % aller Verbliebenen haben in ihrer Karriere schon einmal Unihockey gespielt oder tun dies immer noch. Bei den verbliebenen Frauen sind dies 100% und bei den verbliebenen Männern hat es 7.45%, die noch nie selber Unihockey gespielt haben. Auch bei den Zurückgetretenen haben alle Frauen zuvor schon einmal Unihockey gespielt oder tun dies noch immer. Bei den zurückgetretenen Männern gibt es 3.95%, die dies nie gemacht haben. Auch sehr spannend ist, dass der Durchschnitt aller Zurückgetretenen nur 4.45 Jahre im Schiedsrichteramt tätig war, wobei die Verbliebenen im Schnitt schon 5.45 Jahre als Schiedsrichter arbeiten. 23 der 98 Zurückgetretenen traten zudem schon nach nur einem Jahr im Amt zurück, dies sind 23.46%. Dazu kommen weitere 21.43% der Schiedsrichter, die nach nur zwei Jahren schon zurücktreten. Bei den zurückgetretenen Frauen liegt der Wert für einen Rücktritt nach nur einem Jahr sogar bei 45%. Der Wert für einen Rücktritt nach zwei Jahren liegt zudem bei 25%. Insgesamt sind 119 der 505 Untersuchungsteilnehmer zu Beginn der vergangenen Saison als Schiedsrichter rekrutiert worden. Von diesen 119 Schiedsrichtern, die nun ihre erste Saison gepfiffen haben, legten 23 ihr Amt nach vollendeter Saison nieder. Dies entspricht einem Prozentsatz von 19.33%. Aus der Einleitung und Problemstellung ist zu erkennen, dass Swiss Unihockey die Rücktritte nach nur einem Jahr minimieren möchte und ein Ziel war es, diese auf weniger als 30% zu bekommen. (L. Gyger, persönl. Mitteilung, 20.09.2016) Es ist zu sehen, dass dieses Ziel in der vergangenen Saison für die männlichen Untersuchungsteilnehmer erreicht wurde. Trotzdem liegt der Wert noch immer sehr hoch. In der vorhandenen Literatur ist zu erkennen, dass mehrere Verbände aus verschiedenen Sportarten ähnliche Probleme haben. Ridinger, Warner, Tingle und Kim (2017) sagen aus, dass im Fussball sogar nur 20% der Neulinge im Schiedsrichteramt mehr als zwei Jahre verweilen.

Auch bei den Fragen zum persönlichen Befinden während des Pfeifens eines Unihockeyspiels gab es wiederum Unterschiede zwischen den Zurückgetretenen und den Verbliebenen. Auf die Frage «Wie schätzen Sie ihre Schiedsrichterqualitäten ein?» (F. 6), antworteten 49.48% der Zurückgetretenen auf einer Fünf-Punkte-Skala mit «Gut» (2). 11.34% antworteten mit «Sehr

gut» (1). 26.80% betitelten ihre Schiedsrichterqualitäten mit «Durchschnittlich» (3) und 12.37% antworteten mit «Eher schlecht» (4). Die fünfte Antwortoption «Schlecht» (5) klickte niemand an. Der Mittelwert aller Angaben, der Zurückgetretenen, liegt bei $M = 2.40$ ($SD = 0.85$). Im Vergleich mit den Verbliebenen existieren relativ grosse Unterschiede. So stufen 57.47% der Verbliebenen ihre Schiedsrichterqualität als «Gut» (2) und 14.66% als «Sehr gut» (1) ein. 26.44% bezeichneten sie als «Durchschnittlich» (3) und 1.44% als «Eher schlecht» (4). Auch bei den Verbliebenen gab es keine Angaben bei «Schlecht» (5). Der Mittelwert, bei den Verbliebenen, liegt somit etwas tiefer, bei $M = 2.15$ ($SD = 0.67$).

Die Verteilung der Antworten auf die Frage «Das Pfeifen eines Unihockeyspiels macht/e mich mehrheitlich glücklich» (F. 7) weist bei den Zurückgetretenen eine relativ gleichmässige Glockenkurve auf. Die Mehrheit der Antworten liegt dabei mit 33.67% bei «Trifft zu» (2) und mit 29.59% bei «Trifft eher zu» (3). Die restliche Verteilung sieht folgendermassen aus: «Trifft sehr zu» (1) = 11.22%, «Trifft eher nicht zu» (4) = 19.39% und «Trifft nicht zu» (5) = 6.12%. Somit liegt der Mittelwert bei $M = 2.76$ ($SD = 1.08$). Bei den Verbliebenen sieht das Ganze jedoch etwas anders aus. Hier liegt der Mittelwert bei $M = 2.02$ ($SD = 0.84$). Und dies aus dem Grund, da die klare Mehrheit aller Antworten mit 43.46% bei «Trifft zu» (2) lagen. Auch die Antwortoption «Trifft sehr zu» (1) haben mit 29.38% eine weit grössere Prozentzahl als bei den Zurückgetretenen angegeben. Die restliche Verteilung sieht folgendermassen aus: «Trifft eher zu» (3) = 22.72%, «Trifft eher nicht zu» (4) = 4.20% und «Trifft nicht zu» (5) = 0.25%.

Bei der Frage «Ich fühle/fühlte mich sicher, wenn ich ein Spiel pfeife/pfiff» (F. 8) sieht die Verteilung sehr ähnlich aus wie bei der Frage F. 7, jedoch nicht ganz so extrem. Der Mittelwert der Zurückgetretenen liegt hier bei $M = 2.45$ ($SD = 1.11$) und bei den Verbliebenen bei $M = 2.05$ ($SD = 0.84$). Die Werte für die einzelnen Antworten sehen bei den Zurückgebliebenen so aus: «Trifft sehr zu» (1) = 19.39%, «Trifft zu» (2) = 39.80%, «Trifft eher zu» (3) = 23.47%, «Trifft eher nicht zu» (4) = 11.22%, «Trifft nicht zu» (5) = 6.12%. Bei den Verbliebenen sieht es so aus: «Trifft sehr zu» (1) = 26.04%, «Trifft zu» (2) = 48.89%, «Trifft eher zu» (3) = 19.16%, «Trifft eher nicht zu» (4) = 5.41%, «Trifft nicht zu» (5) = 0.49%.

Somit ist herauszulesen, dass die Verbliebenen ihre Schiedsrichterqualitäten als besser einstufen als die Zurückgetretenen. Dies könnte an der grösseren Anzahl der durchschnittlichen Jahre im Amt und der damit verbundenen längeren Ausbildung und grösseren Erfahrung, liegen. Ein weiterer Erklärungsansatz könnte die tiefer eingeschätzte Sicherheit in der Schiedsrichtertätigkeit, der Zurückgetretenen sein. Denn in den Ergebnissen zu der Frage F.8, «Ich fühle/fühlte mich sicher, wenn ich ein Spiel pfeife/pfiff», ist zu erkennen, dass sich die Zurückgetretenen mit einem Mittelwert von $M = 2.45$ weitaus weniger sicher fühlten als die Verbliebenen mit einem Mittelwert von $M = 2.05$. Auch bei der Frage F.7, «Das Pfeifen eines Unihockeyspiels macht/e mich mehrheitlich glücklich», ist ein relativ starker Unterschied zwischen den Zurückgetretenen und den Verbliebenen auszumachen. Die Verbliebenen gaben mit einem Mittelwert von $M = 2.02$ an, dass sie die Schiedsrichteraktivität glücklich mache. Bei den Zurückgetretenen lag der Mittelwert mit $M = 2.76$ viel höher, was bedeutet, dass sie bei der Ausübung der Aktivität weniger glücklich sind als die Verbliebenen.

5.2 Einstieg

Ridinger, Warner, Tingle und Kim (2017) lieferten aus den Ergebnissen ihrer Studie vier Kategorien, die aus der Frage «Why did you first become involved with officiating?» (S.27) entstanden. Diese waren: «Enjoyable Affiliation, Remuneration, Need for Officials, and Encouragement.» (S.27) Bis auf die Kategorie «Encouragement» (S.27) konnten alle auch in dieser Studie mit Hilfe der Antworten aus den Fragebögen abgedeckt werden. Dafür wurden systematisch Gründe für einen Einstieg in das Schiedsrichteramt herausgesucht. Dabei kamen Aussagen aus mehreren Bereichen zum Tragen. Am meisten wurde erwähnt, dass der Verein noch weitere Schiedsrichter brauchte um die vorgeschriebenen Kontingente zu erfüllen, was der Kategorie «Need for Officials» (Ridinger, Warner, Tingle und Kim, 2017, S.27) entspricht. Auch ein wichtiger Grund war, dass die Ausführung des Schiedsrichteramtes ein guter Nebenverdienst sei, dieser Grund kam so fast eins zu eins in der Theorie zum Einstieg vor, mit «Remuneration» (Ridinger, Warner, Tingle und Kim, 2017, S.27). Aus vielen weiteren Antworten auf offene Fragen war zu entnehmen, dass ein Grund die Freude an der Sportart Unihockey war. Als Spieler sei zudem der Zeitaufwand sehr gross und konnte von einigen nicht mehr auf sich genommen werden. Trotzdem wollten diese Personen in der Sportart bleiben und ein anderes Amt dazu ausüben. Im Folgenden wird ein Beispiel dazu zitiert: «Ich habe aus Zeitgründen aufgehört aktiv zu spielen und wollte irgendwie beim Unihockey bleiben.» (F.28, Verbleib) Zudem sagt ein weiterer Untersuchungsteilnehmer, dass er die Sportart auch sehr mag, jedoch als Spieler weniger Talente besass. Trotzdem wolle ein Amt im Unihockeysport ausgeführt werden. Auch hier folgt das wörtliche Zitat: «Unihockey fägt! (fehlendes Talent als Spieler kommt vielleicht auch noch dazu ;-))» (F.28, Verbleib) Wiederum ein anderer vermeldet, dass er dem Verein etwas schuldig sei und aus diesem Grund als Unihockey Schiedsrichter tätig geworden sei. Weiter wurde erwähnt, dass die Hauptmotivation für den Einstieg in das Schiedsrichteramt die eigene Überzeugung zur Aufgabe war. Auch dafür folgt das wörtliche Zitat: «Für mich hat es gestimmt. Ich habe mich ohne Anfrage eines Vereins (aus Überzeugung nach Assistenztrainererfahrung) für das Schiedsrichteramt entschieden.» (F.40, Verbleib) Alle diese Gründe können unter der Kategorie «Enjoyable Affiliation» (S.27) von Ridinger, Warner, Tingle und Kim (2017) zusammengefasst werden.

Allerdings wurde ein neuer Bereich entdeckt, der bei Ridinger, Warner, Tingle und Kim (2017) nicht vorhanden war. Eine Person sagte im Fragebogen, dass er aus Neugierde und Interesse, wie ein Spiel aus der Sicht eines Schiedsrichters ablaufen könne, in das Amt eingestiegen sei. Die Person wolle wissen, wie schwierig es sei, ein Spiel zu leiten. Das wörtliche Zitat dazu lautete: «Meine Hauptmotivation ist es in Erfahrung zu bringen, wie schwierig es ist, ein Spiel zu leiten!» (F.28, Verbleib)

5.3 Rücktritt

Zu den Ursachen eines Rücktrittes sind 21 geschlossene, sowie eine zusätzliche offene Frage, gestellt worden, in denen die Untersuchungsteilnehmer auf einer Skala von 1 bis 5 bestimmen konnten, wie fest das angesprochene Item auf sie zutrifft. Dabei war 1 = «Trifft sehr zu», 2 = «Trifft zu», 3 = «Trifft eher zu», 4 = «Trifft eher nicht zu» und 5 = «Trifft nicht zu». Somit

kann gesagt werden, dass ein Item mit einem tiefen Mittelwert einen grösseren Einfluss auf die Ursache eines Rücktritts hat. Im Folgenden wird genauer auf jedes einzelne Item eingegangen. In Tabelle 3 ist zudem eine Rangordnung der Items nach ihrem Einfluss auf einen Rücktritt ersichtlich.

Beim ersten Item, «Ich wurde von meinem Verein gezwungen ein Schiedsrichteramt zu übernehmen» (F.15), lag der allgemeine Mittelwert bei $M = 4.26$ ($SD = 1.15$), was soviel bedeutet, dass kaum jemand vom Verein zum Schiedsrichteramt gezwungen wurde. Interessant ist hier jedoch der Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Untersuchungsteilnehmern. Der Mittelwert der Frauen lag bei $M = 3.65$ ($SD = 1.39$) dieser der Mittelwert der Männer lag bei $M = 4.45$ ($SD = 0.98$). Es scheint also, dass doch einige der Frauen einen Zwang von Seiten des Vereins empfanden. So empfanden 10% der Frauen, dass ein Zwang sehr zutrefte und zusätzlich je 15%, dass es zutreffend oder eher zutreffend sei.

Beim zweiten Item, «Ich hatte nie vor, das Schiedsrichteramt länger als anfangs geplant zu tragen» (F.16), lag der allgemeine Mittelwert mit $M = 3.63$ ($SD = 1.48$) etwas tiefer als beim letzten Item. Auch hier kann wieder ein Unterschied in den Geschlechtern ausgemacht werden. So ist der Mittelwert der Frauen mit $M = 3.25$ ($SD = 1.41$) tiefer, als der Mittelwert der Männer, mit $M = 3.73$ ($SD = 1.49$).

Bei dritten Item, «Ich verspürte einen zu grossen Druck durch die Spieler/ Trainer» (F.17), liegt der allgemeine Mittelwert bei $M = 3.99$ ($SD = 1.06$). Somit kann man wiederum sagen, dass dieses Item im Allgemeinen eher tiefer gewichtet wird. Aber auch hier ist wiederum ein Geschlechterunterschied zu erkennen. So liegt der Mittelwert der Frauen mit $M = 3.45$ ($SD = 1.28$) um 0.69 tiefer als der Mittelwert der Männer ($M = 4.14$, $SD = 0.94$).

Bei dem vierten Item, «Ich verspürte einen zu grossen Druck durch die Fans/Eltern» (F.18), sieht die Situation sehr ähnlich aus. Wiederum liegt der allgemeine Mittelwert relativ hoch bei $M = 4.41$ ($SD = 0.87$). Jedoch sind auch hier die weiblichen Untersuchungsteilnehmer, mit einem Mittelwert von $M = 3.95$ ($SD = 1.12$), ein wenig empfänglicher für Druck durch Fans und Eltern als die männlichen Teilnehmer ($M = 4.55$, $SD = 0.74$).

Auch beim nächsten Item, «Ich verspürte einen zu grossen Leistungs- und Zeitdruck während den Spielen» (F.19), sah die Situation nicht anders aus. Wiederum lag der allgemeine Mittelwert relativ hoch bei $M = 4.15$ ($SD = 0.91$) und auch hier lagen die Frauen ($M = 3.70$, $SD = 0.95$) tiefer als die Männer ($M = 4.29$, $SD = 0.85$).

Auch beim Item, «Ich verspürte einen zu grossen Druck, den ich mir selber auferlegte» (F.20), das im Allgemeinen einen relativ hohen Mittelwert ($M = 3.76$, $SD = 1.15$) aufweist, sind die Frauen mit $M = 3.40$ ($SD = 1.20$) wieder ein wenig unter dem Wert der Männer ($M = 3.88$, $SD = 1.10$).

Das nächste Item, «Ich war überfordert mit dem Tempo» (F.21), wurde wiederum von den Frauen ($M = 3.60$, $SD = 1.24$) stärker gewichtet als von den Männern ($M = 4.59$, $SD = 0.64$). Der allgemeine Mittelwert lag jedoch mit $M = 4.24$ ($SD = 0.95$) erneut relativ hoch.

Das Item «Ich wurde oft persönlich angegriffen» (F.22) wurde im Allgemeinen auch relativ schwach gewichtet ($M = 4.28$, $SD = 1.05$). Auch hier gaben im Verhältnis mehr Frauen ($M = 3.95$, $SD = 0.97$) als Männer ($M = 4.33$, $SD = 0.94$) an, dass dieses Item auf sie zutraf.

Auch das nächste Item, «Ich pfiff aus meiner Sicht in der falschen Qualifikationsstufe» (F.23), wurde im Allgemeinen als eher irrelevant für einen Rücktritt angesehen. Der Mittelwert lag mit $M = 4.28$ ($SD = 1.05$) also relativ hoch. Bei den Geschlechtern traten hier auch keine grossen Unterschiede auf. Somit kann man sagen, dass sich die Schiedsrichter beider Geschlechter im Großen und Ganzen als richtig eingeteilt sahen.

Das nächste Item, «Der Zeitaufwand war zu gross» (F.24), hatte im Vergleich zu den bisherigen einen grösseren Einfluss auf den Entscheid zurückzutreten. Mit einem allgemeinen Mittelwert von $M = 2.63$ ($SD = 1.33$) ist zu erkennen, dass der Zeitaufwand für viele relativ gross war. Vor allem zeigte sich dieses Resultat stärker bei den männlichen Untersuchungsteilnehmern ($M = 2.41$, $SD = 1.23$). Die Frauen wiesen hingegen, mit $M = 3.30$ ($SD = 1.38$), einen etwas höheren Mittelwert auf.

Beim nächsten Item, «Ich hatte zu viele Einsätze» (F.25) gingen die Meinungen der Untersuchungsteilnehmer sehr stark auseinander. Der allgemeine Mittelwert lag bei $M = 3.16$ ($SD = 1.45$). Jedoch war die Verteilung der Angaben sehr ausgeglichen. So wählten «Trifft sehr zu» (1) 20.21%, «Trifft zu» (2) 13.83%, «Trifft eher zu» (3) 19.15%, «Trifft eher nicht zu» (4) 23.40% und «Trifft nicht zu» (5) 23.40%. Man kann also sagen, dass einige nicht zufrieden waren mit der Anzahl der Einsätze, jedoch andere schon.

Auf das Item «Ich hätte gerne mehr Einsätze übernommen» (F.26) gaben die meisten wiederum an, dass es nicht zutrefte, dass es einen Einfluss auf ihren Rücktritt habe. Der allgemeine Mittelwert lag dort bei $M = 4.53$ ($SD = 0.79$). Auch sind Unterschiede zwischen den Geschlechtern kaum vorhanden.

Einen erneut relativ starken Einfluss hatte das nächste Item, «Die Einsatzorte waren zu weit entfernt» (F.27). Der allgemeine Mittelwert lag hier bei $M = 2.72$ ($SD = 1.51$). Wobei die Mehrheit aller Untersuchungsteilnehmer mit 29.97% angab, dass das Item sehr zutreffen war. Spannend ist zu sehen, wieso, obwohl die Mehrheit «Trifft sehr zu» (1) angab, der Mittelwert so weit oben liegt. Dies geschah, da ein grosser Teil (20.21%) wiederum sagte, dass dies nicht zutrefte. (Siehe Abbildung 1)

Auch das nächste Item hatte wiederum einen relativ grossen Einfluss auf den Rücktritt aus dem Schiedsrichteramt. Der Mittelwert bei den Angaben, zum Item «Aus privaten Gründen hatte ich nicht mehr genügend Zeit das Schiedsrichteramt auszuführen» (F.28), lag bei $M = 2.14$ ($SD = 1.21$). Dies ist der tiefste allgemeine Mittelwert aller Items zu den Rücktrittsursachen. Die männlichen Untersuchungsteilnehmer ($M = 1.96$, $SD = 1.08$) empfinden dieses Item zudem als viel einflussreicher als die Frauen ($M = 2.65$, $SD = 1.35$). Man kann also sagen, dass im Allgemeinen das Schiedsrichteramt oftmals aus privaten Gründen abgelegt werden musste.

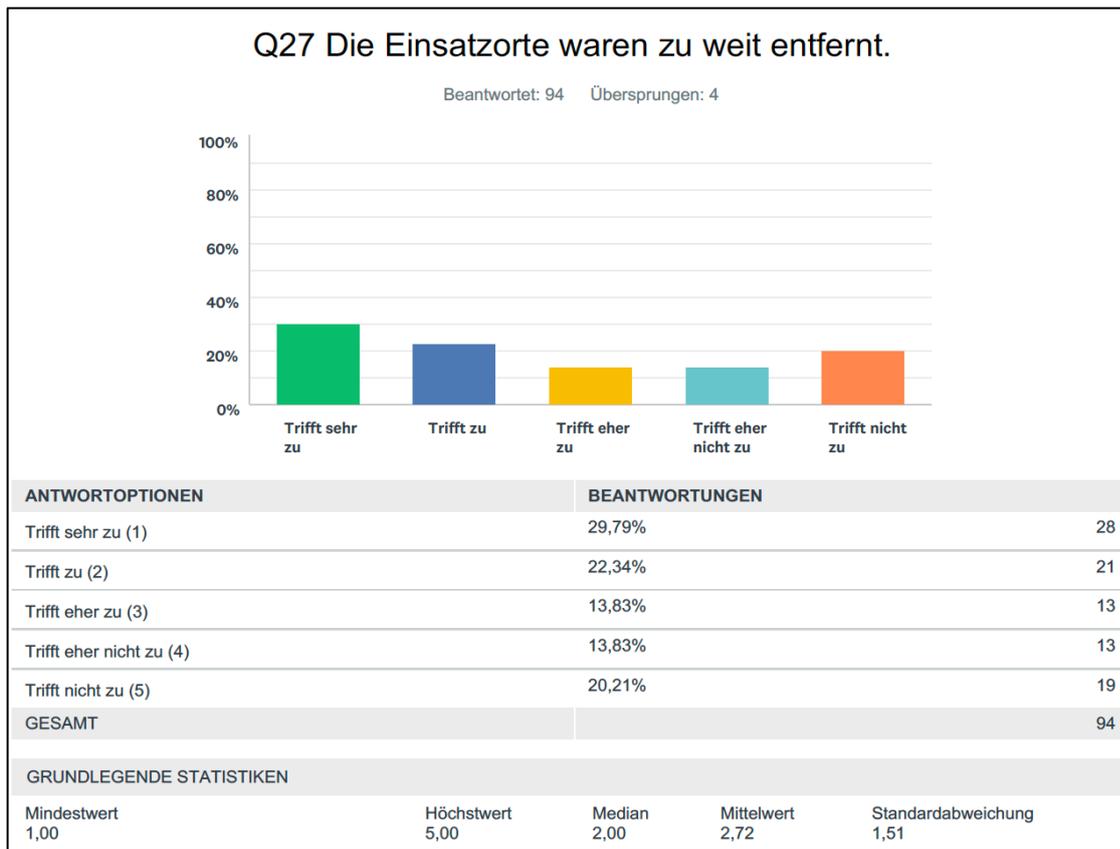


Abbildung 1: Ergebnisse (F.27, Rücktritt) «Die Einsatzorte waren zu weit entfernt»

Dem Item «Die Unterstützung durch mein persönliches Umfeld war zu klein» (F.29) wurde eine eher untergeordnete Rolle zugeschrieben. Mit einem allgemeinen Mittelwert von $M = 4.27$ ($SD = 0.92$) kann man erkennen, dass eine fehlende Unterstützung durch das persönliche Umfeld der Schiedsrichter eher nicht zutrifft. Dabei gab es auch kaum Geschlechterunterschiede.

Beim Item «Die Unterstützung durch den Verein war zu klein» (F.30) gingen die Meinungen hingegen wieder ein wenig auseinander. Der allgemeine Mittelwert lag hier relativ hoch bei $M = 4.05$ ($SD = 1.17$). Jedoch gab es Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Die weiblichen Untersuchungsteilnehmer ($M = 3.65$, $SD = 1.31$) empfanden die Unterstützung durch ihren Verein eher als zu klein, als die Männer ($M = 4.19$, $SD = 1.08$).

Beim nächsten Item «Die Unterstützung durch den Verband war zu klein» (F.31) sah das Ganze ein wenig anders aus. Der allgemeine Mittelwert lag hier bei $M = 3.30$ ($SD = 1.28$) und sagte somit aus, dass eine zu kleine Unterstützung durch den Verband eher zutreffend sei. Dabei war es für die männlichen Schiedsrichter minim eher ein Problem als für die weiblichen. Die Männer wiesen mit $M = 3.23$ ($SD = 1.32$) ein etwas tieferen Mittelwert als die Frauen mit $M = 3.50$ ($SD = 1.12$) auf.

Dem Item «Die Spesenentschädigung für die Reisen war zu gering» (F.32) wurde bei der Beantwortung des Fragebogens ein geringer Wert, was die Ursache für einen Rücktritt anbelangt, zugeschrieben. Mit $M = 4.03$ ($SD = 1.12$) lag der Mittelwert relativ hoch, was soviel

bedeutet, dass die Spesenentschädigung eher nicht der Grund für einen Rücktritt sei. Es gab lediglich bei den Geschlechtern leichte Unterschiede.

So lag der Mittelwert der männlichen Untersuchungsteilnehmer bei $M = 3.92$ ($SD = 1.14$) und derjenige der Frauen bei $M = 4.40$ ($SD = 0.92$). Es kann also gesagt werden, dass die Männer eher noch unzufriedener waren mit der Spesenentschädigung als die Frauen.

Relativ ähnlich sah es auch beim nächsten Item «Die finanzielle Entlohnung war zu gering» (F.33) aus. Der allgemeine Mittelwert lag hier ein wenig tiefer bei $M = 3.64$ ($SD = 1.26$). Wieder waren aber die Männer mit der finanziellen Entlohnung weniger zufrieden als die Frauen. Ihr Mittelwert lag bei $M = 3.49$ ($SD = 1.29$) und derjenige der Frauen bei $M = 4.10$ ($SD = 0.99$).

Das nächste Item «Das Schiedsrichteramt musste aus gesundheitlichen Gründen abgelegt werden» (F.34) wies wiederum einen sehr hohen Mittelwert von $M = 4.71$ ($SD = 0.81$) auf. Somit kann gesagt werden, dass es kaum gesundheitsbedingte Rücktritte aus dem Schiedsrichteramt gab. Auch zwischen den Geschlechtern gab es kaum Unterschiede.

Beim Item «Aufgrund anders gesetzter Prioritäten im selben Sport (Spieler/Trainer), musste das Schiedsrichteramt abgelegt werden» (F.35) war der allgemeine Mittelwert mit $M = 3.12$ ($SD = 1.63$) relativ tief. Das heisst, für einige Schiedsrichter und Schiedsrichterinnen war das koordinieren zwischen den verschiedenen Aufgaben im selben Sport eher eine Schwierigkeit und sie mussten sich für eine Richtung entscheiden. Bei den Männern war dies mit einem Mittelwert von $M = 3.00$ ($SD = 1.63$) noch deutlicher der Fall als bei den Frauen $M = 3.45$ ($SD = 1.56$).

Aus den Ergebnissen der geschlossenen Items aus dem Fragebogen zum Rücktritt konnten viele spannende Resultate erzielt werden. Wie es auch schon in der Literatur der Fall war, war die wichtigste Ursache für einen Rücktritt aus dem Schiedsrichteramt mit einem Mittelwert von $M = 2.14$, das Item «Aus privaten Gründen hatte ich nicht mehr genügend Zeit das Schiedsrichteramt auszuführen» (F.28). (Siehe Tabelle 3) Rullang, Emrich und Pierdzioch (2017) gaben nämlich auch an, dass die meisten ihrer Untersuchungsteilnehmer, mit 39.26% als Grund, bei dem ein Rücktritt nicht hätte verhindert werden können, «Private reasons» (S.8), auswählten. Das Item mit dem zweittiefsten Mittelwert von $M = 2.63$, war «Der Zeitaufwand war zu gross» (F.24) Auch das Item «Die Einsatzorte waren zu weit entfernt» (F.27) wurde mit einem Mittelwert von $M = 2.72$, als ziemlich ausschlaggebend bewertet. Das nächste Item in der Rangordnung, «Aufgrund anders gesetzter Prioritäten im selben Sport (Spieler/Trainer), musste das Schiedsrichteramt abgelegt werden» (F.35) galt sowohl in der Analyse der geschlossenen Items mit einem Mittelwert von $M = 3.12$ als relativ ausschlaggebend, es wurde aber auch in den offenen Antworten bei der Frege F.36 sehr häufig thematisiert. Viele beschrieben, dass die Tätigkeit als Schiedsrichter mit einer aktiven Karriere als Spieler kaum vereinbar sei. Die Streichdaten würden nicht ausreichen, um die eigenen Spiele als Spieler abzudecken. Auch Trainer und andere Funktionäre betitelten Mühe, die Schiedsrichtertätigkeit und das weitere Amt unter einen Hut zu bekommen.

Tabelle 3: Items zu den Ursachen für einen Rücktritt (geordnet nach aufsteigendem Mittelwert)

<i>M</i>	<i>SD</i>	Item	Nr.
2.14	1.21	«Aus privaten Gründen hatte ich nicht mehr genügend Zeit das Schiedsrichteramt auszuführen»	28
2.63	1.33	«Der Zeitaufwand war zu gross»	24
2.72	1.51	«Die Einsatzorte waren zu weit entfernt»	27
3.12	1.63	«Aufgrund anders gesetzter Prioritäten im selben Sport (Spieler/Trainer), musste das Schiedsrichteramt abgelegt werden»	35
3.16	1.45	«Ich hatte zu viele Einsätze»	25
3.30	1.28	«Die Unterstützung durch den Verband war zu klein»	31
3.63	1.48	«Ich hatte nie vor, das Schiedsrichteramt länger als anfangs geplant zu tragen»	16
3.64	1.26	«Die finanzielle Entlohnung war zu gering»	33
3.76	1.15	«Ich verspürte einen zu grossen Druck, den ich mir selber auferlegte»	20
3.99	1.06	«Ich verspürte einen zu grossen Druck durch die Spieler/ Trainer»	17
4.03	1.12	«Die Spesenentschädigung für die Reisen war zu gering»	32
4.05	1.17	«Die Unterstützung durch den Verein war zu klein»	30
4.15	0.91	«Ich verspürte einen zu grossen Leistungs- und Zeitdruck während den Spielen»	19
4.24	0.95	«Ich wurde oft persönlich angegriffen»	22
4.26	1.15	«Ich wurde von meinem Verein gezwungen ein Schiedsrichteramt zu übernehmen»	15
4.27	0.92	«Die Unterstützung durch mein persönliches Umfeld war zu klein»	29
4.28	1.05	«Ich pfiff aus meiner Sicht in der falschen Qualifikationsstufe»	23
4.37	0.90	«Ich war überfordert mit dem Tempo»	21
4.41	0.87	«Ich verspürte einen zu grossen Druck durch die Fans/Eltern»	18
4.53	0.79	«Ich hätte gerne mehr Einsätze übernommen»	26
4.71	0.81	«Das Schiedsrichteramt musste aus gesundheitlichen Gründen abgelegt werden»	34

Weiter war sehr spannend zu sehen, dass beim Item F.31 die Unterstützung durch den Verein bei den Frauen weniger gross war als bei den Männern. Die Mittelwerte unterschieden sich in diesem Bereich folgendermassen: Frauen: $M = 3.65$, Männer: $M = 4.19$. Dazu kommen die Angaben der weiblichen Schiedsrichter eher vom Verein zur Schiedsrichtertätigkeit gezwungen worden zu sein mit einem Mittelwert von $M = 3.65$. Im Vergleich zu den Männern, die bei diesem Item ein Mittelwert von $M = 4.45$ aufwiesen. Dazu ist zu sehen, dass auf 10% der Frauen, ein Zwang sehr zutreffe und zusätzlich je 15% aussagen, dass es zutreffend oder eher zutreffend sei, dass sie vom Verein zum Amt gezwungen wurden. So ist es auch naheliegend, dass die weiblichen Schiedsrichter das Item «Ich hatte nie vor, das Schiedsrichteramt länger als anfangs geplant zu tragen» (F.16) weit zutreffender empfanden als die Männer. So lag der Mittelwert der Frauen bei $M = 3.25$ und bei den Männern bei $M = 3.73$. Auch auf die verschiedenen Drucksituationen, die in den Items F.17, F.18, F.19 und F.20 beschrieben wurden, reagierten die weiblichen Schiedsrichter jeweils viel negativer als die Männer. Aus diesen Gründen ist es also auch nachvollziehbar, dass die Frauen eine so hohe Rücktrittsquote nach nur einem Jahr von 45% aufweisen. Nun muss herausgefunden werden, wo diese Probleme entstanden sind und wie sie zu lösen wären. Die Ergebnisse aus den Items F.15 und F.30 deuten darauf hin, dass die Probleme beim Verein liegen. Jedoch kann aus den Antworten der offenen Fragen auch eine Problematik in der Ausbildung und der Unterstützung erkannt werden. Dazu wird im Folgenden ein Beispiel einer Schiedsrichterin zitiert:

Ich fühlte mich als Schiedsrichterin nicht kompetent, da ich nur ein Regeltest ablegen musste und nie ein Testspiel leiten musste. An den Einsätzen wurden wir zwar häufig durch die anderen anwesenden Schiedsrichter unterstützt, durch Tipps oder Zusprüchen, aber mehr Unterstützung vom Verband wäre schön gewesen. (F.36)

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass die Problematiken bei den weiblichen Schiedsrichtern auf Seiten der Vereine angeschaut werden und die Ausbildung sowie die Unterstützung, gerade auch bei Drucksituationen, geschlechtergerecht ausfallen sollte.

Aus den Beantwortungen der offenen Frage (F.36) «Wurde der Hauptgrund oder die Hauptgründe für Ihren Rücktritt in den Fragen beantwortet? Falls nein, schreiben Sie diese bitte in das untenstehende Feld.» konnten folgende Ergebnisse gewonnen werden. Es kamen zum einen erneut Themen auf, die schon mit den Items aus dem Fragebogen abgedeckt wurden, andererseits gab es auch neue Ergebnisse.

Für die Analyse dieser Ergebnisse wurden die zwei Überkategorien, «Probleme mit dem Verband» sowie «persönliche und berufliche Gründe», aus der Theorie, herangezogen. Zu diesen zwei Überkategorien wurden in verschiedenen Studien zahlreiche Unterkategorien entdeckt und zugeordnet. (Siehe Tabelle 1) Diese Unterkategorien wurden, bis auf «Physical Limitations» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.30) und «Abuse» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.30), alle auch in der vorliegenden Arbeit entdeckt. Die Unterkategorien «lack of recognition for their efforts as contributors» (Livingston, Forbes, Wattie, Pearson,

Camacho & Varian, 2017, S.3) und «Insufficient compensation» (Rullang, Emrich und Pierdzioch, 2017, S.8), wurden jedoch in den Antworten der offenen Frage (F. 36) nicht konkret angesprochen, jedoch in Antworten zu offenen Fragen, zu einem späteren Zeitpunkt erläutert. Die restlichen Unterkategorien spiegelten sich in den Antworten der offenen Frage (F.36), zu den weiteren Gründen eines Rücktritts, wieder.

Bei der Überkategorie, «Probleme mit dem Verband», wurde häufig die Kommunikation auf Verbandsseite stark kritisiert. Viele Schiedsrichter empfanden, dass die Kommunikation sehr einseitig sei, was vor allem mit den verschiedenen Kommunikationswegen begründet wurde. (E-Mail, eingeschriebene Briefe, etc.) Dazu können einige Beispiele zitiert werden: «Keine oder wenig Kommunikation mit Verband, keine Problemlösung durch Verband.» (F.36), «Der Hauptgrund warum ich zurückgetreten bin, war der, dass der Verband nicht kommuniziert hatte, dass die Zahl der Einsätze erhöht wird. Doch das war eigentlich nur der Punkt auf's i.» (F.36) oder «Kommunikation mit Verband war nicht OK. Nach fragwürdigen Einteilungen mussten wir selber herumtelefonieren und organisieren, obwohl eigentlich der Verband die Einteilung verbockt hatte. Solche Vorkommnisse nehmen mir jede Freude an der eigentlich tollen Aufgabe als Schiedsrichter. Ausserdem erhielt ich diverse E-Mails des Verbands, welche ganz offensichtlich nicht für mich gedacht gewesen wären. Darauf jedes Mal hinzuweisen ist anstrengend.» (F.36) Wie genau die Kritik der einseitigen Kommunikation gemeint ist, ist aus dem untenstehenden Zitat zu erkennen:

Einer der wichtigsten Gründe war die sehr einseitige und inakzeptable Kommunikation und fehlende Unterstützung seitens des Verbands / der Stelle für G4/G5 Schiedsrichter. 1) Aufgebote und alles Weitere per E-Mail. Für eine Einsprache muss man aber mit einem eingeschriebenen Brief antworten. 2) Ersatzaufgebote werden per Mail verschickt. Man darf doch bitte noch versuchen uns direkt anzurufen. (F.36)

Weiter kamen die fehlende Flexibilität sowie die Organisation unter grosse Kritik. Dabei wurden mit der, aus Schiedsrichtersicht, zu geringen Anzahl an Streichdaten argumentiert. Bei den meisten war es vor allem ein Problem mit den zur Verfügung stehenden Streichdaten die eigenen Pflichttermine freizuhalten, um selber noch in einer anderen Rolle im Unihockey tätig zu sein, sei dies Spieler, Trainer oder Funktionär. Es sei für viele zu schwierig diese verschiedenen Bereiche mit einander zu vereinbaren, so dass man alle zufriedenstellend ausführen könne. Im Folgenden sind zwei Zitate aus dem Fragebogen aufgelistet, welche diese Problematiken genauer beschreiben:

Keine Kompromissbereitschaft mit Streichdaten, welche kaum reichen, die eigenen Spieldaten zu streichen. Geschweige denn man spielt nicht im gleichen Team wie der Partner oder man spielt nicht in den zwei untersten Ligen. Man muss immer selbst Ersatz suchen. Das ging die letzten 4 Jahre nicht auf und wird auch die

kommenden Saisons nicht besser ohne Veränderungen. 4) Abtausch ist extrem kompliziert und aufwändig und muss auch noch früh erledigt werden, wenn man teils noch kein Ersatz hat. (F.36)

Die hundsmiserable Organisation seitens Swiss Unihockey hat mir schlussendlich den Bogen gegeben. Zu Beginn hiess es: "Ihr werdet etwa 4-6 Einsätze haben pro Saison." Dann wurden diese ohne Kommunikation und ohne unser Einverständnis auf 12 erhöht. Wohlverstanden: Mein Partner und ich spielen beide Unihockey (Einzelspiele) und fehlten dank des Schiedsrichteramtes für diverse Spiele. Dazu kommt die mickrige Anzahl an Streichdaten. Wie will man eigene Heimspiele, Semesterprüfungen, Geburtstag und Skiferien abdecken, wenn man sagenhafte 5 Samstage abdecken kann (5 insgesamt, für beide Personen. Allein dies ist schwachsinnig...). (F.36)

Sehr viele berichteten also in ihren Ergänzungen aus der offenen Frage (F.36), dass sie das Schiedsrichteramt und das Spielen in der eigenen Mannschaft oder das Besetzen des Traineramtes nicht miteinander vereinbaren konnten. Viele mussten sich aus diesem Grund für einen Bereich entscheiden. Aus den Antworten ist zudem ersichtlich, dass einige mit der Ausbildung nicht zufrieden waren. So argumentierte jemand, dass die Schiedsrichterkurse nicht genügend lehrreich seien. Andere sagten, dass es an Trainingsmöglichkeiten in der Praxis mangle und man alles nur theoretisch behandeln würde. Sie wünschten sich ein Testspiel, in dem geübt werden könne, damit man nicht beim ersten Spiel ins kalte Wasser geworfen werde. Im Folgenden sind einige kritische Zitate betreffend Ausbildung aufgeführt:

Ich fühlte mich als Schiedsrichterin nicht kompetent, da ich nur ein Regeltest ablegen musste und nie ein Testspiel leiten musste. An den Einsätzen wurden wir zwar häufig durch die anderen anwesenden Schiedsrichter unterstützt, durch Tipps oder Zusprüchen, aber mehr Unterstützung vom Verband wäre schön gewesen. (F.36)

Weiter kamen Aussagen dazu wie: «Unnötige und nicht wirklich lehrreiche Schiedsrichterkurse» (F.36), «Oft erhält der Schiri eine Theorie Grundausbildung, wird aber zu wenig in der Praxis beobachtet und beraten.» (F.36), «Ungenügende Ausbildung und Support während den Spielen. Besonders für Schiedsrichter, die selber nie Juniorenstufe A gespielt haben, stelle ich mir die Ausbildung sehr dürftig vor. (F.36) Zu der Kritik an der Ausbildung folgte häufig eine Kritik an die Observer. So empfanden einige, dass sie zu wenig von Observer beobachtet wurden oder die Kritik nach den Spielen wenig konstruktiv ausgefallen sei. Dazu können folgende Beispiele aufgezeigt werden: «Die Observer sind meiner Meinung nach nicht an der Entwicklung und Weiterbildung von Schiedsrichtern interessiert, sondern an deren nicht konstruktiven Kritik. (F.36) oder «Ich hätte geschätzt, wenn ein Observer öfters gekommen

wäre um die Spiele und uns zu beobachten.» (F.36) Mit diesen Bereichen wurden folgende Unterkategorien zu den Problemen mit dem Verband abgedeckt: «Problems with responsible Persons» (Rullang, Emrich und Pierdziuch, 2017, S.8), «Unjustified/subjective assessment of refereeing performance» (Rullang, Emrich und Pierdziuch, 2017, S.8), «Not considered for promotion» (Rullang, Emrich und Pierdziuch, 2017, S.8), «lack of mentorship and supervision» (Livingston, Forbes, Wattie, Pearson, Camacho & Varian, 2017, S.3) «poor quality training» (Livingston, Forbes, Wattie, Pearson, Camacho & Varian, 2017, S.3) und «Administrative Issues» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.30).

Bei der Überkategorie, «persönliche und berufliche Gründe», wurden am meisten die persönlichen Gründe erwähnt. Es kam vor, dass jemand auf Grund eines Startes der Rekrutenschule aus dem Schiedsrichteramt zurücktreten musste. Weiter entschieden sich viele für die Spielerkarriere anstatt für das Schiedsrichteramt, da sie beides aus Zeitgründen nicht miteinander vereinbaren konnten. Andere mussten ihr Amt niederlegen, weil sie ein Wechsel im Berufsleben hatten und somit an Wochenenden keine Einsätze als Schiedsrichter mehr übernehmen konnten. Wenn man zudem 100% arbeite und sich auch noch um die Familie kümmern müsse sei ein Verbleib nicht möglich. Mit diesen Bereichen wurden folgende Unterkategorien aus der Literatur abgedeckt: «Professional reasons» (Rullang, Emrich und Pierdziuch, 2017, S.8), «Private reasons» (Rullang, Emrich und Pierdziuch, 2017, S.8), «Wanted more time for other hobbies» (Rullang, Emrich und Pierdziuch, 2017, S.8) und «Time Conflicts» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.30).

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Resultate aus der vorliegenden Arbeit zu den Rücktrittsgründen mehrheitlich mit den Resultaten aus bestehenden Studien zu Schiedsrichtern aus anderen Sportarten übereinstimmen. Einzig das Ergebnis aus der Studie von Ridinger, Warner, Tingle und Kim (2017), dass der ausschlaggebendste Grund für einen Rücktritt bei ihnen die Unterkategorie «Physikal Limitations» (S.8) sei, kann in dieser Studie überhaupt nicht bestätigt werden. Es konnten zum Bereich des Rücktrittes aus dem Schiedsrichteramt für den Unihockeysport keine neuen Unterkategorien gefunden werden. Jedoch konnte mit Hilfe der Ergebnisse aus den geschlossenen Items eine Tabelle erstellt werden, welche die Ursachen für einen Rücktritt der Einflussstärke nach ordnet. (Siehe Tabelle 3) Zudem konnten mehrere weitere spezifischere Gründe dank der offenen Frage (F.36) aufgezeigt werden.

5.4 Verbleib

Bei den Fragen zu den Ursachen und Gründen, die einen Verbleib im Schiedsrichteramt auslösen, wurden wiederum mehrere Items zur Bewertung im Fragebogen vorgelegt. Dabei handelte es sich um 13 geschlossene Items die auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet wurden. Für die Bewertung galt: 1 = «Trifft sehr zu», 2 = «Trifft zu», 3 = «Trifft eher zu», 4 = «Trifft eher nicht zu» und 5 = «Trifft nicht zu». Die Daten wurden mittels surveymonkey.com ausgewertet und miteinander verglichen dabei konnten einfache statistische Werte generiert werden. Die Frage F.28 war zudem eine offene Frage, die im Falle eines Fehlens des Hauptgrundes in den geschlossenen Fragen, die Möglichkeit bieten sollte, diesen zu nennen. Im Folgenden werden

die Ergebnisse zu den einzelnen Items kurz beschrieben und in der Tabelle 4 wird eine Rangordnung mit steigendem Mittelwert zu den 13 geschlossenen Items dargestellt.

Beim ersten Item, handelte es sich um den Satz «Ich wollte schon immer Schiedsrichter werden» (F.15). Dabei gingen die Meinungen relativ stark auseinander. Mit einem allgemeinen Mittelwert von $M = 3.29$ ($SD = 1.20$), kann man sagen, dass dieses Item auf den Verbleib eine geringe Rolle spielt. Die Mehrheit mit 31.50% hat dabei angegeben, dass dieses Item auf sie eher nicht zutreffe. 27.82% haben jedoch entweder «Trifft sehr zu» (1) oder «Trifft zu» (2) angegeben. Somit kann zumindest für einige gesagt werden, dass eine Schiedsrichterkarriere schon früh in Planung stand.

Das zweite Item, «Ich bekomme genügend Unterstützung von meinem persönlichen Umfeld» (F.16), wurde mit einem allgemeinen Mittelwert von $M = 2.08$ ($SD = 0.84$), als relativ wichtig für einen Verbleib eingestuft. Die Meinungen gingen dabei kaum auseinander und es gab auch fast keine Geschlechterunterschiede.

Beim Item «Ich bekomme genügend Unterstützung vom Verein» (F.17), war der Mittelwert auch relativ tief, bei $M = 2.19$ ($SD = 1.03$). Somit kann gesagt werden, dass auch die Unterstützung durch den Verein eine relativ grosse Rolle für den Verbleib im Schiedsrichteramt spielt. Auch hier gab es kaum Unterschiede in den Geschlechtern.

Beim nächsten Item, «Ich bekomme genügend Unterstützung vom Verband» (F.18), stieg der Mittelwert wieder ein wenig an, auf $M = 2.58$ ($SD = 0.93$). Dieser Wert sagt aus, dass die Unterstützung durch den Verband auch eine gewisse Rolle spielte, beim Entscheid im Schiedsrichteramt zu verbleiben. Jedoch ist mit dem tieferen Mittelwert, die Unterstützung durch den eigenen Verein etwas stärker gewichtet.

Beim fünften Item, «Ich führe das Schiedsrichteramt aus, um meinen Verein zu entlasten» (F.19), lag der allgemeine Mittelwert bei $M = 2.65$ ($SD = 1.39$). Die Mehrheit aller Angaben lag mit 36.58% auf der Antwortmöglichkeit «Trifft zu» (2) und zusätzliche 22.11% gaben sogar an, dass es sehr zutreffe (1). Dies bedeutet, dass 223 der 380 Schiedsrichter, die auf diese Frage antworteten, das Schiedsrichteramt mitunter um den Verein zu entlasten weiter ausführen. Mit einem Mittelwertunterschied von 0.30 empfinden die weiblichen Untersuchungsteilnehmerinnen ($M = 2.40$, $SD = 1.16$), dieses Item als stärker gewichtet, als die Männer ($M = 2.70$, $SD = 1.42$).

Das nächste Item, «Ich bin Unihockeyschiedsrichter, weil ich Freude an der Sportart habe» (F.20), wurde mit einem sehr tiefen allgemeinen Mittelwert von $M = 1.68$ ($SD = 0.84$), am stärksten, von allen gemessenen Items zum Verbleib, gewichtet. Den männlichen Versuchsteilnehmern war die Freude an der Sportart noch ein wenig wichtiger als den Frauen. Dies ist an den berechneten Mittelwerten zu erkennen. (Männer: $M = 1,65$ ($SD = 0.81$) / Frauen: $M = 1.91$ ($SD = 0.90$)) (Siehe Abbildung 2)

Auf das Item, «Ich bin Schiedsrichter, um mir etwas dazu zu verdienen» (F.21), wurde mit einem allgemeinen Mittelwert von $M = 2.81$ ($SD = 1.25$), eher wenig Gewichtung gelegt. Zwar liegt die Mehrheit aller Antworten mit 30.37% auf der Antwortmöglichkeit «Trifft zu» (2), jedoch fällt die Verteilung relativ gleichmässig aus. Auch zwischen den Geschlechtern kann

kaum ein Unterschied ausgemacht werden, bei welchem die finanzielle Entlohnung eine grössere Rolle spielt. (Frauen: $M = 2.72$, $SD = 1.05$ / Männer: $M = 2.83$, $SD = 1.28$)

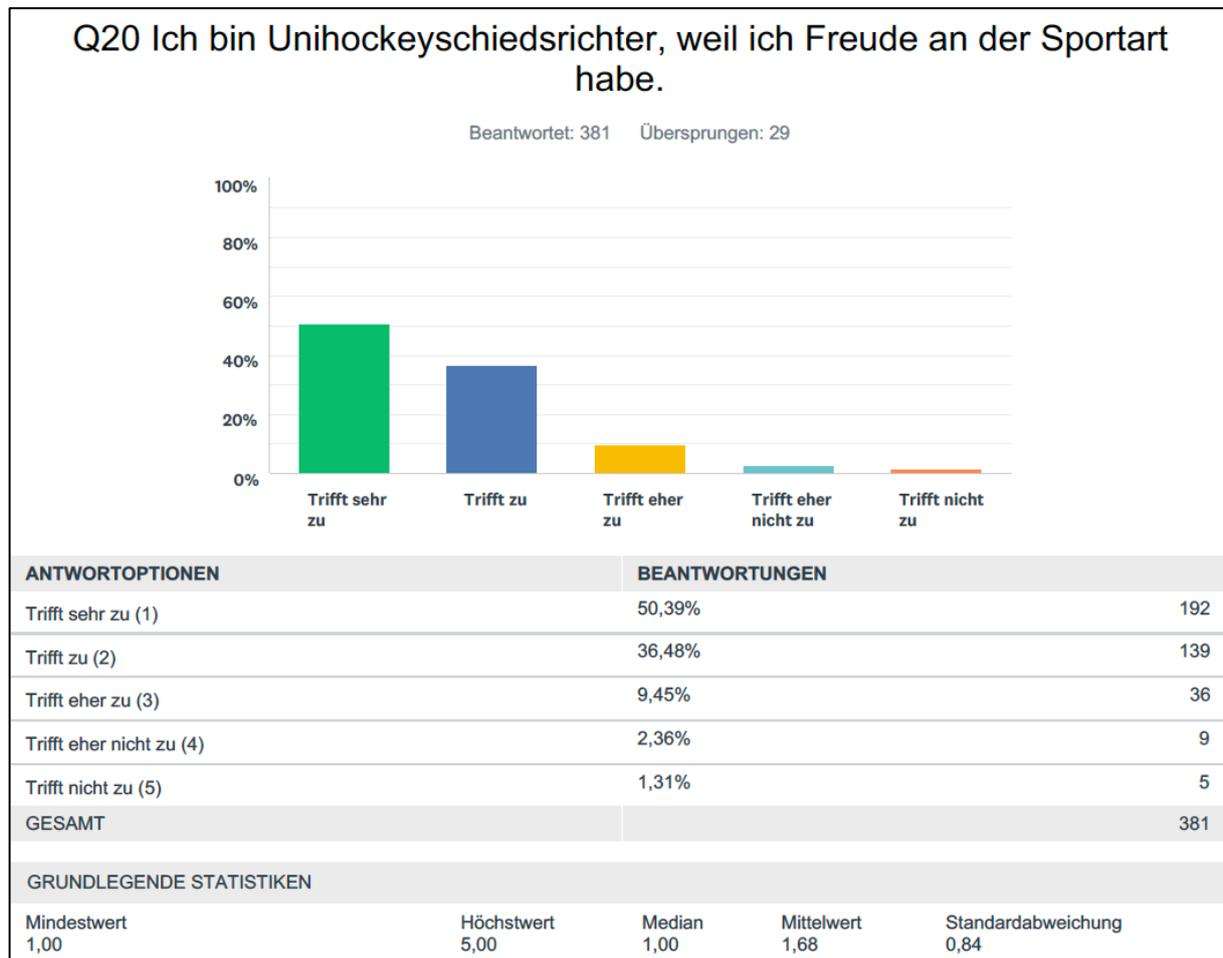


Abbildung 2: Ergebnisse (F.20, Verbleib) «Ich bin Unihockeyschiedsrichter, weil ich Freude an der Sportart habe»

Beim Item «Ich habe Freude an der Herausforderung, die auf einen Unihockeyschiedsrichter treffen» (F.22) ist mit einem allgemeinen Mittelwert eine relativ starke Gewichtung auf einen Verbleib im Schiedsrichteramt zu sehen. Speziell ist, dass den männlichen Untersuchungsteilnehmern mit einem Mittelwert von $M = 1.90$ ($SD = 0.91$), die Herausforderung im Schnitt weit mehr zusagt als den weiblichen Untersuchungsteilnehmerinnen, mit einem Mittelwert von $M = 2.45$ ($SD = 0.99$).

Auch beim nächsten Item, «Ich habe Freude ein Spiel zu leiten und Fairness zu generieren» (F.23), sieht es ganz ähnlich aus. Mit einem allgemeinen Mittelwert von $M = 1.78$ ($SD = 0.80$), ist das Item relativ relevant für einen Verbleib im Schiedsrichteramt. Auch kann erneut gesagt werden, dass die männlichen Teilnehmer diesem Item eine stärkere Gewichtung geben als die Frauen. Dies kann wiederum aus den berechneten Mittelwerten abgelesen werden. (Männer: $M = 1.74$, $SD = 0.80$ / Frauen: $M = 2.13$, $SD = 0.76$)

Das Item «Ich bin gerne dem Druck der Spieler/Trainer ausgesetzt» (F.24), ist mit einem allgemeinen Mittelwert von $M = 2.62$ ($SD = 1.14$), etwas weniger relevant. Jedoch ist in einer genaueren Betrachtung der Geschlechterunterschiede zu sehen, dass die weiblichen Untersuchungsteilnehmerinnen das Item, mit einem Mittelwert von $M = 3.28$ ($SD = 1.11$), als viel unwichtiger empfinden als die Männer ($M = 2.54$, $SD = 1.12$).

Beim nächsten ist genau das Gleiche der Fall. Für «Ich bin gerne dem Druck der Fans/Eltern ausgesetzt» (F.25), galt ein allgemeiner Mittelwert von $M = 2.96$ ($SD = 1.23$). Wiederum hatten die Männer, mit $M = 2.88$ ($SD = 1.22$), einen weitaus tieferen Mittelwert als die Frauen, mit $M = 3.60$ ($SD = 1.18$).

Auch beim nächsten Item, «Ich bin gerne dem Leistungsdruck und dem Zeitdruck im Spiel ausgesetzt» (F.26), ging es erneut um die Drücke die in einem Spiel herrschen können. Hier lag der allgemeine Mittelwert noch ein wenig tiefer, bei $M = 2.37$ ($SD = 1.02$). Und wie auch schon bei den beiden anderen Items, die von Druckbedingungen handelten, empfinden die männlichen Versuchsteilnehmer das Item als wichtiger für den Verbleib, als die Frauen. (Frauen: $M = 2.74$, $SD = 1.02$ / Männer: $M = 2.33$, $SD = 1.01$)

Das Item «Ich würde gerne mehr Einsätze übernehmen» (F.27), ist mit einem allgemeinen Mittelwert von $M = 3.22$ ($SD = 1.33$) eher ein unwichtiger Bereich. Die Mehrheit mit 29.82% wählte dabei die Antwortmöglichkeit «Trifft eher nicht zu» (4). Aus dem Geschlechterunterschied bei den Mittelwerten ist zu entnehmen, dass die männlichen Untersuchungsteilnehmer eher noch an zusätzlichen Einsätzen interessiert wären als die weiblichen. (Frauen: $M = 3.85$, $SD = 0.99$ / Männer: $M = 3.14$, $SD = 1.34$)

Aus den Ergebnissen der geschlossenen Items konnte erkannt werden, dass auch für die verbliebenen weiblichen Schiedsrichter die Drucksituationen aus den Items F.24, F.25 und F.26 als weniger erfreulich erscheinen. Somit kann gesagt werden, dass weibliche Schiedsrichter weniger gerne dem Druck der Eltern, Fans, Spieler, Trainer sowie dem Leistungs- und Zeitdruck ausgesetzt sind als männliche Schiedsrichter. Das wichtigste Item aus dem Fragebogen war «Ich bin Unihockeyschiedsrichter, weil ich Freude an der Sportart habe» (F.20). Es wurde mit einem Mittelwert von $M = 1.68$, sehr hoch gewertet. Aus der bestehenden Literatur ist zu erkennen, dass dieses Ergebnis kein Zufall ist. Auch bei Ridinger, Warner, Tingle und Kim (2017), war die Kategorie «Enjoyable Affiliation» (S.29) und die damit verbundene Freude am Spiel der wichtigste Grund für einen Verbleib im Schiedsrichteramt. Das zweitwichtigste Item aus dem Fragebogen war «Ich habe Freude ein Spiel zu leiten und Fairness zu generieren» (F.23). Dieser Bereich kam auch in den Antworten auf die offene Frage (F.28) sehr häufig zum Tragen. Das Item «Ich habe Freude an der Herausforderung, die auf einen Unihockeyschiedsrichter treffen» (F.22) wurde am dritt wichtigsten, für einen Verbleib im Schiedsrichteramt, eingestuft. Auch dieses Item ist in der bestehenden Literatur kein fremdes. Ridinger, Warner, Tingle und Kim (2017) liefern zu diesem Bereich die Kategorie «Challenge» (S.29), welche mit dem Item F.22 gleichgesetzt werden kann. Weiter spielt die Unterstützung vom persönlichen Umfeld und vom Verein eine grosse Rolle beim Verbleib im Schiedsrichteramt des Unihockeysports.

Tabelle 4: Items zu den Ursachen für einen Verbleib (geordnet nach aufsteigendem Mittelwert)

<i>M</i>	<i>SD</i>	Item	Nr.
1.68	0.84	«Ich bin Unihockeyschiedsrichter, weil ich Freude an der Sportart habe»	20
1.78	0.80	«Ich habe Freude ein Spiel zu leiten und Fairness zu generieren»	23
1.96	0.94	«Ich habe Freude an der Herausforderung, die auf einen Unihockeyschiedsrichter treffen»	22
2.08	0.84	«Ich bekomme genügend Unterstützung von meinem persönlichen Umfeld»	16
2.19	1.03	«Ich bekomme genügend Unterstützung vom Verein»	17
2.37	1.02	«Ich bin gerne dem Leistungsdruck und dem Zeitdruck im Spiel ausgesetzt»	26
2.58	0.93	«Ich bekomme genügend Unterstützung vom Verband»	18
2.62	1.14	«Ich bin gerne dem Druck der Spieler/Trainer ausgesetzt»	24
2.65	1.39	«Ich führe das Schiedsrichteramt aus, um meinen Verein zu entlasten»	19
2.81	1.25	«Ich bin Schiedsrichter, um mir etwas dazu zu verdienen»	21
2.96	1.23	«Ich bin gerne dem Druck der Fans/Eltern ausgesetzt»	25
3.22	1.33	«Ich würde gerne mehr Einsätze übernehmen»	27
3.29	1.20	«Ich wollte schon immer Schiedsrichter werden»	15

Bei der offenen Frage zum Schluss der Items zum Verbleib, wurde von den Untersuchungsteilnehmern verlangt, die Ursachen für einen Verbleib zu notieren, die noch nicht mit den 13 Items zuvor abgedeckt wurden. Die Frage wurde folgendermassen formuliert: «Wurde der Hauptgrund oder die Hauptgründe für Ihren Verbleib in den Fragen beantwortet? Falls nein, schreiben Sie diese bitte in das unten stehende Feld.» (F.28)

Am häufigsten wurde, wie schon aus den Ergebnissen der Items ersichtlich war, erneut erwähnt, dass der Hauptgrund für das Verbleiben im Schiedsrichteramt, die Freude an der Sportart Unihockey war. Einige erwähnten zudem, dass natürlich auch die Freude an der Beschäftigung an sich, ein sehr wichtiger Aspekt sei. Dies war auch bei der Studie von Ridinger, Warner, Tingle und Kim (2017) der Fall, als sich herausstellte, dass die Kategorie «Enjoyable

Affiliation» (S.29) der wichtigste Grund für einen Verbleib im Schiedsrichteramt war. Dazu werden im Folgenden einige Zitate aus dem Fragebogen zum Verbleib (F.28) präsentiert: «Ich pfeife Unihockey, weil ich diesen Sport liebe.» (F.28), «Ich bin sehr gerne SR. Man macht dieses Amt ja nach 18 Jahren nicht einfach, weil man muss.» (F.28), «Ich mache diesen Job freiwillig und weil es mir Spass macht.» (F.28)

Es war zudem spannend zu sehen, wie leistungsorientiert einige der Schiedsrichter waren. Viele gaben an, sich verbessern zu wollen und dass dies ihr Anreiz zum Weitermachen sei. Auch wollen viele in den Qualifikationsstufen aufsteigen und sind deshalb motiviert im Amt zu verbleiben. Auch wieder andere beschreiben sich als sehr lernfreudig und wollen sich weiterentwickeln. Man könne als Schiedsrichter sich nicht nur im Sport weiterentwickeln, sondern auch Erfahrungen für das allgemeine Leben sammeln. Zu diesen Bereichen sind im Folgenden einige Zitate aufgeführt: «Ich höre erst auf, wenn ich vom Verband rausgeworfen werde. Bis dahin werde ich weiterpfeifen, und ich will noch den Damen Cupfinal leiten.» (F.28), «Sich selbst von Spiel zu Spiel weiterzuentwickeln.» (F.28), «Erfahrungen sammeln, lernen die eigene Meinung überzeugend zu vertreten, lernen Entscheidung innert kurzer Zeit zu treffen.» (F.28), «Noch ein Grund wieso ich pfeife ist, dass ich eine Möglichkeit sehe mich persönlich weiter zu entwickeln. Als Schiedsrichter muss man schnell Entscheidungen treffen und ein guter Kommunikator sein. Diese Sachen kann man in wenigen Umgebungen so gut üben wie auf dem Feld als Schiedsrichter.» (F.28) Die Leistungsorientierung war zudem ersichtlich, da viele Schiedsrichter ihr Ziel formuliert und gezeigt haben wo sie später gerne einmal Pfeifen würden. Viele hatten zum Ziel, einmal auf der Qualifikationsstufe G1 zu pfeifen und an einem Spiel, wie Superfinal oder Cupfinal pfeifen zu dürfen. Auch dieser Bereich ist in der bestehenden Literatur kein neuer. Baldwin und Vallance (2016) stellten in ihrer Studie die Kategorie «Individual goals» (S.261) auf und auch hier weisen die Bereiche sehr grosse Ähnlichkeiten auf.

Viele weitere betitelten den Drang, ein faires Spiel generieren zu können und zu schauen, dass ein Unihockeymatch mit hohem Tempo und guter Qualität unter gerechten Bedingungen stattfinden kann, als ausschlaggebenden Punkt, im Schiedsrichteramt zu verbleiben. Zudem mögen es viele, die Verantwortung zu tragen, ein intensives, aber faires Spiel zu ermöglichen. Auch dies widerspiegelt eine bestehende Kategorie aus der Studie von Ridinger, Warner, Tingle und Kim (2017), nämlich «Challenge» (S.29). Zudem wurde von manchen Schiedsrichtern erwähnt, dass der Nebenverdienst aus dem Amt mitunter ein Grund für den Verbleib im Schiedsrichteramt sei. Somit können auch die Kategorien «Remuneration» (Ridinger, Warner, Tingle & Kim, 2017, S.29) sowie «Rewards, awards and milestones» » (Baldwin & Vallance, 2016, S.262) in den Ergebnissen erkannt werden.

Ein weiterer Grund der aus den offenen Fragen sehr häufig ersichtlich wurde, war die Haltung, dem Verein etwas zurückzugeben oder ihn mit einem Erfüllen des Schiedsrichterkontingents zu entlasten. Auch konnte die Verbindung zum Verein mit dem Ausführen des Amtes erhalten bleiben. Der Verein spielte also für viele eine relativ grosse Rolle. Im Folgenden werden drei Beispiele präsentiert, die unter sehr vielen Zitaten zum Bereich Verein ausgewählt wurden: «Der Verein hat gesagt, nach 2 Jahren Schiedsrichter hat man genug für den Verein getan.» (F.28), «Grundsätzlich dient meine Schiri-Tätigkeit dem Verein, das Kontingent zu erfüllen.

Neben meinen vielen anderen Unihockey-Aufgaben (Sportchef, Trainer Nachwuchs, Hallenchef, Sponsoring-Chef usw.) hätte ich die Schiri-Ausbildung eigentlich nicht auch noch gebraucht. Aber inzwischen bringe ich alles unter einen Hut.» (F.28), «Verein brauchte Schiedsrichter, um Kontingent zu erfüllen.» (F.28) Andere gingen weniger auf die Erfüllung des Kontingents für den Verein ein, sondern empfanden direkt, dass es zu wenige Schiedsrichter gebe und in allen Kategorien auf Grund vieler Rücktritte ein Schiedsrichtermangel herrsche. Wiederum andere besagten, dass sie das Schiedsrichteramt auch aus dem Grund besetzen würden, da man dadurch zusätzliche Bonusleistungen durch den Verein erhalte. Beispiele dafür sind, keine Helfereinsätze oder kein Mitgliederbeitrag. Wiederum andere nutzten die Gelegenheit dieser offenen Frage, um den Verband für seine Flexibilität und seine gute Einsatzplanung zu loben. Dies ist beim Vergleich mit den Rücktrittsgründen etwas kontrovers, jedoch scheinen Probleme mit dem Verband nicht für alle aufzutreten.

Aus den Antworten der offenen Frage (F.28) konnten zusätzlich zwei, für die Literatur neue Bereiche, erkannt werden. Zum einen empfanden viele Schiedsrichter einen Drang zur Verbesserung des Schiedsrichterwesens und zur Sicherstellung der Qualität. Es müsse den Schiedsrichtern gezeigt werden, wie man neue Regeln anwende. Zudem wolle man mit einem langjährigen Engagement, in einer Zeit in der viele Schiedsrichter nach wenigen Jahren im Amt zurücktreten, Wirkung zeigen.

Der zweite neue Bereich ist der Drang zur Förderung des Sports an sich. Hier wird ein Unterschied zur Freude an der Sportart gemacht, denn es handelt sich hier wirklich um die Stellung der Sportart in der Gesellschaft und um die Förderung des Sports im Allgemeinen. Damit verbunden sei auch der Aspekt der Gesundheit. Im Folgenden wird die Antwort wörtlich zitiert:

Der Hauptgrund ist, dass unsere Sportart sehr wichtig ist in unserer Gesellschaft und Sport allgemein zu Fördern ist wichtig für die Gesundheit. Schiedsrichter bedeutet Verantwortung und auch Einfluss auf unsere Sportart zu haben und Fairness und Spass zu haben. (F.28)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass viele der bestehenden Kategorien aus der Literatur auch in den Ergebnissen dieser Arbeit auftauchten. Die Erkenntnisse aus dieser Untersuchung weichen also kaum von bestehenden Erkenntnissen aus anderen Sportarten ab. Die Gründe für einen Verbleib im Schiedsrichteramt scheinen somit sportartübergreifend im Wesentlichen dieselben zu sein. Lediglich zwei Kategorien liessen sich in den Antworten zu der offenen Frage (F.28) nicht finden. Im Gegensatz zu den bestehenden Forschungen tauchten bei dieser Untersuchung zwei weitere, womöglich neue, Bereiche auf. Der erste Bereich ist der Wille zur Verbesserung des bestehenden Schiedsrichterwesens und der zweite Bereich ist die Förderung der Sportart und des Sports an sich.

5.5 Schiedsrichterwesen von Swiss Unihockey

Das Schiedsrichterwesen von Swiss Unihockey wird immer wieder in Rückmeldungen von ehemaligen und aktuellen Schiedsrichter kritisiert. So sah es auch bei der Analyse der Fragebögen aus. Die Schiedsrichter sollten sich mittels sechs geschlossenen Items, die wiederum auf einer Skala von 1-5 bewertet wurden (1 = «Trifft sehr zu», 2 = «Trifft zu», 3 = «Trifft eher zu», 4 = «Trifft eher nicht zu» und 5 = «Trifft nicht zu») und drei offenen Fragen zum Schiedsrichtersystem, ihre Haltung und Meinung zum Schiedsrichterwesen ausdrücken. Diese Items und Fragen kamen in beiden Fragebögen vor und somit verfassten sowohl zurückgetretene wie auch verbliebene Schiedsrichter ihre Meinung zum Schiedsrichtersystem.

Das erste geschlossene Item lautete «Ich wurde gut ausgebildet.» (F.9). Dazu gingen die Meinungen in den zwei Fragebögen ziemlich stark auseinander. Der Mittelwert, der Antworten bei den Zurückgetretenen lag bei $M = 3.09$ ($SD = 0.94$). Die Mehrheit aller Bewertungen mit 44.33% fiel auf das Antwortfeld «Trifft eher zu» (3). Bei den Verbliebenen hingegen, sah das Antwortschema ein wenig anders aus. Der Mittelwert lag bei $M = 2.48$ ($SD = 0.91$). Die Mehrheit aller Beantwortungen, mit 46.27% fiel bei den Verbliebenen auf das Antwortfeld «Trifft zu» (2). (Siehe Abbildung 3)

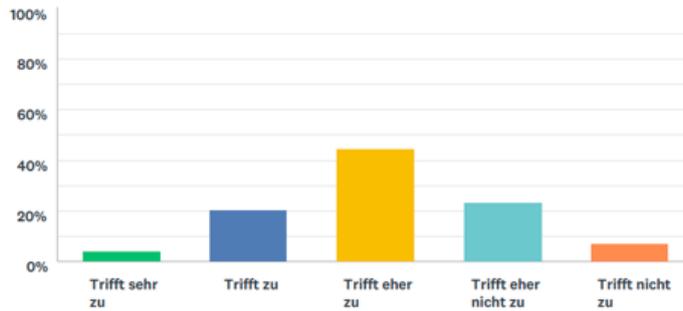
Beim nächsten Item, «Ich wurde gut auf bevorstehende Herausforderungen vorbereitet» (F.10) sah das ganze sehr ähnlich aus. Die Verbliebenen wiesen hier einen Mittelwert von $M = 2.57$ ($SD = 0.91$) auf und gaben somit mit 43.44% mehrheitlich an, dass diese Aussage zutreffe (2). Bei den Zurückgetretenen lag der Mittelwert erneut ein wenig höher, bei $M = 3.14$ ($SD = 0.91$). Hier lag die Mehrheit mit 43.30% auf der Antwortoption «Trifft eher zu» (3). Am zweitmeisten mit 27.84% wurde die Möglichkeit «Trifft eher nicht zu» (4) angegeben.

Beim nächsten Item, «Die «Karrierechancen» als Unihockeyschiedsrichter sind gut» (F.11), lagen die Beantwortungen beider Fragebögen sehr nahe beieinander. Somit unterschieden sich auch die Mittelwerte kaum. Bei den Verbliebenen lag der Mittelwert bei $M = 2.43$ ($SD = 1.05$) und bei den Zurückgetretenen bei $M = 2.64$ ($SD = 0.94$). Der Unterschied in der Standardabweichung ist dadurch zu erklären, dass bei den Zurückgetretenen über 78% mit «Trifft zu» (2) oder «Trifft eher zu» (3) antworteten und die Antworten beim Verbleib nach oben und unten ein bisschen mehr verstreut waren. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Mittel aller Schiedsrichter der vergangenen Saison die «Karrierechancen» im Schiedsrichteramt als eher gut bis gut bezeichnet.

Beim Item, «Der Aufstieg in höhere Qualifikationsstufen ist mit guten Leistungen problemlos möglich» (F.12) wurde von den Verbliebenen mit einem Mittelwert von $M = 2.05$ ($SD = 0.91$) beantwortet. Dieser Mittelwert lag ein wenig unter dem Mittelwert der Zurückgetretenen von $M = 2.27$ ($SD = 0.95$). Bei beiden lag die Mehrheit der Beantwortungen mit 45.26% (Rücktritt) und 44.82% (Verbleib) auf der Antwortoption «Trifft zu» (2). Ein Unterschied lag jedoch bei den Prozentsätzen für die Optionen «Trifft sehr zu» (1) und «Trifft eher zu» (3). Diese sahen so aus: Verbleib: «Trifft sehr zu» (1) 29.27%, «Trifft eher zu» (3) 18.65%. Rücktritt: «Trifft sehr zu» (1) 20.00%, «Trifft eher zu» (3) 24.21%. In Betrachtung dieser Prozentsätze und Mittelwerte kann gesagt werden, dass die Verbliebenen den Aufstieg in höhere Qualifikationsstufen im Schnitt eher problemloser empfinden als die Zurückgetretenen.

Q9 Ich wurde gut ausgebildet.

Beantwortet: 97 Übersprungen: 1

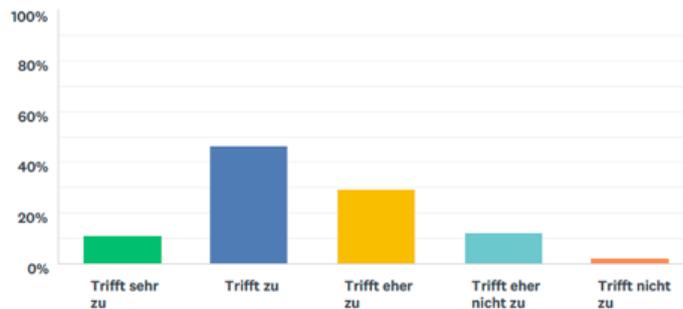


ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
Trifft sehr zu (1)	4,12% 4
Trifft zu (2)	20,62% 20
Trifft eher zu (3)	44,33% 43
Trifft eher nicht zu (4)	23,71% 23
Trifft nicht zu (5)	7,22% 7
GESAMT	97

GRUNDLEGENDE STATISTIKEN				
Mindestwert	Höchstwert	Median	Mittelwert	Standardabweichung
1,00	5,00	3,00	3,09	0,94

Q9 Ich wurde gut ausgebildet.

Beantwortet: 389 Übersprungen: 21



ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN
Trifft sehr zu (1)	10,80% 42
Trifft zu (2)	46,27% 180
Trifft eher zu (3)	28,79% 112
Trifft eher nicht zu (4)	12,08% 47
Trifft nicht zu (5)	2,06% 8
GESAMT	389

GRUNDLEGENDE STATISTIKEN				
Mindestwert	Höchstwert	Median	Mittelwert	Standardabweichung
1,00	5,00	2,00	2,48	0,91

Abbildung 3: Vergleich Rücktritt und Verbleib (F.9) «Ich wurde gut ausgebildet»

Beim nächsten Item, «Die Kommunikation mit dem Einsatzleiter verläuft/verlief problemlos» (F.13), gingen die Meinungen bei den Zurückgetretenen sehr stark auseinander. Die Antworten waren relativ regelmässig auf der Skala verteilt. Die Mehrheit lag aber klar auf den drei mittleren Antwortmöglichkeiten, «Trifft zu» (2) 27.08%, «Trifft eher zu» (3) 25.00% und «Trifft eher nicht zu» (4) 23.96%. Die beiden Extreme, «Trifft sehr zu» (1) und «Trifft nicht zu» (5) wurden hier etwas weniger angegeben. Somit lag der Mittelwert bei den Zurückgetretenen bei $M = 2.86$ ($SD = 1.20$). Bei den Verbliebenen sah die Verteilung ganz anders aus. Die Mehrheit lag ganz klar bei «Trifft zu» (2) mit 39.79%. Auch die Antwortoption «Trifft sehr zu» (1) wurde mit 29.20% sehr häufig ausgewählt. Mit diesen grossen Prozentzahlen, liegt es nahe, dass auch der Mittelwert bei $M = 2.19$ ($SD = 1.08$) liegt.

Beim letzten Item zum Schiedsrichterwesen, wurde genauer auf die Observer eingegangen. Das Item lautete: «Ich werde/wurde ausreichend von Observern beobachtet» (F.14). Hier entstand der mit Abstand grösste Mittelwertunterschied zwischen den Verbliebenen und den Zurückgetretenen mit 1.02. Die Mehrheit der Verbliebenen, mit 39.22%, antworteten auf dieses Item mit «Trifft zu» (2). Die restlichen Bereiche wurden alle von 10.65% – 17.14% der Untersuchungsteilnehmer ausgewählt. Aus diesem Grund sind die restlichen Angaben auch sehr verteilt und die Standardabweichung ist mit $SD = 1.24$ relativ gross. Der Mittelwert der Verbliebenen lag somit auf $M = 2.64$. Bei den Zurückgetretenen sah die ganze Sache komplett anders aus. Die Mehrheit aller Beantwortungen fiel mit 34.02% auf die Antwortoption «Trifft nicht zu» (5) und am zweitmeisten, mit 27.84% auf «Trifft eher nicht zu» (4). Aus diesem Grund liegt der Mittelwert auch bei $M = 3.66$ ($SD = 1.28$).

Zusammenfassend können die folgenden Punkte aus den Ergebnissen interpretiert werden: Ein grosser Unterschied zwischen den Ergebnissen aus dem Fragebogen der Zurückgetretenen und denjenigen der Verbliebenen lag beim ersten Item «Ich wurde gut ausgebildet.» (F.9). Die Zurückgetretenen wiesen dabei einen Mittelwert von $M = 3.09$ auf und die Verbliebenen lagen im Vergleich weitaus tiefer, bei $M = 2.48$. Somit kann gesagt werden, dass die zurückgetretenen Schiedsrichter mit der Ausbildung im Verhältnis weitaus weniger zufrieden waren als die Verbliebenen. Auch beim nächsten Item, «Ich wurde gut auf bevorstehende Herausforderungen vorbereitet» (F.10) sah das Ganze sehr ähnlich aus. Auch hier waren die Zurückgetretenen, mit einem Mittelwert von $M = 3.14$, im Vergleich mit den Verbliebenen ($M = 2.57$) weniger zufrieden mit der Vorbereitung auf anfallende Herausforderungen. Beim Item «Die Kommunikation mit dem Einsatzleiter verläuft/verlief problemlos» (F.13), gingen vor allem die Meinungen der Zurückgetretenen stark auseinander. Die Verteilung der Antworten war sehr ausgeglichen. Die meisten Antworten lagen auf den drei mittleren Antwortmöglichkeiten, «Trifft zu» (2) 27.08%, «Trifft eher zu» (3) 25.00% und «Trifft eher nicht zu» (4) 23.96%. Die beiden Extreme teilten sich die restlichen Prozentsätze ziemlich genau auf. Somit kann aus diesem Item erkannt werden, dass viele der Zurückgetretenen zwar mehrheitlich zufrieden waren mit der Kommunikation, jedoch gab es einige, die eher nicht zufrieden waren. Bei den Verbliebenen sah die Verteilung ganz anders aus. Die Mehrheit aller Antworten lag ganz klar bei «Trifft zu» (2) mit 39.79%. Auch die Antwortoption «Trifft sehr zu» (1) wurde mit 29.20% sehr häufig ausgewählt. Somit kann für die Verbliebenen gesagt werden, dass die Kommunikation mit den Einsatzleitern im Grossen und Ganzen stimmte. Bei den

Zurückgetretenen scheint es gerade in diesem Bereich aber Probleme zu geben. Wie diese Probleme aussehen können, sah man in den Resultaten aus der offenen Frage (F.36) zu den Rücktrittsgründen und auch in der offenen Frage (F.41 Verbleib, F.49 Rücktritt) zur Verbesserung der Karrieremöglichkeiten, konnten weitere Ansichten betreffend Kommunikation mit Verantwortlichen gewonnen und analysiert werden. Der grösste Mittelwertunterschied, zwischen den beiden Fragebögen, wies das Item «Ich werde/wurde ausreichend von Observern beobachtet» (F.14) auf. Hier waren die Zurückgetretenen, mit einem Mittelwert von $M = 3.66$, weitaus weniger zufrieden als die Verbliebenen, mit einem Mittelwert von $M = 2.64$. Auch aus den Verteilungen der Antworten wurde ersichtlich, dass die Zurückgetretenen ein grosses Problem in der Anzahl der Observierungen sahen. Die Mehrheit aller Beantwortungen fiel, mit 34.02% auf die Antwortoption «Trifft nicht zu» (5) und am zweitmeisten Antworten, mit 27.84% gab es auf dem Feld «Trifft eher nicht zu» (4). Aus den Resultaten der geschlossenen Items ist also zu erkennen, dass die Ausbildung, die Kommunikation und die Anzahl der Observierungen gerade für einen Grossteil der Zurückgetretenen ein relativ gewichtiges Problem darstellen.

Um die weiteren Meinungen der Schiedsrichter zum System und zur Organisation im Schiedsrichterwesen von Swiss Unihockey in Erfahrung zu bringen, wurden vier offene Fragen formuliert. Diese lauteten: «Was würden Sie am Schiedsrichter-Rekrutierungssystem von Swiss Unihockey ändern?» (F.40 Verbleib, F.48 Rücktritt), «Wie könnten Ihrer Meinung nach Karrieremöglichkeiten für Schiedsrichter verbessert werden?» (F.41 Verbleib, F.49 Rücktritt), «Gibt es Bereiche in denen der Verband die Schiedsrichter zu wenig unterstützt?» (F.42 Verbleib, F.50 Rücktritt), «Sonstiges» (F.47 Verbleib, F.55 Rücktritt). Zwischen diesen Fragen wurden vier Fragen, die von Swiss Unihockey formuliert und erstellt wurden eingefügt, welche zudem von ihnen persönlich ausgewertet wurden, platziert. Sie wurden dazwischen platziert, damit die Frage «Sonstiges» (F.47 Verbleib, F.55 Rücktritt) zuletzt kommen konnte und somit als Abschluss der Fragebögen diene. Die erste der vier offenen Fragen, «Was würden Sie am Schiedsrichter-Rekrutierungssystem von Swiss Unihockey ändern?» (F.40 Verbleib, F.48 Rücktritt), wurde von 71 zurückgetretenen und 292 verbliebenen Schiedsrichter beantwortet. Einige davon waren mit der bisherigen Situation, dass der Verein für die Rekrutierung verantwortlich ist, zufrieden und würden es so bei belassen. Die meisten jedoch vermeldeten einen Änderungswunsch.

Der Wunsch auf eine Änderung in der Ausbildung wurde von beiden Seiten, obwohl es in dieser Frage um das Rekrutierungssystem ging, am häufigsten erwähnt. Viele wollten dabei, dass mehr Praxiskurse in die Ausbildung integriert werden und dafür die theoretischen Teile gekürzt würden. Dafür kamen Vorschläge auf, den praktischen Kurs obligatorisch zu machen, dafür mehr Terminmöglichkeiten anzubieten, Gemeinsam mehr praktische Beispiele anschauen, «gezielte modulare und praxisbezogene Kurse anbieten» (F.40, Verbleib), zu Beginn der Schiedsrichtertätigkeit möglichst viele Spiele zu pfeifen, die in einem lockeren Rahmen (Testspiele, Vorbereitungsturniere) stattfinden und bei denen Observer oder erfahrene Schiedsrichter dabei sind um zu unterstützen. Auch wird vorgeschlagen, mit einer Videoanalyse in den Schiedsrichterkursen zu arbeiten. Weiter bei der Ausbildung kamen die Wünsche auf, dass beim Grundkurs bereits Regelkenntnisse vorhanden sein sollten, dass die obligatorischen

Jahreskurse ganz abgeschafft werden sollen, der erste Kurs sollte länger sein, damit Neuschiedsrichter optimal (am besten noch mit einem Praxiskurs) auf die Aufgabe vorbereitet werden können, auch kam die Bitte auf, online Kurse anzubieten, die Ausbildung sollte zudem auf die Grösse der Vorkenntnisse im Unihockey angepasst werden. Mitunter sollte es ein grösseres Angebot an Kursen geben. Auch äusserten sich einige zu den Kursorten und zu den Kurszeitpunkten. So wurde gebeten, dass die Kursorte mehr in der Schweiz verteilt werden sollten, damit man nicht auch noch für die Kurse einen so weiten Reiseweg auf sich nehmen müsse. Zudem baten einige, dass zusätzliche Schiedsrichterkurse im August angeboten werden, damit man direkt vor der Saison eine Aus- und Weiterbildungsmöglichkeit habe. Bezüglich der Prüfungen gingen die Meinungen auch sehr auseinander. Viele kritisierten die Wiederholungsprüfungen und verlangten eine Abschaffung für Schiedsrichter die in der gleichen Stufe verblieben. Andere fanden die Prüfungen zu einfach und wünschten eine schwierigere. Auch wurde eine Praxisprüfung gefordert. Ein weiterer, sehr häufig genannter Punkt betreffend Ausbildung, war die Betreuung der Neuschiedsrichter. Diese würden ohne Praxiskurs und ohne Begleitung ins kalte Wasser geschmissen. So wurde darum gebeten, dass Neuschiedsrichter einige Einsätze zusammen mit erfahrenen Schiedsrichter haben sollen, um von diesen zu profitieren. Weitere Möglichkeiten, die zu dieser Problematik aufgezählt wurden, sind, eine klarere Ansprechperson zu schaffen, ein Mentoring Programm aufzuziehen, in denen die erfahrenen Schiedsrichter, Neuschiedsrichter begleiten, oder umgekehrt, mehr und frühere Observationen ermöglichen, auch ein Götti- oder Patensystem wird vorgeschlagen. Auch wurde genannt, dass eine individuelle Betreuung und Ausbildung wünschenswert sei, die auf die Qualifikationsstufe, sowie den Karrierewunsch eingehen würde.

Weiter kamen Vorschläge wie man das Rekrutierungssystem verbessern könne. So empfahlen einige, dass man besser für das Schiedsrichteramt werben solle, damit das Amt ein besseres Image bekomme und auch eine bessere Einstellung gegenüber dem Schiedsrichter entstehe. Zudem solle die Schiedsrichterausbildung auch als «Lebensschule» (F. 40, Verbleib) dargestellt werden. Solche Werbemassnahmen könnten beispielsweise, Events mit erfahrenen Schiedsrichtern, Werbung in den Vereinen, zurückgetretene Spieler direkt anwerben, «Spitzenschiedsrichter als Rekrutierungsoffiziere anwerben, die in die Vereine gehen» (F.40, Verbleib), «Ausschreibung der Schiedsrichtersuche an öffentlichen Anlässen wie NLA, NLB oder Cup-Spielen und so mehr Aufmerksamkeit erregen» (F.40, Verbleib). Weiter wurde empfohlen, die Vereine zu motivieren, über die Erfolge und Möglichkeiten der eigenen Schiedsrichter zu berichten, sowie Ausschreibungen auch an Spielen in tieferen Ligen vorzunehmen. Mit diesen Vorgehensweisen sollen die angesprochen werden, welche der Sportart etwas zurückgeben wollen. Eine weitere Stellungnahme eines Schiedsrichters zu diesem Themenbereich wird im Folgenden aus dem Fragebogen zitiert:

Es müsste definitiv am Status des Amts gearbeitet werden und das allenfalls auch in Form eines "zertifizierten" Leistungsausweises (ev. auch Sportartenübergreifend). Das öffentliche Bild (der SR = der Idiot vom Dienst) steht im krassen Gegensatz zur Realität (ohne SR keine Spiele)! (F.40, Verbleib)

Ein weiterer Bereich, der in den Rückmeldungen häufig auftauchte, war der Einsatz der Observer. Wie bereits gehört, wünschen sich viele Schiedsrichter, dass mehr Observer für die Begleitung von Neuschiedsrichtern eingesetzt werden. Auch wird eine bessere, häufigere, kompetentere, konstruktivere, empathischere und frühere Observation auf Seiten der Schiedsrichter gewünscht. Sie empfehlen, einen Kurs anzubieten, an denen auch alle Observer teilnehmen sollen, damit man auf dem gleichen Stand sei und das Gleiche erwarte. Zudem sollen alle Spieler, die in höheren Ligen gespielt haben, beim Einstieg in die Schiedsrichtertätigkeit, direkt observiert werden, damit ein mögliches grosses Potenzial erkannt werden könne.

Der Bereich der Organisation war in dieser Frage ein wichtiges Thema. Jedoch waren Antworten zu diesem Bereich nur selten Fall. Dazu betrafen einige den Bereich der Sanktionierung gegen Vereine oder die Kontingentsregelung. Andere Bereiche wie Ausrüstung oder Einsatzplanung wurden ebenfalls angesprochen. Zur Sanktionierung wurden mehrere Vorschläge gemacht. Jemand empfahl: «Vereine, die auffällig nur immer SR für ein Jahr bringen, ermahnen, notfalls sanktionieren!» (F.40, Verbleib) Ein anderer Schiedsrichter sagte, es sollen weniger Repressionen angedroht und keine finanziellen Strafen, Bussen oder Gebühren erhoben werden. Jemand anders sagte, dass die Bussen kleiner werden sollen oder dass es Alternativen dazu für die Vereine geben sollte. Somit würde es weniger unfreiwillige Schiedsrichter geben. Die Kontingentsregelung wurde ebenfalls kritisiert. Einige empfehlen eine Auflösung der Vereinspflicht, Schiedsrichter zu rekrutieren und eine Bildung eines Schiedsrichterverbandes. Andere sagen, dass mit Hilfe von besseren Anreizen die Kontingente ebenfalls abgeschafft werden können und es weniger Unfreiwillige gäbe. Jemand anderes sagt folgendes:

Dringst die G1 Schiedsrichter vereinslos machen und dafür die Teams in der NLA und NLB Herren, Junioren U21A sowie Damen NLA von der Kontingentspflicht befreien. Die Vereine könnten dann beispielsweise 3000 Franken mehr an Abgaben bezahlen (was viele gerne tun würden, denn für Spitzenvereine ist es noch schwieriger, SR zu rekrutieren). Das Geld käme dann den SR in Form von einer höheren Entschädigung von ca. 50 Franken zugute. (F.40, Verbleib)

Eine weitere Idee eines Schiedsrichters war, das Kontingent mit der Anzahl an Einsätzen und nicht mit der Anzahl an Schiedsrichtern zu berechnen. Wiederum jemand anderes schlägt vor, die Kontingente sogar zu erhöhen, damit mehr Neuschiedsrichter vorhanden seien und somit auch das Potenzial für das Weitermachen erhöht werde. Auch jemand schlug vor, dass Grossfeldschiedsrichter sowohl für ihre Kategorie sowie für das Kleinfeld Kontingente übernehmen können sollten und umgekehrt. Viele kritisierten zudem die Regelung der Ausrüstung. Sie empfehlen, dass nach mehreren Dienstjahren, die Ausrüstung geschenkt werden solle. Dies könne ein weiterer Anreiz für den Verbleib sein. Bei der Einsatzplanung sei

der Abtausch und das Abmelden bei Krankheit viel zu kompliziert. Auch wird immer wieder beklagt, dass die Koordination von Traineramt, aktivem Spielen und dem Schiedsrichteramt sehr schwierig sei. Zudem solle der Anmeldetermin für die Teams und die Schiedsrichter näher zusammengedrückt werden, sodass auch wirklich genügend Schiedsrichter pro Team vorhanden seien. Auch sollen die Reisewege verkürzt werden, damit es für Neuschiedsrichter attraktiver werde. Auch wurde wiederum beklagt, dass zu wenige Streichdaten zur Verfügung ständen. Jemand argumentierte mit einem System zur Förderung und Unterstützung, in dem erfahrene und motivierte Schiedsrichter integriert werden sollen:

Erfahrene und motivierte SR mit einbeziehen um alle Ressourcen zu nutzen und Talente oder Motivierte früh zu erkennen respektive vor allem gezielter und mit mehr Knowhow die ersten zwei Jahre zu überbrücken (auch um Fehler, die man danach nicht mehr weg kriegt zu vermeiden), in der die allermeisten SR wieder aufhören. Zu SR-Pool die man anfragen kann (unentgeltlich und mit oblig. Feedback an TL/Obs). Ich könnte mir das vorstellen. (F.40 Verbleib)

Dieses System könnte auch dazu genutzt werden, mögliche Schiedsrichter für Stellvertretungen und Einsatztäusche zu finden.

Weiter wurde mit der Entschädigung argumentiert. Viele sagten, dass die finanziellen, wie auch die allgemeinen Anreize zu gering seien, um genügend Schiedsrichter zu generieren. Einige brachten die Idee, dass man die Entschädigung den Dienstjahren anpassen solle, damit weniger nach nur einem Jahr schon aufhören. Jemand empfahl, die Schiedsrichter mit Mehrjahresverträgen zu rekrutieren, in denen die Entschädigung höher ausfalle.

Das Rekrutieren an sich wurde auch häufig angesprochen. Meistens wurde genannt, dass mehr motivierte und engagierte Personen als Schiedsrichter gewonnen werden sollen, auch sollen mehr junge und zudem mehr aktive Spieler rekrutiert werden, da die aktiven Spieler ein Flair für die Sportart mitbringen würden. Ein weiterer Punkt wurde von einem Schiedsrichter vorgeschlagen:

«Zudem müsste man wohl gezielter regional rekrutieren (sprich in Regionen, wo mehr Bedarf oder weniger gemeldete SR sind intensiver rekrutieren), um frustrierende Einsätze so gut wie möglich zu verhindern» (F.40, Verbleib)

Die nächste offene Frage, «Wie könnten Ihrer Meinung nach Karrieremöglichkeiten für Schiedsrichter verbessert werden?» (F.41 Verbleib, F.49 Rücktritt), wurde von 275 verbliebenen und von 71 zurückgetretenen Schiedsrichtern beantwortet. Die Antworten können in Kategorien wie Kommunikation, Betreuung und Organisation eingeteilt werden.

Bei der Kommunikation kamen einige Ideen auf. Zum einen schlugen einige vor, dass Schiedsrichter, die motiviert seien aufzusteigen, ein Motivations schreiben verfassen könnten.

Andere schlugen vor, dass man die Schiedsrichter frühzeitig befragt, ob sie Ambitionen für einen Aufstieg hätten. Auch sollen auf Seiten der Observer, den Schiedsrichtern, welche die Voraussetzungen für einen Aufstieg mitbringen, Angebote gemacht werden. Zudem sollten freiwerdende Plätze in höheren Stufen kommuniziert werden, damit man sich dafür bewerben und somit mehr und genauer observiert werden könne. Auch sollten die Qualifikationskriterien oder die Anforderungsprofile, die für einen Stufenwechsel nötig seien klar kommuniziert werden, damit eine gewisse Transparenz entstehe. Diese Transparenz könne auch über eine Informationsplattform entstehen.

Weitere Antworten betrafen den Bereich der Betreuung. Viele Schiedsrichter sagten, dass für das Erreichen besserer Karrieremöglichkeiten, ein engeres und langfristigeres Begleiten von Beginn an nötig sei. Eine weitere Möglichkeit, wie man motivierte Schiedsrichter unterstützen und zusätzlich unmotiviert zu besserem Engagement verleiten könne, sei eine Einführung eines Göttisystems, einem Schiedsrichter-Pool oder eines Förderkaders, wie es auch bei den Spielern üblich sei. Somit könne besser auf die persönlichen und individuellen Bedürfnisse reagiert werden. Weiter soll gerade dort ein Austausch zwischen erfahrenen und unerfahrenen Schiedsrichtern möglich sein. Zudem sei wichtig, dass eine zentrale Ansprechperson geschaffen werde. Dies könne entweder der eigene «Götti» oder ein regionaler Teamleiter sein. Weiter wurde vorgeschlagen, dass motivierte Schiedsrichter zwischendurch als Test in höheren Ligen und Qualifikationsstufen pfeifen dürfen, um zu sehen ob jemand schon bereit sei.

Der letzte Bereich kann unter Organisation zusammengefasst werden. Hier werden Förderkurse oder Weiterbildungs-events für Motivierte empfohlen. Diese könnten in regionalen Schiedsrichterteams stattfinden. Auch sei eine Karriereplanung eine weitere Idee, wie man verbindliche Ziele für die nächsten drei bis fünf Jahre setzen könne. Auch gut wäre eine Partnerliste zu erstellen, in der motivierte Schiedsrichterpaare gebildet werden könne, wenn beispielsweise nur ein Teil des Paares motiviert ist, um aufzusteigen. Auch sollen Beobachtungskurse eingeführt werden, in welchen die Schiedsrichter lernen sollen, sich gegenseitig zu beurteilen, sowie voneinander lernen können. Auch baten viele Schiedsrichter darum, dass die Trainer der beiden Teams gerade nach dem Spiel eine Beurteilung anfertigen oder dies nach dem Spiel über ein Onlineportal machen. Ein weiterer Schiedsrichter sagte, dass wenn das Schiedsrichteramt J+S (Jugend und Sport) anerkannt wäre, es sehr viel beliebter und attraktiver wäre. Der letzte Punkt kam von mehreren Kleinfeldschiedsrichtern. Sie baten darum, dass Klein- und das Grossfeld organisatorisch näher zusammenzurücken, sodass ein Umstieg erleichtert werden könne.

Die nächste offene Frage, «Gibt es Bereiche in denen der Verband die Schiedsrichter zu wenig unterstützt?» (F.42 Verbleib, F.50 Rücktritt), wurde von 285 verbliebenen und 66 zurückgetretenen Schiedsrichter beantwortet. Dabei kamen nur wenige neue Erkenntnisse auf. Die wichtigsten Ergänzungen zu den vorherigen Fragen, betreffend der fehlenden Unterstützung, können in die Bereiche Ausrüstung, Einsatzplanung, spezielle Situationen und Kommunikation eingeteilt werden.

Viele Schiedsrichter fordern in ihren offenen Antworten eine grössere Unterstützung bei der Beschaffung der Ausrüstung. Sie sind dabei nicht zufrieden, dass das Dress selber übernommen

werden muss. Auch wird gefordert, dass die Kommunikationsmittel für die Schiedsrichter zur Verfügung gestellt werden oder zumindest eine Möglichkeit präsentiert werde, wo man diese zu günstigen Konditionen kaufen könnte. Weiter wird argumentiert, dass auch die Reglemente in Form eines Ordners vom Verein übernommen werden sollten. Auch wurde empfohlen, für die Ausrüstung einen speziellen Schiedsrichter-Sponsor zu organisieren. Ein Beispiel für eine mögliche Lösung der fehlenden Unterstützung im Bereich der Ausrüstung wurde von einem Schiedsrichter beschrieben:

Bekleidung und Ausrüstung, da jeder Verein einen anderen Budget-Plan für die Schiedsrichter hat und deshalb manche sehr schlecht ausgerüstet sind. Dies könnte man verbessern, indem der Beitrag der Clubs an den Verband erhöht wird, dafür die Clubs nicht mehr für die Ausrüstung der Schiedsrichter verantwortlich wären.
(F. 42, Verbleib)

Beim nächsten Bereich, der Einsatzplanung, wurde vor allem die zu wenig flexible Einteilung, sowie die fehlende Unterstützung bei einem Abtausch und bei der Ersatzsuche bemängelt. Es wurde vorgeschlagen, eine Kommunikationsplattform zu errichten, um den Abtausch zu erleichtern. Auch wurde erneut häufig die Koordinationsproblematik beschrieben, die bestehe, wenn ein Spieler- oder Trainer- und Schiedsrichteramt gleichzeitig ausgeführt werden müsse. Weiter wurden auch die weiten Reisewege, sowie Probleme mit der Koordination, wenn Militärdienst geleistet werden muss, kritisiert. Ein Denkansatz für die Einsatzplanung wurde wiederum von einem Schiedsrichter in den offenen Antworten der Frage 42 (Verbleib) verfasst: «Einsatzplanung mit Streichdaten, mögliche Denkansätze: 2 Wochen Ferien pro Saison, eine "Joker-Verhinderung" pro Saison, in der Swiss Unihockey Ersatz sucht. Hier könnte als Kompensation die Maximaleinsätze pro Saisonhälfte um je 1 erhöht werden.» (F. 42, Verbleib)

Bei den speziellen Situationen wurde vor allem die fehlende Unterstützung bei speziellen Auseinandersetzungen mit Spielern und Trainern bemängelt. So solle es eine Anlaufstelle für solche Konflikte geben. Auch solle man auffällig harte Spieler stärker sanktionieren dürfen. Zudem sei extrem wichtig, dass der Verband die Schiedsrichter mehr unter Schutz nehme. So zum Beispiel bei Drohungen Dritter oder auf Foren im Internet und den sozialen Medien. Weiter solle eine bessere Kommunikation bei Erteilung einer Matchstrafe stattfinden und die Schiedsrichter informiert werden, was vom Verband entschieden wurde. Zudem meldeten viele Schiedsrichter, dass gerade beim Umgang mit solchen Drucksituationen ein Lernbedarf vorhanden sei und auch eine Ausbildung im mentalen Bereich wünschenswert sei. Auch Lernmittel wie Module, Lehrvideos oder Apps, zur persönlichen Weiterentwicklung und Weiterbildung wurden häufig erwähnt.

Im Bereich der Kommunikation gaben viele Schiedsrichter an, bei dringenden Fällen zu wenig Unterstützung erhalten zu haben. So wird beispielsweise eine Hotline für dringende Fälle oder eine online Plattform für Regelfragen und Unsicherheiten vorgeschlagen. Auch ein Thema war der Umgang mit Social Media. Es wurde vorgeschlagen, dass die Schiedsrichter auch dort in einem guten Licht präsentiert werden sollten.

Die letzte offene Frage, «Sonstiges» (F.47 Verbleib, F.55 Rücktritt) wurde von 90 verbliebenen und 17 zurückgetretenen Schiedsrichtern beantwortet. Dabei kamen viele schon erwähnte und noch einige weitere Themen zur Aussprache. Im Bereich der Organisation kamen zwei weitere Vorschläge dazu. Einer war es, die Liste von verfügbaren Schiedsrichtern übersichtlicher zu gestalten und eventuell regional aufzuteilen. Weiter wurde vorgeschlagen, dass jemand, der mehr als nur ein Amt im Schiedsrichterwesen besetze, beispielsweise Schiedsrichter, Instruktor und Observer, für mehr als nur eine Kontingentsstelle gelten sollte. Zudem wurde die Übersichtlichkeit der Homepage und die fehlenden Anweisungsteilschritte für eine Aufgabe bemängelt. Ein weiterer Untersuchungsteilnehmer lobte den Swiss Way, aber bemängelte, dass die Schiedsrichter darin nirgends vorhanden seien.

5.6 Anforderungsprofil Unihockeyschiedsrichter

Bei den Items F.29 bis F.39 (Verbleib) und F.37 bis F.47 (Rücktritt) ging es um die Einschätzung verschiedener Fähigkeiten die ein Schiedsrichter mitbringen kann oder sollte. Den jeweils elf gleich formulierten Items, für Rücktritt und Verbleib, wurde eine Ratingskala von 0 bis 10 gegenübergestellt (0 = unwichtig, 5 = mittel, 10 = sehr wichtig). Für diese Ratingskala musste bei jedem Item der Regler auf die gewünschte Stelle verschoben werden.

Beim ersten Item, «Wie wichtig ist ein guter Umgang mit Drucksituationen?» (F.29 Verbleib, F.37 Rücktritt), gab es kaum Unterschiede zwischen den beiden Fragebögen. Die Zurückgetretenen erhielten einen Mittelwert von $M = 8.34$ ($SD = 1.36$) Bei den Verbliebenen lag dieser bei $M = 8.38$ ($SD = 1.29$).

Das zweite Item zu den Anforderungen eines Schiedsrichters, «Wie wichtig ist ein guter physischer Zustand?» (F.30 Verbleib, F.38 Rücktritt), wurde bei beiden Fragebögen als am unwichtigsten empfunden. Bei den Zurückgetretenen lag der Mittelwert bei $M = 5.82$ ($SD = 2.31$) und bei den Verbliebenen bei $M = 6.62$ ($SD = 2.26$). Bei den Verbliebenen scheint dieses Item jedoch ein wenig eine grössere Bedeutung zu haben als bei den Zurückgetretenen.

Das nächste Item, «Wie wichtig ist eine gute Regelkenntnis?» (F.31 Verbleib, F.39 Rücktritt), wurde von beiden Seiten als relativ wichtig angesehen. Aus diesem Grund sind auch die Mittelwerte, mit $M = 8.71$ ($SD = 1.64$) bei den Zurückgetretenen und $M = 8.75$ ($SD = 1.38$) bei den Verbliebenen, relativ hoch.

Das vierte Item, «Wie wichtig ist es schnelle und korrekte Entscheidungen treffen zu können?» (F.32 Verbleib, F.40 Rücktritt), wurde bei beiden Fragebögen als das wichtigste empfunden. Aus diesem Grund liegen hier bei beiden Seiten die Mittelwerte sehr hoch, bei $M = 9.02$ ($SD = 1.35$) für die Zurückgetretenen und bei $M = 9.09$ ($SD = 1.15$) für die Verbliebenen.

Das nächste Item, «Wie wichtig ist ein grosses Selbstbewusstsein?» (F.33 Verbleib, F.41 Rücktritt), wurde bei den Verbliebenen mit einem Mittelwert von $M = 8.25$ ($SD = 1.43$) als relativ wichtig empfunden. Bei den Zurückgetretenen lag der Mittelwert mit $M = 8.05$ ($SD = 1.61$) etwas tiefer.

Beim Item, «Wie wichtig ist eine grosse Autorität auf dem Spielfeld?» (F.34 Verbleib, F.42 Rücktritt) gingen die Meinungen zwischen den beiden Seiten wiederum kaum auseinander. Die

Verbliebenen wiesen bei diesem Item einen Mittelwert von $M = 7.93$ ($SD = 1.69$) auf. Die Zurückgetretenen hatten einen Mittelwert von $M = 7.71$ ($SD = 1.84$).

Auch beim nächsten Item sah die Situation sehr ähnlich aus. Auf die Frage «Wie wichtig ist Ruhe und Gelassenheit auf dem Spielfeld?» (F.35 Verbleib, F.43 Rücktritt) entstand aus den Antworten der Verbliebenen ein Mittelwert von $M = 8.26$ ($SD = 1.51$). Bei den Zurückgetretenen lag der Mittelwert bei $M = 8.05$ ($SD = 1.43$).

Beim achten Item, «Wie wichtig ist Motivation» (F.36 Verbleib, F.44 Rücktritt), lagen die Mittelwerte beider Seiten etwas auseinander. Die Zurückgetretenen empfanden die Motivation, mit einem Mittelwert von $M = 7.58$ ($SD = 1.93$), als weniger wichtig, als die Verbliebenen, mit einem Mittelwert von $M = 8.04$ ($SD = 2.61$).

Beim nächsten Item, «Wie wichtig ist eine effektive Kommunikation?» (F.37 Verbleib, F.45 Rücktritt) fielen die Ergebnisse erneut sehr ähnlich aus. Die Mittelwerte beider Seiten unterschieden sich, mit $M = 8.39$ ($SD = 1.52$) für die Verbliebenen und $M = 8.13$ ($SD = 1.48$) für die Zurückgetretenen, kaum.

Die Mittelwerte des nächsten Items, «Wie wichtig ist die Konstanz über ein ganzes Spiel (Linie)?» (F.38 Verbleib, F.46 Rücktritt), lagen bei beiden Seiten relativ hoch. Die Verbliebenen wiesen bei diesem Item einen Mittelwert von $M = 8.38$ ($SD = 1.47$) auf. Die Zurückgetretenen lagen mit einem Mittelwert von $M = 8.04$ ($SD = 1.83$) ein wenig tiefer.

Das letzte Item, «Wie wichtig sind gute zwischenmenschliche Fähigkeiten?» (F.39 Verbleib, F.47 Rücktritt), wurde von beiden Seiten, im Vergleich zu den anderen Items mit einem relativ tiefen Mittelwert bewertet. Bei den Verbliebenen lag der Mittelwert bei $M = 7.75$ ($SD = 1.74$). Bei den Zurückgetretenen lag er noch etwas tiefer bei $M = 7.46$ ($SD = 1.77$).

Für die erhaltenen Ergebnisse aus dem Fragebogen wurden zur Übersicht zu den beiden Fragebögen je eine Tabelle mit der Reihenfolge nach abfallendem Mittelwert erstellt. (Siehe Tabelle 5 und 6)

Die Tabellen zeigen auf, dass es in der Haltung der Zurückgetretenen und der Verbliebenen zum Anforderungsprofil kaum Unterschiede gab. Bei beiden Fragebögen war das mit Abstand wichtigste Item, «Wie wichtig ist es schnelle und korrekte Entscheidungen treffen zu können?» (F.32 Verbleib, F.40 Rücktritt). Zudem lag bei beiden das Item «Wie wichtig ist eine gute Regelkenntnis?» (F.31 Verbleib, F.39 Rücktritt) auf dem zweiten Rang. Auch wichtig für beide waren die Items «Wie wichtig ist ein guter Umgang mit Drucksituationen?» (F.29 Verbleib, F.37 Rücktritt) und «Wie wichtig ist eine effektive Kommunikation?» (F.37 Verbleib, F.45 Rücktritt). Mit Abstand das am unwichtigsten bewertete Item war «Wie wichtig ist ein guter physischer Zustand?» (F.30 Verbleib, F.38 Rücktritt). Dies ist interessant, da gerade in diesem Bereich am meisten Forschung zu den Schiedsrichtern aus anderen Sportarten betrieben wird. Aus den Erkenntnissen der Studien von Krustup, Mohr und Bangsbo (2002), Krustup et al. (2009) und Helsen und Bultynck (2004) ist zu sehen, dass Fussballschiedsrichter während einem Spiel auf Top-Niveau extrem grosse Distanzen zurücklegen. Auch seien die durchschnittlichen Herzfrequenzen sowie die Blut-Laktatwerte bei diesen Spielen sehr hoch, da viele kurze hochintensive Phasen während eines Spieles gemessen wurden.

Tabelle 5: Items zu den Anforderungen eines Unihockeyschiedsrichters aus dem Fragebogen zum Verbleib (geordnet nach abfallendem Mittelwert)

Rang	<i>M</i>	<i>SD</i>	Item	Nr.
1	9.09	1.15	«Wie wichtig ist es schnelle und korrekte Entscheidungen treffen zu können?»	F.32
2	8.75	1.38	«Wie wichtig ist eine gute Regelkenntnis?»	F.31
3	8.39	1.52	«Wie wichtig ist eine effektive Kommunikation?»	F.37
4	8.38	1.29	«Wie wichtig ist ein guter Umgang mit Drucksituationen?»	F.29
4	8.38	1.47	«Wie wichtig ist die Konstanz über ein ganzes Spiel (Linie)?»	F.38
5	8.26	1.51	«Wie wichtig ist Ruhe und Gelassenheit auf dem Spielfeld?»	F.35
6	8.25	1.43	«Wie wichtig ist ein grosses Selbstbewusstsein?»	F.33
7	8.04	2.61	«Wie wichtig ist Motivation»	F.36
8	7.93	1.69	«Wie wichtig ist eine grosse Autorität auf dem Spielfeld?»	F.34
9	7.75	1.74	«Wie wichtig sind gute zwischenmenschliche Fähigkeiten?»	F.39
10	6.62	2.26	«Wie wichtig ist ein guter physischer Zustand?»	F.30

Tabelle 6: Items zu den Anforderungen eines Unihockeyschiedsrichters aus dem Fragebogen zum Rücktritt (geordnet nach abfallendem Mittelwert)

Rang	<i>M</i>	<i>SD</i>	Item	Nr.
1	9.02	1.35	«Wie wichtig ist es schnelle und korrekte Entscheidungen treffen zu können?»	F.40
2	8.71	1.64	«Wie wichtig ist eine gute Regelkenntnis?»	F.39
3	8.34	1.36	«Wie wichtig ist ein guter Umgang mit Drucksituationen?»	F.37
4	8.13	1.48	«Wie wichtig ist eine effektive Kommunikation?»	F.45
5	8.05	1.43	«Wie wichtig ist Ruhe und Gelassenheit auf dem Spielfeld?»	F.43
5	8.05	1.61	«Wie wichtig ist ein grosses Selbstbewusstsein?»	F.41
6	8.04	1.83	«Wie wichtig ist die Konstanz über ein ganzes Spiel (Linie)?»	F.46
7	7.71	1.84	«Wie wichtig ist eine grosse Autorität auf dem Spielfeld?»	F.42
8	7.58	1.93	«Wie wichtig ist Motivation»	F.44
9	7.46	1.77	«Wie wichtig sind gute zwischenmenschliche Fähigkeiten?»	F.47
10	5.82	2.31	«Wie wichtig ist ein guter physischer Zustand?»	F.38

So lag es nahe, dass Helsen und Bultynck (2014) eine Trainingsempfehlung für Fußballschiedsrichter und Assistenten in Form eines intensiven aeroben Ausdauertrainings befürworten, damit die Intensität und die Konzentration über ein ganzes Spiel hinweg hochgehalten werden kann. Dazu kommt ein anaerobes Training, damit in den kurzen hochintensiven Phasen keine Qualität verloren geht. Im Unihockey sieht das Ganze ein wenig anders aus. Aus der vorliegenden Untersuchung ist zu sehen, dass die Physis kaum eine Rolle spielt. Dies scheint naheliegend, wenn man sich die Unterschiede der Laufdistanzen im Unihockey und im Fussball vorstellt. Zudem gibt es im Unihockey auf dem Grossfeld zwei Headschiedsrichter, die während des Spiels von zwei Blickpunkten gleichzeitig das Geschehen beobachten. Eine Studie, wie sie im Handball von Da Silva et al. (2010) angefertigt wurde, ist da schon sehr viel aussagekräftiger als die Studien aus dem Fussball. Aus der Studie ist zu entnehmen, dass die Handballschiedsrichter 94.4% der Spielzeit in einer moderaten Intensität auf dem Feld unterwegs sind. Somit sei die aerobe Fitness kein limitierender Faktor beim Leiten eines Spieles im Handballsport. Diese Erkenntnis kann teilweise für ein ähnlich grosses Spielfeld und eine ähnliche Intensität in den Unihockeysport übernommen werden. Sicherlich kann es nicht ganz gleichgesetzt werden, aber aus der Sichtweise der Schiedsrichter scheint die physische Beanspruchung nicht gross zu sein. Das wichtigste Item aus dem Fragebogen, «Wie wichtig ist es schnelle und korrekte Entscheidungen treffen zu können?» (F.32 Verbleib, F.40 Rücktritt), wird auch von Helsen und Bultynck (2004) unter «decision making process» (S.180) als wichtigster Aspekt des Pfeifens beschrieben.

6. Diskussion, Schlussfolgerung und Ausblick

Wie aus den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit gezeigt wurde, liegt der Altersschnitt der Schiedsrichter im Schweizer Unihockey, mit 27.22 Jahren, weit tiefer als es aus anderen Untersuchungen zu erkennen ist. Weiter ist zu sehen, dass die Verschleissquote der Schiedsrichter und Schiedsrichterinnen, nach nur einem Jahr im Amt, noch immer sehr hoch ist. (Männer: 23.46%, Frauen: 45%) Eine weitere nennenswerte Erkenntnis aus den Ergebnissen war, dass die weiblichen Untersuchungsteilnehmerinnen mit sämtlichen Druckbedingungen weniger zufrieden waren, oder mehr zu kämpfen hatten. Auch wurden die weiblichen Schiedsrichterinnen weniger gut vom Verein unterstützt und fühlten sich häufiger gezwungen das Schiedsrichteramt auszuführen. Dies ist sicher ein Bereich in welchem eine Veränderung im Schiedsrichterwesen ansetzen sollte. Auch sollte eine geschlechterspezifische Bereuung und Ausbildung gewährleistet werden, damit die weiblichen Schiedsrichterinnen einfacher rekrutiert und nachhaltiger erhalten werden können. Weiter wurden von den Schiedsrichtern mehrere Aspekte in der Ausbildung sehr kritisch reflektiert. So wurde mehr Praxisbezug in den Schiedsrichterkursen gewünscht. Auch lag eine persönlichere und tiefere Betreuung durch Experten oder Verantwortliche, gerade bei Neuschiedsrichter und solchen mit Karriereambitionen, sehr hoch auf der Wunschliste der Schiedsrichter. Diese Betreuung könnte mit dem Errichten eines Göttisystems, Schiedsrichter-Pools oder eines Förderkaders generiert werden. Auch könnten damit kritisierte Punkte, wie den Drang nach Kommunikationswegen bei Notfällen verbessert werden. Die Kritik an der Kommunikation zwischen dem Verband und

den Schiedsrichtern könnte damit auch vermindert werden. Gut wäre aber, wenn zusätzlich eine regionale Ansprechperson aus dem Verband für Fragen oder Anliegen der Schiedsrichter zur Verfügung stehen würde, damit auch die Verbindung zum Verband erhalten und verstärkt wird. Im Bereich der Organisation sollte vor allem die Problematik der Koordination mehrerer Ämter im Unihockeysport angegangen werden. Es scheint dabei eine grosse Verärgerung auf Seiten der Schiedsrichter vorhanden zu sein. Viele Schiedsrichter würden zwar gerne im Amt bleiben, müssen aber zurücktreten, da sie die Einsatzzeiten als Schiedsrichter nicht mit den Verpflichtungen als Spieler oder Trainer vereinbaren können. Damit man den Verlust solcher Schiedsrichter, mit meist viel Erfahrung und einem guten Flair für die Sportart, verhindern kann, muss eine Änderung in der Einsatzplanung entstehen. Diese Veränderung sollte auch die Flexibilität und Anzahl der Streichdaten betreffen.

Aus den Antworten der Fragebögen ist zu erkennen, dass die Schiedsrichter vor allem aus Freude an der Sportart und am Pfeifen an sich in dem Schiedsrichterwesen beitreten. Allerdings war sehr auffällig, dass viele Schiedsrichter nur dem Verein zu liebe das Amt belegen würden, damit das Schiedsrichterkontingent erfüllt werden kann. Diese Einstellung ist aus motivationalen und nachhaltigen Gründen sehr negativ für den Verband. Auch kann dieser Fakt ein Grund dafür sein, dass so viele Schiedsrichter nach nur einem Jahr im Amt zurücktreten, da sie den Dienst für den Verein erledigt haben. Es sollte also unbedingt in diesem Bereich eine Lösung gefunden werden, dass möglichst viele Schiedsrichter das Amt aus eigenen Interessen und freiwillig besetzen. Viele Schiedsrichter empfehlen Swiss Unihockey, dass das Schiedsrichteramt attraktiver gemacht und auch dargestellt werden sollte. Dies könne natürlich auch mit finanziellen Anreizen erfolgen. Jedoch könnte gerade diese extrinsische Motivation einen negativen Einfluss auf die Einstellung zum Schiedsrichteramt haben. Es würde mehr Schiedsrichter anlocken, die das Amt nicht nur aus Freude zum Sport oder zur Tätigkeit, sondern eher aus dem Grund eines guten Nebenverdienstes ausüben würden. Dies kann auf eine längere Zeitdauer erneut eine schlechte Nachhaltigkeit mit sich tragen. Falls der finanzielle Anreiz erhöht werden sollte, muss zuerst durchdacht werden in welchen Bereichen dies Sinn macht. Es könnten beispielsweise Mehrjahresverträge zu, für beide Seiten, besseren Konditionen erstellt werden. Eine weitere Idee wäre eine finanzielle Förderung für motivierte und Aufstiegswillige Schiedsrichter oder eine Lohnerhöhung nach mehreren Jahren im Amt, auch wenn kein Qualifikationsstufenaufstieg erfolgt.

Als Hauptgrund für einen Rücktritt aus dem Schiedsrichteramt, wurden wie auch schon in bestehenden Forschungen, persönliche Aspekte genannt. Sehr wichtig war dabei die Abhängigkeit vom beruflichen Umfeld und allfälligen Veränderungen. Weiter wurde sehr häufig genannt, dass zu wenig Zeit zur Verfügung gestanden habe. Das Schiedsrichteramt müsste also flexibler gestaltet werden, damit Schiedsrichter ihre Einsätze auch noch kurzfristig abtauschen könnten, damit das Schiedsrichteramt nicht in Konflikt mit dem Job oder anderen Freizeitbeschäftigungen fällt. Bei der Einsatzplanung waren zudem viele sehr unzufrieden mit den Einsatzorten. Viele gaben an, dass sie unverhältnismässig weite Reisewege auf sich nehmen mussten und dass diese Angelegenheit wahrscheinlich durch bessere Planung aus der Welt geschaffen werden könne. Jemand schlug dafür vor, dass Schiedsrichter schon regional rekrutiert werden sollten, sprich es sollten in Regionen in denen mehr Bedarf an Schiedsrichtern

herrscht auch mehr Schiedsrichter vorhanden sein. Es ist also zu erkennen, dass auch bei der Einsatzplanung grosses Verbesserungspotential herrscht. Es ist extrem wichtig zu sehen, dass wenn eine so grosse Rücktrittsquote nach einer kurzen Zeit im Amt vorherrscht, die Qualität im Schiedsrichterwesen automatisch abnimmt. Es gibt zu wenig Schiedsrichter die viele Jahre in das Schiedsrichteramt investieren wollen. Aus diesem Grund herrscht in den oberen Qualifikationsstufen auch eine zu geringe breite und somit auch eine dürftigere Qualität, da dies auf einen Mangel an Auswahlmöglichkeiten die logische Folge sein muss.

Die Hauptgründe zum Verbleib sehen ähnlich aus, wie die Hauptgründe zum Einstieg. Das wichtigste Item aus dem Fragebogen, galt auch hier der Freude und Liebe zur Sportart. Auch ist zu erkennen, dass viele Spieler die Herausforderung des Schiedsrichteramtes, ein faires und schnelles Spiel leiten zu können, als wichtiger Anreiz für den Verbleib im Schiedsrichterwesen sehen. Auch die Unterstützung vom persönlichen Umfeld scheint für einen Verbleib eine essenzielle Rolle zu spielen. Es kann also gesagt werden, dass die Schiedsrichter, die im Amt verbleiben, mehrheitlich sehr leistungsorientiert und motiviert sind. An den Zielen, die gesetzt wurden ist zu erkennen, dass viele Schiedsrichter aufsteigen wollen und dies, nach vernommenen Rückmeldungen, mehrheitlich auch können. Zudem wind einige Schiedsrichter bemüht, dass im Verband Verbesserungen erzielt werden und das Schiedsrichteramt qualitativ hochwertig bleibt. Somit kann gesagt werden, dass die Schiedsrichter, die im Amt verbleiben, mehrheitlich sehr motiviert sind, sich selber, aber auch das Schiedsrichterwesen zu verbessern und voranzutreiben, was für die Zukunft des Schiedsrichteramtes sehr wichtig ist. Auch ist zu sehen, dass die Mehrheit der verbliebenen Schiedsrichter mit dem System an sich zufrieden zu sein scheint.

Zum Bereich der Rekrutierung konnten viele nützliche Informationen und Ideen von den Schiedsrichtern zusammengetragen werden. Konkrete Ideen wurden vor allem in den Bereichen Werbung und Organisation geliefert. Im Bereich der Werbung wurden mehrere Ideen gebracht. Die meisten beliefen auf der Förderung des Schiedsrichterimages. Das Schiedsrichteramt sollte im Unihockey wieder zu mehr Achtung und Anerkennung finden. Dazu werden Ausschreibungen an Events, Besuche in Vereinen, oder Veranstaltungen mit erfahrenen Schiedsrichtern vorgeschlagen. Im Unihockey ist diese Herangehensweise sicherlich am richtigen Ort. Das Amt scheint momentan mit dem «Buh-Mann» Image behaftet zu sein. Viele kritisieren die Haltung der Spieler und Trainer gegenüber der Aufgabe des Schiedsrichters und empfinden die Wertschätzung als zu gering. Aus diesem Grund ist es extrem wichtig, dass man dazu Gegenmassnahmen einläutet. Dies könnte eine Motivationsspritze für viele bestehende Schiedsrichter sein und auch ein besseres Licht auf das Schiedsrichteramt an sich werfen, was wiederum mehr motivierte und freiwillige Neuschiedsrichter bedeuten könnte. Die Änderungen die in der Organisation erwünscht waren, fanden vor allem im Bereich der Kontingentsregelungen Platz. So empfahlen einige, dass die Sanktionierung gegen Vereine, die das Schiedsrichterkontingent nicht erfüllen könnten, zu streng sei. Wenn aber das Rekrutierungssystem weiterhin die Vereine als Verantwortungsträger vorsehen sollte, können diese Sanktionierungen kaum aufgehoben werden. Es könnte wie im Falle der Änderung im Schiedsrichterrekutierungssystem von Handball Schweiz, eine verursacherangepasste Lösung gesucht werden. Eine Auflösung der Sanktionen jedoch, würde

kaum zu den gewünschten Erfolgen führen. Falls eine Auflösung der Vereinspflicht aber wirklich zustande kommen würde, müsste wahrscheinlich, wie ein Schiedsrichter im Fragebogen geschrieben hat, ein Schiedsrichterverband gegründet werden. Eine weitere Idee eines Schiedsrichters war, dass die Kontingente nicht mehr mit der Anzahl an Schiedsrichtern berechnet werden, sondern die Anzahl Einsätze als Kontingente für die Vereine gelten sollten. Somit könnten alle Schiedsrichter selber entscheiden wie viele Einsätze sie übernehmen können und wollen. Diese Idee, würde aber eine grosse Änderung in der Berechnung der Kontingente und somit auch der Einsatzdaten zur Folge haben, jedoch wäre dies organisatorisch definitiv machbar. Nun scheint es im Vordergrund vor allem so, dass das Rekrutierungssystem an sich viele Macken aufweist, jedoch ist aus den Resultaten klar erkennbar, dass vor allem auch Faktoren im Hintergrund, wie Werbung, Image und Anreizsystem eine sehr wichtige Rolle in der Rekrutierung von neuen Schiedsrichtern spielt.

Aus den Angaben zum Anforderungsprofil eines Unihockeyschiedsrichters konnte entnommen werden, dass die wichtigste Eigenschaft als Unihockeyschiedsrichter die Fähigkeit ist schnelle und korrekte Entscheidungen zu treffen. Dieser Fakt wurde so auch in anderen Sportarten erkannt. Es ist zudem spannend zu sehen, dass die physischen Voraussetzungen als Unihockeyschiedsrichter kaum eine Rolle spielen. Die Ausbildung, mit der Regelkenntnis, hingegen scheint sehr viel wichtiger zu sein. Auch die effektive Kommunikation und der gute Umgang mit Drucksituationen sind wichtige Eigenschaften, die ein Unihockeyschiedsrichter mitbringen sollte. Aus den Ergebnissen zum Verbleib ist zudem zu erkennen, dass für einen Verbleib die Motivation und die Leistungsorientierung sehr wichtig ist. Aus diesem Grund kann gesagt werden, dass die Personen die als Schiedsrichter rekrutiert, eingesetzt, sowie gefördert werden sollten, alle motiviert und leistungsorientiert sein sollten. Weiter sollten sie die Fähigkeit mitbringen, schnelle und korrekte Entscheidungen treffen zu können. Zudem sollten sie über eine effektive Kommunikation und eine gute Regelkenntnis verfügen.

Somit wurde aufgezeigt, wo eine Veränderung im Schiedsrichterwesen ansetzen könnte oder sollte. Die strukturellen Veränderungen müssen jedoch im Voraus genau geplant und abgewogen werden. Spannend wäre zudem, in einem weiteren Schritt die Meinungen der Vereine aufzunehmen und eventuell zusammen mit ihnen nach weiteren Lösungen zu suchen. Da sie schon so viele Jahre in der Verpflichtung der Schiedsrichterrekrutierung stehen, können sie bestimmt mögliche Schwierigkeiten und Problemfelder für eine Strukturänderung aufzeigen. Mit dieser Untersuchung konnten wichtige Aspekte und Problemfelder im Rekrutierungssystem von Swiss Unihockey erkannt und dargestellt werden. Zudem konnten die Hauptursachen für einen Einstieg in das Schiedsrichteramt, sowie den Rücktritt und den Verbleib im Amt herausgefunden und dargestellt werden. Weiter konnte ein Anforderungsprofil für einen Schweizer Unihockeyschiedsrichter erstellt werden, das helfen sollte, an die richtigen Personen für das Schiedsrichteramt zu gelangen. Die Untersuchung verblieb auf Grund der Datenmenge und des umfangreichen Fragebogens sehr deskriptiv und analysierte die Einstellung und Haltung der Schiedsrichter zu verschiedenen Bereichen. Es wäre nun sehr spannend einzelne Bereiche vertieft anzuschauen und spezifischere Forschungen anzustellen. Wenn einige Veränderungen am Fragebogen vorgenommen würden, könnte beispielsweise eine Längsschnittstudie zu den Haltungen und Einstellungen zum

Schiedsrichterwesen erstellt werden. Auch wäre spannend zu sehen, wie die Stimmung bei den Schiedsrichtern aussehen würde, nach der Einführung einer Strukturveränderung.

Um die vorliegende Arbeit in ihrem Wert beurteilen zu können, muss der Zweck der Arbeit erkannt werden. Die Untersuchung hatte zum Ziel, die allgemeine Einstellung der Schiedsrichter aufzunehmen und in einer deskriptiven Vorgehensweise darzustellen. Damit sollten Schlussfolgerungen für mögliche Ansätze für Veränderungen ermöglicht werden. Zieht man die Gütekriterien mit ein, so ist zu sagen, dass aufgrund fehlender statistischer Tests nicht auf Reliabilität und Validität geschlossen werden konnte, was auch nicht das Ziel war. In Betracht der Objektivität wurde die Durchführungsobjektivität gewährleistet, da jegliche Instruktionen elektronisch stattgefunden haben. Bezüglich der Interpretations- und Auswertungsobjektivität konnten Verzerrungen oder subjektive Haltungstendenzen nicht ausgeschlossen werden. (Auswertungsobjektivität ist nur in den quantitativen Items gewährleistet) Eine Idee für eine zukünftige Studie wäre es genauer auf einen spezifischen Teilbereich einzugehen, beispielsweise lediglich auf den Rücktritt. So wären genaue statistische Tests möglich ohne den Rahmen einer Bachelorarbeit zu sprengen.

Literaturverzeichnis

- Baldwin, C., & Vallance, R. (2016). Rugby Union referees' experiences with recruitment and retention. *Journal of Qualitative Research in Sport Studies*, 10 (1), 255-268.
- da Silva, J. F., Castagna, C., Carminatti, L. J., Foza, V., Guglielmo, L. G. A., & de Oliveira, F. R. (2010). Physiological demands of team-handball referees during games. *The Journal of Strength & Conditioning Research*, 24 (7), 1960-1962.
- Ellenberger, M. (2018). *SR-Stellungspflicht: Neues Modell nach dem Verursacherprinzip*, Zugriff am 7. Mai 2018 unter http://www.handball.ch/de/handball_schweiz/60_media/news-archiv.htm?page=2&detailid=19771
- Fahrner, M. (2008). *Sportverbände und Veränderungsdruck*. Schorndorf: Hofmann.
- Helsen, W., & Bultynck, J. B. (2004). Physical and perceptual-cognitive demands of top-class refereeing in association football. *Journal of sports sciences*, 22 (2), 179-189.
- Hirschi, O. (2014). *Untersuchung zu der Trainersituation des Schweizer Unihockeyverbandes*. Bern: Universität Bern.
- Krustrup, P., et al. (2009). Activity profile and physical demands of football referees and assistant referees in international games. *Journal of Sports Sciences*, 27 (11), 1167-1176.
- Krustrup, P., Mohr, M., & Bangsbo, J. (2002). Activity profile and physiological demands of top-class soccer assistant refereeing in relation to training status. *Journal of Sports Sciences*, 20 (11), 861-871.
- Livingston, L. A., Forbes, S. L., Wattie, N., Pearson, N., Camacho, T., & Varian, P. (2017). Sport officiating recruitment, development, and retention: A call to action. *Current Issues in Sport Science (CISS)*.
- Nagel, S., & Schlesinger, T. (2012). *Sportvereinsentwicklung. Ein Leitfaden zur Planung von Veränderungsprozessen*. Bern: Haupt Verlag.
- Ridinger, L. L., Warner, S., Tingle, J. K., & Kim, K. R. (2017). Why Referees Stay in the Game. *Global Sport Business Journal*, 5(3), 22-37.
- Rullang, C., Emrich, E., & Pierdzioch, C. (2017). Why do referees end their careers and which factors determine the duration of a referee's career? *Current Issues in Sport Science (CISS)*.
- Schiedsrichtervereinigung Herne (n.d.). *Anforderungen*. Zugriff am 8. Februar 2018 unter http://www.schiedsrichter-herne.info/?page_id=168

- Schweizerischer Fussballverband (n.d.) *SR-Rekrutierung*. Zugriff am 11. Mai 2018 unter <https://www.football.ch/SFV/Schiedsrichter/SR-Rekrutierung/werdeschiedsrichter-in.aspx>
- Swiss Ice Hockey (2017). *Schiedsrichterreglement*, Zugriff am 8. Februar 2018 unter <https://www.sihf.ch/media/9332/01-schiedsrichterreglement-2017-d.pdf>
- Swiss Ice Hockey (n.d.). *Wie werde ich Schiedsrichter?* Zugriff am 11. Mai 2018 unter <https://www.sihf.ch/de/referees/become-a-referee/>
- Swiss Unihockey (2015). *Schiedsrichterreglement 2015/16*, Zugriff am 8. Februar 2018 unter http://www.swissunihockey.ch/files/6114/3012/0773/SRR_1516_DE.pdf
- Swiss Unihockey (n.d.). *Voraussetzungen Schiedsrichteramt*, Zugriff am 11. Mai 2018 unter http://www.swissunihockey.ch/files/3015/1801/8640/Voraussetzungen_fuer_das_Schiedsrichteramt.pdf
- You are the Ref International (2014) *Essential Requirements to be a Referee*, Zugriff am 8. Februar 2018 unter <http://you-are-the-ref.com/essential-requirements-to-be-a-referee/>

Anhang

Anhang 1: Persönliche Mitteilung, L. Gyger, 20.09.2016



SCIENCE CORNER - PROJEKTBESCHRIEB

von: Lukas Gyger
Chef Schiedsrichterkommission

Datum: 03. April 2016

1. Arbeitstitel/Thema

Strukturdefizite im Schiedsrichterwesen – Ein Massnahmenpaket

2. Problemstellung und Abgrenzung des Gegenstandes

No refs – no game. Die Gewinnung von neuen Schiedsrichtern und die hohe Fluktuation stellen eine grosse Herausforderung für die Schweizer Sportverbände dar (vgl. VBS, Leistungssportkonzept Bundes – Entwurf vom 08.05.2015). Obwohl in den grossen Sportverbänden das Schiedsrichterwesen zumeist Angelegenheit des nationalen oder eines regionalen Verbandes ist, wird das Problem zumindest teilweise an die Vereine delegiert, indem diese gemäss einem definierten Schlüssel (bspw. Anzahl zur Meisterschaft gemeldete Teams) Schiedsrichter stellen müssen – bei Zuwiderhandlung drohen hohe Bussen oder sogar der Ausschluss vom Meisterschaftsbetrieb.

Auch swiss unihockey leidet unter strukturellen Effizienzdefiziten im Schiedsrichterwesen. Im Vergleich zu anderen Sportarten werden heute mit rund 1'500 aktiven Schiedsrichtern im Verhältnis zur Zahl der lizenzierten Spielerinnen und Spieler (ca. 32'000) besonders viele Schiedsrichter gebraucht, wobei der Pool an potentiellen Kandidaten aufgrund des geringen Alters der Sportart eher klein ist. Dies deutet darauf hin, dass die durchschnittliche Anzahl der effektiv pro Schiedsrichter geleiteten Spiele in einer Saison relativ gering und damit ineffizient ist. Akzentuiert wird dieses Problem durch eine hohe Verschleissquote: Über 30% aller neuen Schiedsrichter treten nach nur 1 Jahr bereits wieder zurück – dies bedeutet, dass die Ressourcen der Schiedsrichterkommission, von denen ein Grossteil in die Ausbildung von Anfängern fliesst, nicht nachhaltig investiert sind.

Die Schiedsrichterkommission von swiss unihockey hat im Rahmen der Verbandsstrategie des Zentralvorstandes für die Jahre 2014-18 das Ziel erhalten, die Rücktrittsquote von Neu-Schiedsrichtern unter 30% zu senken.

3. Ziel der Forschungsarbeit

Ausgehend von einer aktuellen Datenanalyse (Umfang und Ursache der Schiedsrichterrücktritte) sowie einer umfassenden Schiedsrichterbefragung wird das bestehende Bedarfs- und Anreizsystem des Schiedsrichterwesens einer Evaluation unterzogen, welches in konkrete strategische Massnahmenempfehlungen führen soll.

Es soll insbesondere überprüft werden, ob die heutigen Kontingentsvorschriften, welche von den Vereinen die Stellung einer starren Anzahl Schiedsrichter in Abhängigkeit von der Zahl der zum Meisterschaftsbetrieb angemeldeten Mannschaften durch ein neues, flexibleres Konzept abgelöst werden kann. Dieses sollte bspw. vorsehen, dass Vereine mit Schiedsrichtern, die über eine hohe Einsatzbereitschaft verfügen, ihre Kontingentspflichten auch mit weniger Schiedsrichtern erfüllen können, sofern sie die durch ihre Teams generierten Einsätze abdecken.

Damit verbunden sind erhoffte Nebeneffekte wie bspw. Senkung des Gesamtbedarfs an Schiedsrichtern, die Steigerung der durchschnittlichen Verweildauer im Amt mit besonderem Schwerpunkt auf die Senkung der Rücktritte von Erstjahresschiedsrichtern.

Nicht vergessen werden dabei dürfen potentielle Abhängigkeiten und Zielkonflikte: Die Bussen für Vergehen der Vereine gegen die Schiedsrichterkontingentsvorschriften sowie Gelder, die über höhere Preise für Anfängerkursanmeldungen generiert werden, generieren heute substantielle finanzielle Mittel für swiss unihockey und das Schiedsrichterwesen.

4. Arbeitsschritte

Erster Schritt: Darstellung des Ist-Zustandes: Schiedsrichterbedarf, Auswertung der Rücktrittsumfrage unter bestehenden Schiedsrichtern, Entwicklung der Rücktrittstatistik und der Zahl der geleiteten Spiele pro Schiedsrichter (Daten existieren mehrheitlich)

Zweiter Schritt: Entwicklung Soll-Zustand, basierend auf einer Befragung sämtlicher aktiver Schiedsrichter von swiss unihockey in Bezug auf Motivation, Leistungs- und Verweilbereitschaft und mögliche Anreize, um diese zu erhöhen (Daten müssen erhoben werden).

Dritter Schritt: Formulierung der Handlungsempfehlungen zur Anpassungen der heutigen Kontingentsystems.

Anhang 2: Fragebogen «Optimierung Schiedsrichterwesen (Rücktritt)»



Optimierung Schiedsrichterwesen (Rücktritt)

Persönliches

Auf dieser Seite geht es darum etwas zu Ihrer Person in Erfahrung zu bringen.
Hier sollten nur Schiedsrichter antworten, die in der Saison 17/18 von ihrem Amt zurückgetreten sind und somit in der Saison 18/19 nicht mehr als Schiedsrichter tätig sein werden. Wenn Sie nach Saison 17/18 als Schiedsrichter verbleiben, dann melden Sie sich bitte bei uns und werden Ihnen die passende Umfrage zukommen lassen.

1. Wie alt sind Sie?

2. Was ist Ihr Geschlecht?

Männlich

Weiblich

3. Wie viele Jahre haben Sie die Funktion als Schiedsrichter ausgeführt?
(Bis und mit Saison 17/18)

4. Auf welcher Qualifikationsstufe haben Sie in der Saison 17/18 gebliffen?

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> G1 | <input type="radio"/> R1 |
| <input type="radio"/> G2 | <input type="radio"/> R2 |
| <input type="radio"/> G3 | <input type="radio"/> R3 |
| <input type="radio"/> G4 | <input type="radio"/> R4 |
| <input type="radio"/> G5 | |

5. Haben Sie selber Unihockey gespielt oder spielen Sie immer noch?

- Ja
 Nein

6. Wie schätzen Sie Ihre Schiedsrichterqualitäten ein?

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> Sehr gut | <input type="radio"/> Eher Schlecht |
| <input type="radio"/> Gut | <input type="radio"/> Schlecht |
| <input type="radio"/> Durchschnittlich | |

7. Das Pfeifen eines Unihockeyspiels machte mich mehrheitlich glücklich.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

8. Ich fühlte mich sicher, wenn ich ein Spiel piff.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

Die folgenden Fragen drehen sich um das aktuelle Schiedsrichterwesen.

OK

9. Ich wurde gut ausgebildet.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

10. Ich wurde gut auf die bevorstehenden Herausforderungen vorbereitet.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

11. Die „Karrierechancen“ als Unihockeyschiedsrichter sind gut.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

12. Der Aufstieg in höhere Qualifikationsstufen ist mit guten Leistungen problemlos möglich.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

13. Die Kommunikation mit dem Einsatzleiter verlief problemlos.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

14. Ich wurde ausreichend von Observern beobachtet.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

Gründe für den Rücktritt

In den folgenden Fragen geht es darum, die Gründe für Ihren Rücktritt aus dem Schiedsrichteramt herauszufinden.

OK

15. Ich wurde von meinem Verein gezwungen ein Schiedsrichteramt zu übernehmen.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

16. Ich hatte nie vor das Schiedsrichteramt länger als anfangs geplant zu tragen.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

17. Ich verspürte einen zu grossen Druck durch die Spieler/Trainer.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

18. Ich verspürte einen zu grossen Druck durch die Fans/Eltern.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

19. Ich verspürte einen zu grossen Leistungs- und Zeitdruck während den Spielen.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

20. Ich verspürte einen zu grossen Druck, den ich mir selber auferlegte.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

21. Ich war überfordert mit dem Tempo.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

22. Ich wurde oft persönlich angegriffen.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

23. Ich pfiff aus meiner Sicht in der falschen Qualifikationsstufe.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

24. Der Zeitaufwand war zu gross.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

25. Ich hatte zu viele Einsätze.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

26. Ich hätte gerne mehr Einsätze übernommen.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

27. Die Einsatzorte waren zu weit entfernt.

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input checked="" type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

28. Aus privaten Gründen hatte ich nicht mehr genügend Zeit das Schiedsrichteramt auszuführen.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

29. Die Unterstützung durch mein persönliches Umfeld war zu klein.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

30. Die Unterstützung durch den Verein war zu klein.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

31. Die Unterstützung durch den Verband war zu klein.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

32. Die Spesenentschädigung für die Reisen war zu gering.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

33. Die finanzielle Entlohnung war zu gering.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

34. Das Schiedsrichteramt musste aus gesundheitlichen Gründen abgelegt werden.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

35. Aufgrund anders gesetzter Prioritäten im selben Sport (Spieler/Trainer), musste das Schiedsrichteramt abgelegt werden.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

36. Wurde der Hauptgrund oder die Hauptgründe für Ihren Rücktritt in den Fragen beantwortet? Falls nein, schreiben Sie diese bitte in das unten stehende Feld.

Anforderungen an einen Unihockey Schiedsrichter

Im Folgenden gibt es eine Auflistung mit verschiedenen Merkmalen die ein Schiedsrichter aufweisen kann/sollte. Lesen Sie bitte alle Merkmale durch und bestimmen Sie, mit Hilfe des Schiebereglers, wie wichtig dieses Merkmal für einen Schiedsrichter im Unihockey ist (1 = unwichtig, 10 = sehr wichtig).

OK

37. Wie wichtig ist ein guter Umgang mit Drucksituationen?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

38. Wie wichtig ist ein guter physischer Zustand?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

39. Wie wichtig ist eine gute Regelkenntnis?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

40. Wie wichtig ist es schnelle und korrekte Entscheidungen treffen zu können?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

41. Wie wichtig ist ein grosses Selbstbewusstsein?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

42. Wie wichtig ist eine grosse Autorität auf dem Spielfeld?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

43. Wie wichtig ist Ruhe und Gelassenheit auf dem Spielfeld?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

A horizontal slider bar with a white circle marker positioned at the 5 (mittel) mark. The bar is labeled with 0 (unwichtig), 5 (mittel), and 10 (sehr wichtig).

44. Wie wichtig ist Motivation?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

A horizontal slider bar with a white circle marker positioned at the 5 (mittel) mark. The bar is labeled with 0 (unwichtig), 5 (mittel), and 10 (sehr wichtig).

45. Wie wichtig ist eine effektive Kommunikation?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

A horizontal slider bar with a white circle marker positioned at the 5 (mittel) mark. The bar is labeled with 0 (unwichtig), 5 (mittel), and 10 (sehr wichtig).

46. Wie wichtig ist die Konstanz über ein ganzes Spiel (Linie)?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

A horizontal slider bar with a white circle marker positioned at the 5 (mittel) mark. The bar is labeled with 0 (unwichtig), 5 (mittel), and 10 (sehr wichtig).

47. Wie wichtig sind gute zwischenmenschliche Fähigkeiten?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

A horizontal slider bar with a white circle marker positioned at the 5 (mittel) mark. The bar is labeled with 0 (unwichtig), 5 (mittel), and 10 (sehr wichtig).

Offene Fragen

Im Folgenden geht es darum, Ihre persönliche Meinung zum Schiedsrichterwesen von Swiss Unihockey kundzutun.

OK

48. Was würden Sie am Schiedsrichter-Rekrutierungssystem von Swiss Unihockey ändern?

49. Wie könnten Ihrer Meinung nach Karrieremöglichkeiten für Schiedsrichter verbessert werden?

50. Gibt es Bereiche in denen der Verband die Schiedsrichter zu wenig unterstützt?

51. Welcher Aspekt erschwert Ihnen die Schiedsrichter Tätigkeit am meisten?

- Finanzielle Entschädigung
- Umgang mit Trainer/Spieler/Zuschauer
- Umgang mit Verbandsfunktionären
- Reisewege

Sonstiges (bitte angeben)

52. Wie viel haben Sie vom Verein für Ihre Funktion als Schiedsrichter erhalten? (finanzielle Mittel sowie Fringe Benefits)

53. Wie haben Sie Ihren Verein, für welchen Sie das Amt als Schiedsrichter ausgeübt haben, ausgewählt?

54. Falls Sie in Ihrer Zeit als Schiedsrichter einmal den Verein gewechselt haben, was war der Grund für Ihren Transfer?

- Mehr Entschädigung durch den Verein erhalten
- Umzug / Wohnungswechsel
- Kollegen haben auch den Verein gewechselt
- Wechsel als Spieler und deshalb auch Wechsel als Schiedsrichter
- Streitigkeiten mit dem Verein

55. Sonstiges

Anhang 3: Fragebogen «Optimierung Schiedsrichterwesen (Verbleib)»



Optimierung Schiedsrichterwesen (Verbleib)

Persönliches

Auf dieser Seite geht es darum etwas zu Ihrer Person in Erfahrung zu bringen.
Hier sollten nur Schiedsrichter antworten, die in der Saison 17/18 in ihrem Amt verblieben sind und weiterhin als Unihockey-Schiedsrichter tätig waren. Falls Sie in der Saison 17/18 zurückgetreten sind, dann melden Sie sich bitte bei uns und wir werden Ihnen den passenden Link zukommen lassen.

OK

1. Wie alt sind Sie?

2. Was ist Ihr Geschlecht?

- Männlich
- Weiblich

3. Wie viele Jahre haben Sie die Funktion als Schiedsrichter ausgeführt?
(Bis und mit Saison 17/18)

4. Auf welcher Qualifikationsstufe haben Sie in der Saison 17/18
gepfiffen?

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> G1 | <input type="radio"/> R2 |
| <input type="radio"/> G2 | <input type="radio"/> R3 |
| <input type="radio"/> G3 | <input type="radio"/> R4 |
| <input type="radio"/> G4 | <input type="radio"/> R5 |
| <input type="radio"/> G5 | <input type="radio"/> R6 |
| <input type="radio"/> R1 | <input type="radio"/> R7 |

5. Haben Sie selber Unihockey gespielt oder spielen Sie immer noch?

- Ja
 Nein

6. Wie schätzen Sie Ihre Schiedsrichterqualitäten ein?

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> Sehr gut | <input type="radio"/> Eher Schlecht |
| <input type="radio"/> Gut | <input type="radio"/> Schlecht |
| <input type="radio"/> Durchschnittlich | |

7. Das Pfeifen eines Unihockeyspiels macht mich mehrheitlich glücklich.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

8. Ich fühle mich sicher, wenn ich ein Spiel pfeife.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

Organisation und System im Schiedsrichterwesen

Die folgenden Fragen drehen sich um das aktuelle Schiedsrichterwesen.

OK

9. Ich wurde gut ausgebildet.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

10. Ich wurde gut auf die bevorstehenden Herausforderungen vorbereitet.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

11. Die „Karrierechancen“ als Unihockeyschiedsrichter sind gut.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

12. Der Aufstieg in höhere Qualifikationsstufen ist mit guten Leistungen problemlos möglich.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

13. Die Kommunikation mit dem Einsatzleiter verläuft problemlos.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

14. Ich werde ausreichend von Observern beobachtet.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

Gründe für den Verbleib

In den folgenden Fragen geht es darum, die Gründe für Ihre Tätigkeit und Ihren Verbleib im Schiedsrichteramt herauszufinden.

OK

15. Ich wollte schon immer Schiedsrichter werden.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

16. Ich bekomme genügend Unterstützung von meinem persönlichen Umfeld.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

17. Ich bekomme genügend Unterstützung vom Verein.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

18. Ich bekomme genügend Unterstützung vom Verband.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

19. Ich führe das Schiedsrichteramt aus, um meinen Verein zu entlasten.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

20. Ich bin Unihockeyschiedsrichter, weil ich Freude an der Sportart habe.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

21. Ich bin Schiedsrichter, um mir etwas dazu zu verdienen.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

22. Ich habe Freude an der Herausforderung, die auf einen Unihockeyschiedsrichter treffen.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

23. Ich habe Freude ein Spiel zu leiten und Fairness zu generieren.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

24. Ich bin gerne dem Druck der Spieler/Trainer ausgesetzt.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

25. Ich bin gerne dem Druck der Fans/Eltern ausgesetzt.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Trifft sehr zu | <input type="radio"/> Trifft eher nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft zu | <input type="radio"/> Trifft nicht zu |
| <input type="radio"/> Trifft eher zu | |

26. Ich bin gerne dem Leistungsdruck und dem Zeitdruck im Spiel ausgesetzt.

- Trifft sehr zu Trifft eher nicht zu
 Trifft zu Trifft nicht zu
 Trifft eher zu

27. Ich würde gerne mehr Einsätze übernehmen.

- Trifft sehr zu Trifft eher nicht zu
 Trifft zu Trifft nicht zu
 Trifft eher zu

28. Wurde der Hauptgrund oder die Hauptgründe für Ihren Verbleib in den Fragen beantwortet? Falls nein, schreiben Sie diese bitte in das unten stehende Feld.

Anforderungen an einen Unihockey Schiedsrichter

Im Folgenden gibt es eine Auflistung mit verschiedenen Merkmalen die ein Schiedsrichter aufweisen kann/sollte. Lesen Sie bitte alle Merkmale durch und bestimmen Sie, mit Hilfe des Schiebereglers, wie wichtig dieses Merkmal für einen Schiedsrichter im Unihockey ist (1 = unwichtig, 10 = sehr wichtig).

OK

29. Wie wichtig ist ein guter Umgang mit Drucksituationen?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

30. Wie wichtig ist ein guter physischer Zustand?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

31. Wie wichtig ist eine gute Regelkenntnis?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

32. Wie wichtig ist es schnelle und korrekte Entscheidungen treffen zu können?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

33. Wie wichtig ist ein grosses Selbstbewusstsein?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

34. Wie wichtig ist eine grosse Autorität auf dem Spielfeld?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

35. Wie wichtig ist Ruhe und Gelassenheit auf dem Spielfeld?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

36. Wie wichtig ist Motivation?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

37. Wie wichtig ist eine effektive Kommunikation?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

38. Wie wichtig ist die Konstanz über ein ganzes Spiel (Linie)?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

39. Wie wichtig sind gute zwischenmenschliche Fähigkeiten?

0 (unwichtig) 5 (mittel) 10 (sehr wichtig)

Offene Fragen

Im Folgenden geht es darum, Ihre persönliche Meinung zum Schiedsrichterwesen von Swiss Unihockey kundzutun.

40. Was würden Sie am Schiedsrichter-Rekrutierungssystem von Swiss Unihockey ändern?

41. Wie könnten Ihrer Meinung nach Karrieremöglichkeiten für Schiedsrichter verbessert werden?

42. Gibt es Bereiche in denen der Verband die Schiedsrichter zu wenig unterstützt?

43. Welcher Aspekt erschwert Ihnen die Schiedsrichter Tätigkeit am meisten?

- Finanzielle Entschädigung
- Umgang mit Trainer/Spieler/Zuschauer
- Umgang mit Verbandsfunktionären
- Reisewege

Sonstiges (bitte angeben)

44. Wie viel haben Sie vom Verein für Ihre Funktion als Schiedsrichter erhalten? (finanzielle Mittel sowie Fringe Benefits)

45. Wie haben Sie Ihren Verein, für welchen Sie das Amt als Schiedsrichter ausüben, ausgewählt?

46. Falls Sie in Ihrer Zeit als Schiedsrichter einmal den Verein gewechselt haben, was war der Grund für Ihren Transfer?

- Mehr Entschädigung durch den Verein erhalten
- Wechsel als Spieler und deshalb auch Wechsel als Schiedsrichter
- Umzug / Wohnungswechsel
- Streitigkeiten mit dem Verein
- Kollegen haben auch den Verein gewechselt

47. Sonstiges

Selbstständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst und keine andere als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Mir ist bekannt, dass andernfalls der Senat gemäss Artikel 36 Absatz 1 Buchstabe r des Gesetzes über die Universität vom 5. September 1996 zum Entzug des aufgrund dieser Arbeit verliehenen Titels berechtigt ist.

Weiterhin erkläre ich, dass ich das Thema, wie es in der einleitenden Fragestellung umrissen wird, nicht bereits ganz oder teilweise in einer schriftlichen Arbeit bearbeitet habe, die anderswo eingereicht, beziehungsweise als Studienleistung anerkannt worden ist. (Ausnahmen, wie eine substantielle Erweiterung einer bereits eingereichten schriftlichen Arbeit, bedürfen des Einverständnisses der zuständigen GutachterInnen.)

Name: Carlo Engel

Ort / Datum: Bern / 21.06.2018

Unterschrift:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Engel', is positioned to the right of the 'Unterschrift:' label.