



ARBEITSGEMEINSCHAFT

SCHIEDSRICHTER-
SOLL

ABSCHLUSSBERICHT

Inhaltsverzeichnis

1	DOKUMENTENHISTORIE	3
2	EINLEITUNG.....	3
2.1	AUSGANGSSITUATION.....	3
2.2	EINBERUFUNG DER ARBEITSGEMEINSCHAFT SCHIEDSRICHTER-SOLL.....	6
3	ZUSAMMENSETZUNG UND SITZUNGEN DER ARBEITSGRUPPE.....	6
3.1	EINSETZUNG DER ARBEITSGRUPPE UND AUSWAHL DER MITGLIEDER	6
3.2	SITZUNGEN DER ARBEITSGRUPPE	8
4	ARBEITSAUFTRAG.....	8
4.1	BILDUNG VON UNTERARBEITSGRUPPEN.....	9
4.2	UNTERARBEITSGRUPPE I „OPTIMIERUNG DES BESTANDES“	10
4.3	UNTERARBEITSGRUPPE II „GEWINNUNG UND BINDUNG“	11
4.4	UNTERARBEITSGRUPPE III „REFORMATION UND AKZEPTANZ“	12
5	ARBEITSERGEBNISSE UND VORSCHLÄGE	12
5.1	EMPFEHLUNGEN DER UNTERARBEITSGRUPPE „OPTIMIERUNG DES BESTANDES“	12
5.1.1	EMPFEHLUNG TECHNISCHER ANPASSUNGEN.....	12
5.1.2	UMSETZUNGSERFORDERNISSE UND SACHSTAND	15
5.2	EMPFEHLUNGEN DER UNTERARBEITSGRUPPE „GEWINNUNG UND BINDUNG“	15
5.2.1	KINDER- UND JUGENDHANDBALLSCHIEDSRICHTER.....	15
5.2.2	SCHIEDSRICHTER-POOLS.....	19
5.2.3	VERKÜRZTE AUSBILDUNG BEI SPIELERINNEN UND SPIELERN HÖHERER LIGEN	20
5.2.4	BERÜCKSICHTIGUNG VON FREUNDSCHAFTSSPIELEN IM SR-SOLL	21
5.2.5	FINANZIELLE ASPEKTE DES SCHIEDSRICHTERWESENS	23
5.2.6	BINDUNG VON SCHIEDSRICHTERINNEN UND SCHIEDSRICHTERN.....	24
5.3	EMPFEHLUNGEN DER UNTERARBEITSGRUPPE „AKZEPTANZ UND REFORMATION“	28
5.3.1	DARSTELLUNG DES IST-ZUSTANDES	29
5.3.2	ALTERNATIVE BERECHNUNGSMODELLE - GRUNDLAGEN.....	34
5.3.2.1	MODELL 1 – EINHEITLICHES LIGENMODELL	36
5.3.2.2	MODELL 2 – LIGAABHÄNGIGES MODELL	36
5.3.2.3	MODELL 3 – JUGENDBERÜCKSICHTIGUNG	37
5.3.2.4	MODELL 4 – KLASSISCHES „VERURSACHERPRINZIP“	38
5.3.2.5	MODELLEMPFEHLUNG DER AG MIT RAHMENBEDINGUNGEN.....	38
5.3.3	SANKTIONSMODELL UND MUSTERBEISPIELE	43
5.3.3.1	VERSTÖßE GEGEN DAS SCHIEDSRICHTER SOLL – JAHR 1	43
5.3.3.2	VERSTÖßE GEGEN DAS SCHIEDSRICHTER SOLL – JAHR 2	44
5.3.3.3	VERSTÖßE GEGEN DAS SCHIEDSRICHTER SOLL – JAHR 3	45
5.3.3.4	FOLGEVERSTÖßE UND ZURÜCKSETZUNG DER STUFEN.....	47
5.3.3.5	UMRECHNUNG DER BISHERIGEN JAHRESSTUFEN AUF DAS NEUE MODELL.....	48
5.3.3.5	ABSCHLIEßENDE BEWERTUNG DES SANKTIONSMODELLS	50
6	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE	51
7	EVALUATION	56

1 Dokumentenhistorie

Datum	Bearbeitet von	Beschreibung	Bemerkung
01.03.2023	Lutz Pittner	Teilentwurf	Entwurfssfassung ohne Ergebnisse UAG 3
07.03.2023	Lutz Pittner	Teilentwurf	Zuleitung und Qualitätssicherung an Arbeitsgemeinschaft
bis 17.03.2023	Mitglieder AG	Teilentwurf	Überprüfungen und Anmerkungen durch UAGs
12.03.2023	Lutz Pittner	Entwurf	Vollständiger Entwurf (mit UAG III) vor Einarbeitung der Stellungnahmen durch die Mitglieder der Arbeitsgruppe aus der 5. AG Sitzung
17.-19.03.2023	Lutz Pittner	Entwurf	Einarbeitung Änderungsanregungen Armin Pscherer und Dieter Teynor
20.03.2023	Mitglieder AG	Entwurf	Übermittlung an AG Mitglieder mit Möglichkeit zur Stellungnahme bis einschließlich 24.03.2023
25.03.2023	Lutz Pittner	Entwurf	Einarbeitung der eingegangenen Anregungen (D. Teynor / U. Bretzinger)
26.03.2023	Lutz Pittner	Entwurf	Abnahme
26.03.2023	Lutz Pittner	Reinschrift	Übermittlung des finalen Abschlussberichts an Präsidium BHV und AG-Mitglieder

2 Einleitung

2.1 Ausgangssituation

Ohne die Einhaltung von Spielregeln ist - ganz gleich in welcher Sportart - ein ordnungsgemäßer Spielbetrieb undenkbar. Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter sind nicht zuletzt aus diesem Grund für jede Form organisierten Sports undenkbar und elementar. Dies gilt für den Handballsport in besonderem Maße, da die Anzahl der Schiedsrichterentscheidungen im Vergleich zu anderen Sportarten wie etwa im Fußball deutlich höher ist und im Regelfall im „Sekundentakt“ zu pfeifen ist. Damit sind Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter für den Handballsport nicht nur eine „Randerscheinung“ oder gar ein „notwendiges Übel“. Sie sind vielmehr ein wesentlicher Teil des Spiels, ohne die begeisternder und mitreißender Handballsport nicht möglich

ist. Dieser hohen Bedeutung für den Handball insgesamt wird die Wahrnehmung und Interesse für die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter nicht gerecht. Nicht selten werden sie belächelt, beschimpft oder gar beleidigt. Anerkennung und Wertschätzung für ihre Tätigkeit gibt es selten. Auch und gerade im Jugendbereich eingesetzte Schiedsrichter-Neulinge müssen unter fehlendem Verständnis und mangelnder Akzeptanz für die eine oder andere Fehlentscheidung leiden.

Die Folgen dieser Situation – von einer Entwicklung lässt sich angesichts dieses seit vielen Jahren andauernden Zustandes kaum sprechen – sind bekannt. Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter ist für eine flächendeckende Besetzung des Spielbetriebs nicht auskömmlich. Es herrscht Mangelwirtschaft; ganze Spielklassen können nicht mehr besetzt werden. Eine Entwicklung, die im Übrigen nur dadurch „geschönt“ wird, dass die Anzahl der im Verbandsgebiet aktiven Mannschaften ebenfalls seit Jahren rückläufig ist und die Summe der zu leitenden Spiele gesunken ist. Das Schiedsrichterwesen leidet unter „Überalterung“. Immer weniger Schiedsrichter leiten immer mehr Spiele. Neue, junge und im besten Fall parallel spielende Schiedsrichterneulinge lassen sich nur selten auf Dauer akquirieren, da sie durch übermäßige Kritik und fehlendes Verständnis für „Anfängerfehler“ schnell das Interesse an einer Schiedsrichter-Laufbahn verlieren.

Entsprechende – auch durch Untersuchungen auf wissenschaftlicher Basis gestützte – Auswertungen wurden im Zusammenhang mit dem Jahr des Schiedsrichters 2010 erhoben. Stichprobenartige Evaluationen der ehemaligen Handballkreise, bei denjenigen, die die Tätigkeit als Schiedsrichter beendet haben, haben ergeben, dass die damals zugrunde gelegten Annahmen immer noch Gültigkeit haben.

Da viele Vereine primär die eigene sportliche Leistungsentwicklung im Blick haben und die Entwicklung des Schiedsrichterwesens eher als vorrangige Aufgabe des Verbandes wahrgenommen wird, musste der BHV (ähnlich wie andere Landesverbände) mit einem Sanktionsmodell gegensteuern, das Vereine mit einer zu geringen Zahl an aktiven Schiedsrichtern zunächst mit

Geldbußen und bei wiederholten Nichterreichen des Schiedsrichter-Solls¹ mit Punktabzügen in der laufenden Spielsaison belegt. Diese Regelung wurde in § 14 der Spielordnung des BHV in die Rechtsbestimmungen des BHV aufgenommen. Hierdurch sollen die Vereine zu einer Förderung des eigenen Schiedsrichter-Nachwuchses motiviert werden. Die durch das Schiedsrichter-Soll für den Verband generierten Einnahmen werden für die Schiedsrichtergewinnung und -ausbildung genutzt und damit zweckentsprechend verwendet.

Ungeachtet der für die Vereine – vor allem im Bereich des Punktabzuges – empfindlichen Regelung und der damit verbundenen jahrelangen Kritik an den bestehenden Regelungen des Schiedsrichter-Solls ist festzuhalten, dass die Einführung des Schiedsrichter-Solls (formal gemessen an der Anzahl der fehlenden Schiedsrichter) Wirkung gezeigt hat. Die Anzahl der der fehlenden Schiedsrichter, die Summe der Geldbußen und der abgezogenen Punkte ist im Vergleich der Referenzspielrunden 2013/2014 und 2019/2020 (auf die Einbeziehung der folgenden Spielrunden wurde aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie verzichtet) signifikant gesunken.

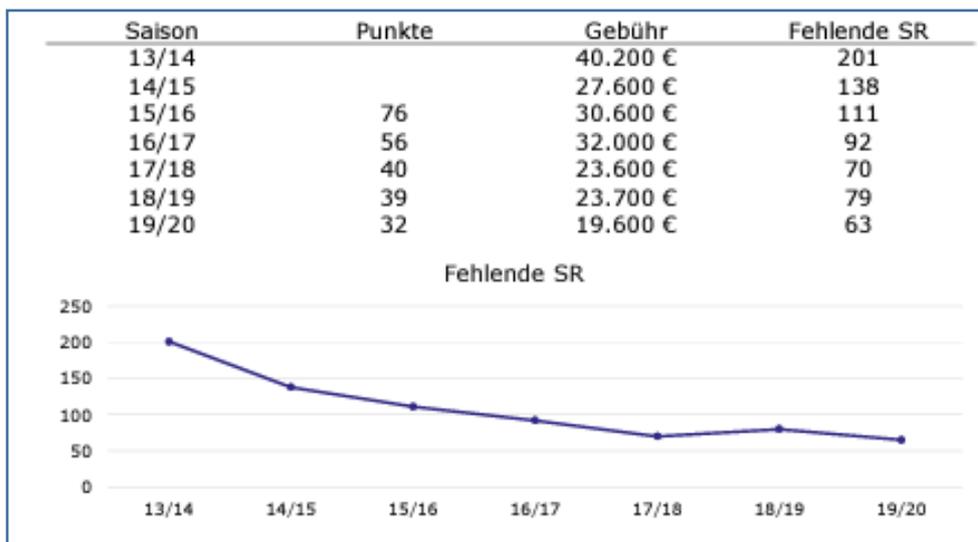


Abb.1 Entwicklung SR-Soll

¹ Der Begriff Schiedsrichter-Soll wird als Fachbegriff durchgehend verwendet. Er steht für die von den Vereinen zu erbringenden Schiedsrichter-Spielleitungen und auch als Synonym für die Geldbußen und Punktabzüge nach §14 der Spielordnung des BHV, die bei Nichterreichen der Schiedsrichter-Anzahl bzw. der Spielleitungsanzahl durch den BHV verhängt werden.

2.2 Einberufung der Arbeitsgemeinschaft Schiedsrichter-Soll

Trotz der dargestellten – zumindest formal – positiven Entwicklungen wird die derzeitige Form des Schiedsrichter-Solls von den Vereinen zunehmend kritisch wahrgenommen. Die wesentliche Stoßrichtung der Vereine war dabei weniger der Ansatz, auf eine Sanktionierung bei zu geringer Anzahl aktiver Schiedsrichter gänzlich zu verzichten. Vielmehr ging es um die Frage, ob sich das derzeitige System (noch) als hinreichend gerecht und fair bei der Berechnung der Strafen darstellt. So fällt beispielsweise ein Teil der von Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern pro Saison geleiteten Spiele „unter den Tisch“, wenn diese mehr als 15 Spiele leiten. Vor diesem Hintergrund hatten die Vereine die aktuelle Berechnung des Schiedsrichter-Solls im Rahmen der Bezirkstage im Jahr 2021 kritisch hinterfragt und eine umfassende Reformierung angeregt. Nach intensiver Erörterung und Befassung des Präsidiums des BHV, hatte dieses beschlossen, eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die sich mit der Fragestellung befassen soll, den Ist-Zustand in Sachen Schiedsrichter-Soll zu erheben und Reformvorschläge mit dem Ziel mehr Gerechtigkeit und mehr Motivation zu entwickeln. Anknüpfend an diesen Beschluss hatte der BHV die Arbeitsgruppe Schiedsrichter-Soll ins Leben gerufen, die den vorliegenden Abschlussbericht erarbeitet hat.

3 Zusammensetzung und Sitzungen der Arbeitsgruppe

3.1 Einsetzung der Arbeitsgruppe und Auswahl der Mitglieder

Bei der Frage, in welcher Zusammensetzung die Arbeitsgruppe agieren soll, hat sich der BHV mit den Bezirksvorständen dahingehend abgestimmt, dass die Arbeitsgruppe möglichst breit aufgestellt wird. Ziel war zum einen, sämtliche Beteiligte und Ressorts zu berücksichtigen, die unmittelbar oder zumindest mittelbar von den Auswirkungen des Schiedsrichter-Solls betroffen sind. Dies beinhaltet selbstverständlich auch eine umfassende Einbeziehung der Vereine, da die Arbeitsgruppe nicht zuletzt aufgrund deren Intervention eingesetzt wurde. Ziel der Arbeitsgruppe sollte es gerade sein, deren Vorstellungen und Erfahrungen mit dem Schiedsrichter-Soll zu bewerten und in den zu erarbeiteten Empfehlungen zu berücksichtigen. Im Übrigen wollte das BHV-Präsidium eine offene und transparente Behandlung des Themas ermöglichen, um einerseits den Einwänden der Vereine an der bestehenden Regelung Rechnung zu tragen, aber auch um zu zeigen, dass man

sich der Thematik umfassend widmen will. Daher haben die beiden Bezirke im Rahmen der Einsetzung der Arbeitsgemeinschaft Vereine benannt, die Interesse an der Mitarbeit bei der Arbeitsgemeinschaft Schiedsrichter-Soll bekundet hatten. Die jeweiligen Vereine hatten dann entsprechende Vertreterinnen und Vertreter in die Arbeitsgruppe entsandt.

Da die Arbeitsgruppe nicht als satzungsmäßiges Beschlussgremium ausgestattet und eingesetzt war, sondern lediglich empfehlenden Charakter besaß, waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer teilweise wechselnder Natur. Die Ergebnisse und Empfehlungen der Arbeitsgruppe basieren daher weitgehend auf einer konsensualen Lösungsfindung und wurden nicht durch Mehrheitsbeschlüsse herbeigeführt. In Bereichen, in denen die Arbeitsgruppe keine einvernehmliche Auffassung gefunden hat, wird dies im Abschlussbericht zum Ausdruck gebracht.

Die Arbeitsgemeinschaft setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- AG Leiter, Vizepräsident-Recht
- BHV-Ebene:
 - Vizepräsident Schiedsrichterwesen
 - Vizepräsident Spieltechnik
 - ein Mitglied des Verbandsschiedsrichterausschusses
 - Geschäftsführung BHV
- Bezirksebene:
 - Vorsitzender Bezirk RNT
 - Stellv. Vors. Spieltechnik Bezirk AES
 - Stellv. Vors. Schiedsrichterwesen Bezirk AES
 - Stellv. Vors. Schiedsrichterwesen Bezirk RNT
 - Referent Schiedsrichterwesen Bezirk RNT
 - Bezirksschiedsrichtereinteiler Bezirk AES
- Vereine
 - Jeweils zwei Vereinsvertreter des Bezirks AES
 - Jeweils zwei Vereinsvertreter des Bezirks RNT

3.2 Sitzungen der Arbeitsgruppe

Die insgesamt fünf Sitzungen der Arbeitsgruppe fanden jeweils in Präsenz statt am:

Sitzung am	Wesentliche Sitzungsinhalte
18.03.2022	Initiales Treffen, Erarbeitung Arbeitsauftrag, Bildung von Unterarbeitsgruppen
13.05.2022	Vorstellung erster Arbeitsergebnisse der Unterarbeitsgruppen und Ideensammlung
05.08.2022	Konkretisierung der Arbeitsergebnisse und Festlegung der weiteren Vorgehensweise
10.02.2023	Abschließende Erörterung Unterarbeitsgruppen I und Unterarbeitsgruppe II, Diskussion der Arbeitsergebnisse der Unterarbeitsgruppe III
07.03.2023	Festlegung der Empfehlungen Unterarbeitsgruppe III, Vorstellung und Erörterung des vorläufigen Abschlussberichts

Nicht verschwiegen werden soll an dieser Stelle die vergleichsweise lange Sitzungspause der Arbeitsgruppe zwischen der dritten und vierten Sitzung. Diese war zum einen dem Wechsel der Geschäftsführung des BHV geschuldet. Die Übergabe der Geschäftsführung von Ramona Müller zu René Takacs zog nachvollziehbarerweise Reibungsverluste und einen zeitintensiven Wissenstransfer nach sich. Zum anderen war auch der Leiter der Arbeitsgemeinschaft durch hohe Belastungen im Rechtsressort nicht in der Lage, die Arbeitsgemeinschaft in der zunächst beabsichtigten Zeitschiene weiterzuführen.

4 Arbeitsauftrag

Der Arbeitsauftrag an die Arbeitsgruppe war zunächst nur grob umrissen und bestand darin, den Ist-Zustand in Sachen Schiedsrichter-Soll zu erheben und Reformvorschläge für ein modernes, gerechteres und von den Vereinen besser akzeptiertes System des Schiedsrichter-Solls zu entwickeln. Diese Vorgabe stand unter der Prämisse bzw. dem „Nichtziel“, keine Vorschläge in Richtung „Ersetzen“ des Schiedsrichter-Solls, sondern vielmehr Ergänzungen oder auch grundlegende Überarbeitungen zu erarbeiten und

vorzuschlagen. Wie bereits dargestellt (und im Übrigen auch zwischen den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Konsens) wird die Notwendigkeit eines Schiedsrichter-Solls nicht bestritten.

Die Vorschläge der Arbeitsgruppe sollten in einem Abschlussbericht niedergelegt und im Präsidium beraten werden. Für den Fall, dass die von der Arbeitsgruppe verfolgten Ansätze durch das Präsidium für zielführend erachtet werden, sollen die Vorschläge der Arbeitsgruppe – einen entsprechenden Beschluss des Präsidiums vorausgesetzt – auf dem Verbandstag am 20.05.2023 vorgestellt und in allgemeiner Form dem Verbandstag zur Entscheidung vorgelegt werden. Würde der Verbandstag dem Präsidium einen entsprechenden Auftrag zur Umsetzung dieser Vorschläge erteilen, müssten die Vorschläge umsetzungsreif aufgearbeitet, in der Satzungskommission vorbereitet und als Ordnungsänderung durch das BHV-Präsidium beschlossen werden. Diejenigen Vorschläge, die der Gewinnung und dem Erhalt der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter dienen, wären über das Präsidium zu Priorisierung, mit den notwendigen Ressourcen zu unterlegen und aus dem Bereich Schiedsrichter zu bearbeiten.

4.1 Bildung von Unterarbeitsgruppen

Die Arbeitsgruppe war sich bereits im Rahmen des ersten Treffens am 18.03.2022 darüber einig, dass die Problematik fehlender Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter nicht ausschließlich über die „Steuerschraube“ Schiedsrichter-Soll beeinflusst werden kann. Die Arbeitsgruppe ist der Überzeugung, dass das Schiedsrichter-Soll mit der Sanktionierung von fehlenden Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern in den Vereinen letztlich nur die „Ultima Ratio“ darstellt, das Problem Schiedsrichtermangel jedoch schon viel früher ansetzt. Der Bestrafung durch das Schiedsrichter-Soll vorgeschaltet ist vielmehr die Frage, wie man die vorhandenen personellen Ressourcen im Schiedsrichterwesen besser führen und professioneller organisieren kann. Neben der reinen Organisationsoptimierung stellt sich vor allem auch die Frage, wie man effizient neue Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter gewinnen und diese dann auch langfristig binden kann. Die Arbeitsgruppe ist der festen Überzeugung, je erfolgreicher man in diesen beiden Bereichen arbeitet, desto weniger „Zwang“ und „Sanktion“ sind beim Schiedsrichter-Soll erforderlich. Deswegen will sich die Arbeitsgruppe nicht auf das Schiedsrichter-Soll beschränken, sondern auch in diesen beiden Bereichen

Hinweise und Empfehlungen zur Umsetzung durch das Schiedsrichterwesen bzw. die Verwaltung des BHV geben. Die Arbeitsgruppe hat hier die ausdrückliche Erwartung, dass der BHV bzw. das Schiedsrichter-Ressort sich mit den Ergebnissen auch dieser zusätzlichen Unterarbeitsgruppen auseinandersetzt und diese zumindest perspektivisch umsetzt bzw. in einem möglichen neuen Verband für die Umsetzung einsetzt. Nicht zuletzt aus diesem Grund plant die Arbeitsgruppe eine spätere Evaluierung der Arbeitsergebnisse (vgl. Ziffer 7).

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitsgruppe auch Anregungen für die Umsetzung direkt in den Vereinen erarbeitet hat. Eine Anbindung unter diesem Aspekt an die Vereine sieht die Arbeitsgruppe als unabdingbar an.

Die dritte Unterarbeitsgruppe hat sich demgegenüber mit den bestehenden Regelungen zum Schiedsrichter-Soll auseinandergesetzt (Ist-Zustand) und Reformvorschläge erarbeitet.

Folgende Unterarbeitsgruppen wurden eingesetzt:

- Unterarbeitsgruppe I: Optimierung des Bestandes
- Unterarbeitsgruppe II: Gewinnung und Bindung
- Unterarbeitsgruppe III: Reformation und Akzeptanz

4.2 Unterarbeitsgruppe I „Optimierung des Bestandes“

Diese Untergruppe durchleuchtete vor allem die ablaufspezifischen und technischen Gesichtspunkte im Zusammenhang mit dem Schiedsrichterwesen. Hinsichtlich der Abläufe wurden vor allem die sog. Freiwunschlisten der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter als ggf. reformbedürftig identifiziert. Festgestellt wurde die fehlende Effektivität des bisherigen Online-Einteilungssystem. Dieser Mangel muss besser adressiert und vorhandene Ressourcen besser genutzt werden. Die Arbeitsgruppe hatte sich hierbei Fragestellungen zu widmen wie z.B.: Warum gibt es vergleichsweise viele Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter im System, die aber nur zwischen drei und zehn Spiele leiten? Ist die Pflege der Freiwunschliste zu aufwendig? Werden die Freiwunschlisten von den Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern gewissenhaft ausgefüllt? Kann die Freiwunschliste in den Kalender der

Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter importiert werden? Kann der Spielplan „spielender“ Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter automatisch in die Freiwunschliste übertragen werden, um Verwaltungsaufwand zu reduzieren? In diese Überlegungen waren also neben organisatorischen auch technische Fragestellungen zu untersuchen. Diese Untersuchung setzt auch eine enge Einbindung des Dienstleisters Handball4all voraus.

4.3 Unterarbeitsgruppe II „Gewinnung und Bindung“

Die Statistiken sind eindeutig. Betrachtet man eine Saison im BHV und in den Bezirken mit einer optimalen Besetzung der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter (von den Aktiven bis zur E-Jugend und von Einzel- bis zu Teamansetzungen), müssten pro Saison etwa 14.800 Spiele mit ungefähr 21.500 Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern besetzt werden. Überregionale Ligen sind bei dieser statistischen Betrachtung noch gar nicht berücksichtigt. Allein in der Saison 2021/22 wären knapp 15.000 Schiedsrichtereinsätze erforderlich gewesen, tatsächlich möglich waren jedoch nur 5.715 (unter Einbeziehung der Jugend). Diese Grundlage stellt die Basis der zweiten Untergruppe dar. Wie schaffen wir es, neue Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter zu gewinnen bzw. vorhandene zu binden und zum Weitermachen zu motivieren? Fragestellungen dieser Untergruppe waren vor allem: Wie ist es möglich, Jugendliche vor dem „Dropout-Alter“ für das Schiedsrichterwesen zu begeistern? Wie schaffe ich es, (ehemalige) Spielerinnen und Spieler oder auch Trainerinnen und Trainer zum Leiten von Spielen zu animieren? Welche besonderen Möglichkeiten und Anreize haben Spielerinnen und Spieler, die höherklassig gespielt haben? Gibt es verkürzte Auffrischkurse für ehemalige Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter? Welche Aushängeschilder haben wir im BHV, mit denen wir im eigenen Verband werben können?

Diese Unterarbeitsgruppe zielte also darauf ab, einzelne Überlegungen in den Fokus zu stellen und auszuarbeiten. Hier bestehen enge Schnittmengen mit der dritten Unterarbeitsgruppe, insbesondere mit Blick darauf, welche neuen Berechnungsmodelle umsetzbar sind und welche Aus- und Fortbildungsformate kann der BHV entsprechend anbieten.

4.4 Unterarbeitsgruppe III „Reformation und Akzeptanz“

Diese Unterarbeitsgruppe hat sich mit alternativen Berechnungsmodellen beschäftigt und vor allem folgende Fragen behandelt. Ist es zielführend, bei der Anrechnung von Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern ausschließlich auf deren Verfügbarkeit auf 15 Termine für zu leitende Spiele abzustellen oder gibt es ein effizienteres und gerechteres Anrechnungskriterium, wie beispielsweise die Anzahl der geleiteten Spiele? Macht es die Berechnung des Schiedsrichter-Solls transparenter und akzeptabler, nicht isoliert auf die Mannschaftszahl der Vereine in den Spielklassen abzustellen, sondern – im Sinne eines Verursacherprinzips - an der Gesamtzahl der Spiele des Vereins (und damit der benötigten Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter) auszurichten? Wie belohne ich die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter, die mehr als 15 Spiele leiten? Wie schafft man es, die Qualität der Schiedsrichterleistungen hochzuhalten, auch wenn weniger Spiele geleitet werden? Die Unterarbeitsgruppe hat hier konkrete Berechnungsmodelle entwickelt und Vorschläge für eine Neuberechnung erarbeitet.

5 Arbeitsergebnisse und Vorschläge

Die Unterarbeitsgruppen haben folgende Vorschläge erarbeitet und regen deren zeitnahe Umsetzung an.

5.1 Empfehlungen der Unterarbeitsgruppe „Optimierung des Bestandes“

5.1.1 Empfehlung technischer Anpassungen

Die Empfehlungen der Unterarbeitsgruppe „Optimierung des Bestandes“ zielen vor allem auf eine bessere technische Unterstützung der Schiedsrichter-Einteiler, aber auch der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter selbst ab. Voraussetzungen sind hier in erster Linie softwaretechnische Weiterentwicklungen des im BHV verwendeten Spiel- und Einteilungssystems „Handball4all“ über Änderungsanforderungen (sog. Change-Requests).

Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen und werden im Anschluss erläutert:

- Schaffung der technischen Möglichkeit, Freiwünsche der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter nicht nur tageweise, sondern auch stundenweise zu erfassen.
- Technische Erfassung der Lizenzstufe der jeweiligen Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter.
- Implementierung einer Importfunktion freier Termine der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter in deren persönlichen Kalender sowie die Möglichkeit der Anzeige freier Termine über ID-Online.
- Integration der Spieltermine „spielender“ oder eine Mannschaft trainierender Schiedsrichterinnen oder Schiedsrichter.

Zielführend erscheint also zunächst eine bessere zeitliche Ausdifferenzierung von Freiwunschterminen der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter. Nach Kenntnis der Arbeitsgruppe stellt das System vorrangig nur auf volle Tage als Freiwunschtermin ab². Ein solcher Freiwunschtermin bewirkt daher, dass die Schiedsrichterin oder der Schiedsrichter für den gesamten Tag nicht einsetzbar ist. Dies mag bei Urlauben oder sonstigen tageweisen Abwesenheiten sinnvoll sein. Gerade bei selbst spielenden oder eine Mannschaft trainierenden Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern führt dies an Spieltagen der eigenen Mannschaft jedoch zu einer fehlenden Ansetzbarkeit, obwohl das fragliche Spiel nur einige Stunden des Tages in Anspruch nimmt und ggf. die Möglichkeit und Bereitschaft vorhanden wäre, zusätzlich ein Spiel als Schiedsrichter zu leiten. Insoweit wird angeregt, die (bestehende) Möglichkeit zu optimieren, Freiwunschtermine nur stundenweise oder nach einer bestimmten Uhrzeit erfassen zu können.

Sinnvoll erscheint auch eine optimierte Nutzung der vorhandenen technischen Möglichkeit, die interne Kadereinteilung der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter (sog. Lizenzstufe) bei der Einteilung zu berücksichtigen. Hierdurch ist es technisch möglich, dass das System Einteilungsvorschläge für die einzelnen Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter entsprechend ihrer Kadereinteilung vornimmt. Von der Klasseneinteilung nicht zulässige Spiel-

² Die insoweit vorhandene Zeitfenster-Funktion ist technisch wenig intuitiv und bedarf daher zumindest der intensiven Erläuterung.

partien würden damit systemseitig von vorneherein nicht als Ansetzungsvorschlag unterbreitet. Dies würde im Ergebnis zu einer weiteren Entlastung der Schiedsrichtereinteiler führen.

Als wünschenswert hat die Arbeitsgruppe auch die Implementierung einer Importfunktion freier Termine der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter in deren persönlichen Kalender sowie die Möglichkeit der Anzeige freier Termine über ID-Online angesehen. Beide Optimierungsvorschläge wären im Wege von Change Requests durch Handball4all umzusetzen.

Eine weitere wesentliche technische Verbesserung sieht die Arbeitsgruppe in der Integration der Spieltermine „spielender“ oder eine Mannschaft trainierender Schiedsrichterinnen oder Schiedsrichter. Die automatische Verknüpfung dieser Termine würde die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter bei der Angabe ihrer Freiwunschtermine deutlich entlasten und die Meldung von Freiwünschen beschleunigen. Je nach Spielklasse handelt es sich um eine Vielzahl von Terminen. Auch Spielverlegungen oder sonstige Änderungen im Spielplan könnten auf diese Weise schnell abgebildet werden. Im Ergebnis würde auch hier die Prüfung der Verfügbarkeit von Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter für die Einteilung erleichtert.

Die Arbeitsgruppe empfiehlt darüber hinaus technische und / oder organisatorische Maßnahmen, die eine bessere Nutzung der personellen Ressourcen gewährleisten. In Zeiten von „Schiedsrichtermangel“ und unbesetzten Spielklassen kann es sich das Schiedsrichterwesen nicht erlauben, vorhandene und einsatzwillige Schiedsrichter nicht oder zu wenig einzusetzen. Es kann und darf nicht sein, dass Schiedsrichter in der Spielsaison nur Spielansetzungen im einstelligen Bereich bekommen, obwohl diese grundsätzlich verfügbar sind. Hier müssen die Einteiler besser sensibilisiert und technisch unterstützt werden. Bei allem Verständnis dafür, dass die Einteiler gerne auf „zuverlässige Stützen“ und stets verfügbare Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter zurückgreifen, müssen und sollen auch nicht so oft eingesetzte Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter öfter eingesetzt werden.

5.1.2 Umsetzungserfordernisse und Sachstand

Die genannten technischen Empfehlungen der Arbeitsgruppe setzen – wie bereits dargestellt – mehrheitlich kostenpflichtige Anpassungen an die Software voraus. Mangels technischen Sachverständes ist die Arbeitsgruppe nicht in der Lage festzustellen, wie hoch sich die technischen und finanziellen Aufwände für die angeregten Softwarelösungen gestalten, konkret wie viele Personentage für die Programmierung, Tests etc. erforderlich sind. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, die bereits begonnene Kommunikation mit Handball4all zu forcieren, um klare Aussagen zur technischen Umsetzbarkeit, zu den damit ggf. verbundenen Aufwänden und den voraussichtlichen Kosten zu erhalten. Erst dann kann nach Auffassung der Arbeitsgruppe seitens des Schiedsrichterwesens, der Verwaltung und ggf. des Ressorts Finanzen in eine Entscheidungsfindung und Kosten-Nutzen-Abwägung eingestiegen werden. Die Arbeitsgruppe drängt hier ausdrücklich darauf, mit dem gebotenen Nachdruck auf Handball4all zuzugehen, da nach derzeitigem Sachstand der Arbeitsgruppe auf die bereits gestellten Anfragen der Geschäftsstelle (auch nach Monaten) noch keine Antwort bzw. Reaktion seitens Handball4all vorliegt.

5.2 Empfehlungen der Unterarbeitsgruppe „Gewinnung und Bindung“

Die Unterarbeitsgruppe hat sich umfassend mit der Fragestellung auseinandergesetzt, wie unabhängig von der „Zwangswirkung“ des Schiedsrichter-Solls Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter gewonnen und – was im Ergebnis genauso wichtig ist – dauerhaft erhalten werden können. Die Vorschläge der Unterarbeitsgruppe sind hierbei im Wesentlichen organisatorischer, rechtlicher und finanzieller Natur.

5.2.1 Kinder- und Jugendhandballschiedsrichter

Bislang ist im BHV eine Tätigkeit als Schiedsrichterin oder Schiedsrichter in offizieller Funktion erst mit Vollendung des 16. Lebensjahr möglich. Dies trägt der großen Verantwortung der Tätigkeit Rechnung. Die Arbeitsgruppe verkennt diesen Umstand nicht, ist aber gleichwohl der Auffassung, dass Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter nicht erst ab 16 Jahren ad hoc „ins kalte Wasser“ geworfen werden sollten. Schließlich hat sich gezeigt, dass

diese „Neulinge“ häufig noch keine Erfahrungen als Schiedsrichterin oder Schiedsrichter gewinnen konnten und dann – trotz Coaching-Maßnahmen – schnell überfordert sind und ihr Engagement schnell beenden.

Deswegen erscheint es aus Sicht der Arbeitsgruppe zielführend, Kinder und Jugendliche in ganz bestimmten Spiel- und Ligenbereichen bereits früher für das Schiedsrichterwesen zu gewinnen. Die insoweit (noch in einem besser „geschützten“ Bereich) gewonnenen Erfahrungen tragen zur Persönlichkeitsbildung bei und führen dazu, dass die Jungschiedsrichter mit vollendetem 16. Lebensjahr dann auf die Tätigkeit als voll ausgebildete Schiedsrichterin oder Schiedsrichter deutlich besser vorbereitet sind. Sie wissen, welche Herausforderung mit dem Schiedsrichteramt verbunden sind und können aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit Kritik – ganz gleich ob sachlich oder unsachlich – besser und professioneller umgehen. Zudem können dadurch Maßnahmen geschaffen werden, welche den Einstieg zum Schiedsrichter erleichtern und niedrigere Hürden für den Einstieg anbieten.

Die Module zum Kinderhandball- und Jugendhandballschiedsrichter inklusive deren nach Anforderung adaptierten Ausbildung werden im Handballverband Württemberg (HVW) nach Kenntnis der Arbeitsgruppe bereits erfolgreich angewendet. Die Ausbildung zu diesen neuen, stufenweisen Einstiegsmodulen sollte zudem durch ein erweitertes Ausbildungskonzept adressiert und begleitet werden.

Hinsichtlich des Einstiegsalters und der Einsatzfelder soll nach Auffassung der Arbeitsgruppe folgendermaßen unterschieden werden:

- Kinderhandballschiedsrichter ab dem vollendeten 12. Lebensjahr

Kinderhandballschiedsrichter sollen eine verkürzte Schiedsrichterausbildung (Ausbildungsstufe Modul 1³) erhalten. Die Ausbildung sollte vorzugsweise durch Personen aus dem Lehrstab erfolgen, die im Umgang mit Kindern ge-

³ Abgestellt wird hier auf die aktuell in der Schiedsrichter-Ausbildung angewendeten Module. Hier wäre selbstverständlich zu prüfen, ob diese für die Ausbildung von Kinder- bzw. Handballschiedsrichtern geeignet wären. Falls erforderlich wären diese altersgerecht anzupassen. Die Arbeitsgruppe regt hier an, entsprechende Erfahrungen aus dem Handballverband Württemberg zu nutzen.

schult sind und über entsprechende pädagogische Grundfähigkeiten verfügen⁴. Ihnen sollten Spiele der „Mini-Minis“ und der F-Jugend sowie der Aufbaurunde vorbehalten bleiben. Die Einteilung der Kinderhandballschiedsrichter sollte nicht zentral durch das Schiedsrichterwesen, sondern durch die Vereine selbst oder durch eine neu zu schaffende Position eines Kinderhandballspielleiters erfolgen. Diese enge Anbindung an die Vereine würde eine engmaschige Betreuung und organisatorische Begleitung der Kinderhandballschiedsrichter („Coaching“ und Betreuung bei den Spielen, Fahrt zum Spielort etc.) sicherstellen und gewährleisten, dass die Kinder nicht auf sich allein gestellt sind.

Der Arbeitsgruppe ist bewusst, dass § 1 Abs. 3 d) der Schiedsrichterordnung DHB (SRO DHB) grundsätzlich ein Mindestalter von 16 Jahren vorsieht. Eine Ausnahme bestimmt § 17 Abs. 2 c) SRO DHB ab dem vollendeten 14. Lebensjahr zu. Die Arbeitsgruppe regt daher eine Überprüfung an, auf welcher rechtlichen Basis der Kinderhandballschiedsrichter im Handballverband Württemberg angewendet wird. Sollte diese sich rechtlich als nicht tragfähig erweisen, regt die Arbeitsgruppe eine Initiative des BHV an, eine entsprechende Änderung der SRO DHB mit dem Ziel an, die Zulassung des Kinderhandballschiedsrichters ab dem vollendeten 12. Lebensjahr zu ermöglichen.

- Kinderhandballschiedsrichter ab dem vollendeten 14. Lebensjahr

Ab dem vollendeten 14. Lebensjahr sollten Kinderhandballschiedsrichter für Einsätze in der E- und D-Jugend vorgesehen werden. Denkbar ist ggf. auch ein zeitlich früherer Einsatz in diesem Altersklassenbereich, sofern die Kinderhandballschiedsrichter bereits ein Jahr aktiv sind oder mindestens 8 Einsätze bei Spielen der G- und F-Jugend geleitet haben. Auch in diesem Bereich ist es nach Auffassung der Arbeitsgruppe nicht erforderlich, dass die Kinder die „volle“ Modulausbildung als Schiedsrichter erhalten. Auch hier wird die Ausbildungsstufe des Moduls 1 als ausreichend erachtet. Die Einteilung erfolgt auch hier auf Vereinsebene bzw. durch einen Kinderhandballspielleiter.

⁴ Entsprechende personelle Ressourcen bestehen derzeit nicht und müssten erst aufgebaut werden.

- Jugendhandballschiedsrichter

Mit dem vollendeten 15. Lebensjahr sollten sog. Jugendhandballschiedsrichter geschaffen werden. Sie sollten berechtigt sein, Spiele bis maximal der Altersklasse C (im unteren bis mittleren Leistungsniveau) zu leiten. Vor dem vollendeten 15. Lebensjahr ist eine solche Berechtigung denkbar, wenn der Schiedsrichter oder die Schiedsrichterin bereits seit einem Jahr in E- und D-Jugend eingesetzt wird. Aufgrund der höheren (auch regeltechnischen) Anforderung sollte hier allerdings die Ausbildungsstufe des Moduls 2 der Schiedsrichterausbildung vorausgesetzt werden. Die Einteilung erfolgt auch hier (noch) auf Vereinsebene bzw. durch einen Kinderhandballspielleiter bzw. durch den zuständigen Schiedsrichter-Einteiler, soweit es sich um eine Spielklasse handelt, die durch „offizielle“ Schiedsrichter abgedeckt wird.

Als weitere Voraussetzung für die Schaffung eines Kinder- oder Jugendhandballschiedsrichtersystems bedarf es aus Sicht der Arbeitsgruppe jedoch zwingend einer Vereinheitlichung der Spiel- bzw. der Einteilungssysteme beider Bezirke. Die Arbeitsgruppe sieht hier die Notwendigkeit, dass in den Bezirken RNT und AES die Schiedsrichtereinteilung der Kinder- oder Jugendschiedsrichter in gleicher Weise – wie vorgeschlagen – erfolgt. Auch die derzeit noch in unterschiedlichen Systemen durchgeführten Spielfeste müssen nach einheitlichen Vorgaben ausgerichtet werden.

Als Anreiz und Wertschätzung für die als Kinder- und Jugendhandballschiedsrichter gewonnenen Erfahrungen, sollten diese bei dem Erwerb des „vollwertigen“ Schiedsrichter-Status in der Weise begünstigt werden, dass lediglich das noch fehlende 3. Modul der Schiedsrichterausbildung abzulegen ist. Die so gewonnenen Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter verfügen bereits über erhebliche Fähigkeiten und Erfahrungen, so dass Ihnen – anders als vollständige „Neulinge“ – auch unmittelbar Spiele der B- und A-Jugend bzw. höherklassige D- und C-Jugend-Einsätze übertragen werden sollten. pfeifen können. Durch diese Form der Ausbildung kann es nach Einschätzung der Arbeitsgruppe nicht nur gelingen, (auf dem Papier) neue Schiedsrichter zu gewinnen, die sich erst das praktische „Doing“ aneignen müssen und bei denen die Gefahr eines schnellen Aufhörens groß ist. Vielmehr würden durch dieses System Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter gewonnen werden, die in ihrem Leistungsvermögen schon fortgeschritten sind und bei denen bereits eine Bindung zum Schiedsrichterwesen stattgefunden hat. Die

Chance, dass diese Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter der „Schiedsrichterei“ erhalten bleiben, ist deutlich höher. Genau das muss das Ziel sein.

Als weiteren Anreiz für die Vereine, sich um die Gewinnung von Kinder- und Jugendhandballschiedsrichter zu bemühen, sollte nach Auffassung der Arbeitsgruppe dazu beitragen, dass die von diesen Schiedsrichtern geleiteten Spiele auf das Schiedsrichter-Soll des Vereins angerechnet werden. Damit würden diese Vereine nicht nur perspektivisch ab der Ausbildung zu einem „vollwertigen“ Schiedsrichter profitieren, sondern bereits umgehend bei der Berechnung des Schiedsrichter-Solls berücksichtigt. Bzgl. dieses Vorschlages besteht in der Arbeitsgruppe jedoch kein einheitlicher Konsens. Insbesondere die Vertreter des Schiedsrichterwesens haben darauf hingewiesen, dass eine zu weitgehende Berücksichtigung von Spielen im Schiedsrichter-Soll der Vereine zu einer unangemessen hohen Entlastung der Vereine führe, Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter für die Leitung im Erwachsenenbereich zur Verfügung zu stellen.

5.2.2 Schiedsrichter-Pools

Nach der bisherigen Regelung des Schiedsrichter-Solls (vgl. Ziffer 5.3.1) wird eine Schiedsrichterin oder ein Schiedsrichter nur dann auf das Schiedsrichter-Soll angerechnet, wenn dieser für mindestens 15 Spiele pro Spiel-saison als Schiedsrichter zur Verfügung steht (vgl. § 14 Abs. 1 BHV-SpO). Damit bleiben Schiedsrichterleistungen, die diesen Wert nicht erreichen, unberücksichtigt. Dies erscheint ungerecht, weil die fraglichen Spiele tatsächlich geleistet und das Schiedsrichterwesen um die Anzahl dieser Spiele entlastet wurden. Diese Problematik greifen die Reformationsvorschläge der Unterarbeitsgruppe „Reformation und Akzeptanz“ auf, die mit der erweiterten Berücksichtigung ab 8 Spielen, diesem Pool-Ansatz Rechnung tragen (vgl. Ziffer 5.3 ff). Im Übrigen ist mit dem „Pool“ gemeint, dass nicht eine Schiedsrichterin oder ein Schiedsrichter 15 Spiele erbringen muss, um berücksichtigt zu werden, sondern dass diese (mindestens) 15 Spiele auch durch mehrere Köpfe erbracht werden können, die allein nicht auf das Soll von 15 Spielen kommen.

Hierbei ist sich die Arbeitsgruppe bewusst, dass es wenig effizient und angesichts des hohen Verwaltungsaufwandes kaum angemessen ist, nach unten keine Spielanzahlgrenze für die Einrechnung in den Pool zu ziehen. So

dürfte der Verwaltungsaufwand zu hoch bzw. der messbare Benefit für das Schiedsrichterwesen zu gering sein, wenn hier ein oder zwei Spiele durch eine Person pro Spieljahr angerechnet werden könnten. Die Arbeitsgruppe ist hier der Auffassung, dass eine Anzahl von mindestens acht Spielen pro Spielsaison erreicht werden muss, um anrechnungsfähig zu sein. Insoweit wäre es für einen Verein möglich – die Beibehaltung der derzeitigen Berechnungsmethode unterstellt –, zwei Schiedsrichterinnen oder Schiedsrichter mit mindestens acht Spieleinsätzen zu „poolen“ und auf das Schiedsrichter-Soll als vollwertigen Schiedsrichter anzusetzen.

Nicht (mehr) zum Tragen kämen diese Überlegungen, wenn sich der BHV einer grundsätzlichen Überarbeitung der Berechnungsgrundlage entsprechend der Empfehlungen der Unterarbeitsgruppe „Akzeptanz und Reformation“ anschließen würde. Da in diesem Fall nicht die Verfügbarkeit für 15 Spiele, sondern die Anzahl der tatsächlich geleisteten Spiele das maßgebliche Anrechnungskriterium wäre, wäre eine „Poolung“ nicht mehr erforderlich, da die Spiele des einzelnen Schiedsrichters bzw. der Schiedsrichterin ohnehin angerechnet würden (vgl. die Vorschläge zu Ziffer 5.3).

5.2.3 Verkürzte Ausbildung bei Spielerinnen und Spielern höherer Ligen

Die Arbeitsgruppe unterstützt den Vorschlag, aktiven oder ehemaligen Spielerinnen und Spielern, ggf. auch Trainerinnen und Trainern höherer Ligen, als Anreiz für eine Tätigkeit als Schiedsrichterin oder Schiedsrichter eine verkürzte Ausbildungszeit zu fordern. Die Arbeitsgruppe ist der Auffassung, dass mit Blick auf die praktischen und die spieltaktischen Fähigkeiten dieser Spielerinnen und Spieler bzw. Trainerinnen und Trainer eine angemessen verkürzte Ausbildung als Schiedsrichter ausreichend ist. Hier ist es nach Einschätzung der Arbeitsgruppe jedoch elementar, klare Regelungen zu schaffen. Es muss also vordefiniert sein, unter welchen formellen Voraussetzungen (also insbesondere, ab welchen Ligen) diese Regelung anwendbar sein soll. Es muss zudem festgelegt sein, ob diese Ligabestimmung einheitlich für Frauen und Männer gilt, oder ob hier – aufgrund der geringeren Ligaanzahl im Damenbereich – abweichende Spielklassen angesetzt werden sollen. In die Überlegungen für eine konkrete Regelung sollte auch einbezogen werden, ob die Frage, wie lange die betreffende Person in einer solchen

Liga aktiv war (oder ist) ausschlaggebend sein soll. Zudem könnte von Bedeutung sein, wie lange das Engagement auf höherer Ebene maximal zurückliegen darf. Die Arbeitsgruppe spricht sich daher an dieser Stelle für eine klare und unmissverständliche Regelung aus.

5.2.4 Berücksichtigung von Freundschaftsspielen im SR-Soll

Seit einigen Jahren besteht die Verpflichtung, Spiele ohne Meisterschaftscharakter (Freundschaftsspiele, Vorbereitungsspiele, Turnierspiele) dem Verband zu melden und durch offizielle Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter leiten zu lassen. Insoweit besteht für die Schiedsrichterin und den Schiedsrichter hinsichtlich des eigenen Aufwandes kein nennenswerter Unterschied gegenüber einer Ansetzung in der Meisterschaftsrunde. Hinzu kommt, dass die Vereine in den vergangenen Jahren in der Vorbereitung auf die Meisterschaftsrunde zunehmend auf Freundschaftsspiele setzen. Im Ergebnis haben daher die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter auch außerhalb der Spielrunde einen erheblichen Einsatz zu leisten. Das Sprichwort „Nach der Runde ist vor der Runde“ trifft insoweit in vollem Umfang zu.

Aufgrund der nur geringen organisatorischen Unterschiede zum Einsatz von Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern in der Meisterschaftsrunde plädiert die Unterarbeitsgruppe daher dafür, dass auch die Leitung von Vorbereitungs- oder Freundschaftsspielen in der Berechnung für das Schiedsrichter-Soll Berücksichtigung findet. Als Kompromisslösung regt die Arbeitsgruppe an, entsprechende Spiele – da diese nur vorbereitenden Charakter haben – anteilig, z.B. mit einem Faktor von 0,5 zu berücksichtigen.

Eine entsprechende Überprüfung regt die Unterarbeitsgruppe auch hinsichtlich von Spielen mit verkürzter Spielzeit (v.a. Jugend-Qualifikationsspiele) und Einsätze bei Turnieren an. Insbesondere bei Turnierspielen (formaljuristisch sind diese mit Freundschaftsspielen gleichzusetzen) ist sich die Arbeitsgruppe jedoch bewusst, dass die Erfassung solcher Spiele organisatorisch problematisch bzw. nur bedingt kontrollierbar sein dürfte.

Dieser Auffassung begegnen die Vertreter des Schiedsrichterwesens in der Arbeitsgruppe jedoch mit Bedenken. Zum einen liegt die Durchführung von Vorbereitungsspielen im Wesentlichen im Organisationsbereich der Vereine

und werden statistisch nicht vollständig erfasst. Hinzu kommt, dass die Vereine die entsprechenden Spiele häufig sehr kurzfristig anmelden, was den organisatorischen Aufwand weiter erhöht. Aus diesen Gründen ist die Umsetzung einer Anrechnung für das Schiedsrichter-Soll mit vertretbarem Aufwand nicht zu leisten. Zudem werden diese Spiele – mit Billigung des zuständigen Einteilers – häufig durch vereinsangehörige Schiedsrichter abgedeckt. Letztlich wird hierdurch zumindest theoretisch ein gewisser Missbrauch mit dem Zwecke der Erfüllung des Schiedsrichter-Solls möglich. Vor diesem Hintergrund ließ sich in der Arbeitsgruppe keine einvernehmliche Meinung finden. Daher kann die Arbeitsgruppe für diesen Vorschlag keine gemeinsame Empfehlung aussprechen. Zu berücksichtigen dürfte auch sein, dass nicht in allen Fällen die örtlichen Schiedsrichter-Einteiler des BHV oder der Bezirke für die Schiedsrichtereinteilung von Freundschaftsspielen zuständig sind. Nach § 8 Abs. 4 der SRO-DHB gilt dies insbesondere bei Freundschaftsspielen mit Beteiligung von Mannschaften der DHB-Ligaverbände sowie mit ausländischen Mannschaften.

Des Weiteren sieht die Arbeitsgruppe solche Spiele ohne Meisterschaftscharakter – eben, weil das Ergebnis nur zweitrangig und der „Druck“ durch die Mannschaften geringer ist – als geeignetes Mittel, neue Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter zu gewinnen. Bei diesen Spielen können sie lernen und Erfahrungen sammeln, ohne dass sich Fehlentscheidungen und schwächere Leistungen in maßgeblicher Weise auswirken. Die Arbeitsgruppe regt daher an, Vorbereitungs- und Freundschaftsspiele in niedrigeren Klassen durch interessierte „Nicht-Schiedsrichter“ leiten zu lassen, um hier aktiv Schiedsrichter-Akquise zu betreiben. Um das Schiedsrichterwesen auf talentierte „Nicht-Schiedsrichter“ aufmerksam zu machen und diese ggf. für eine Schiedsrichter-Ausbildung zu gewinnen, wäre es zudem sinnvoll, die beteiligten Vereine eine verpflichtende (einfache) Beobachtung oder ein Feedback erstellen zu lassen. Die als geeignet erscheinenden „Nicht-Schiedsrichter“ könnten dann direkt und zielgerichtet durch Verantwortliche des Schiedsrichter-Wesens angesprochen werden. In Abkehr der bisherigen passiven Form der Akquise (Angebot an der Teilnahme an Schiedsrichter-Lehrgängen) könnte eine aktive Schiedsrichtergewinnung erfolgen. Perspektivisch sollte die Akquise ohnehin so ausgestaltet sein, dass die Vereine aktiv die aus ihrer Sicht geeigneten Personen melden.

5.2.5 Finanzielle Aspekte des Schiedsrichterwesens

Die Arbeitsgruppe ist sich darüber im Klaren, dass eine Tätigkeit als Schiedsrichterin und Schiedsrichter nahezu ausschließlich auf idealistischen Motiven und auf dem „Spaß am Pfeifen“ beruht. Finanzielle Erwägungen spielen auf dem Leistungsniveau des BHV eher weniger eine Rolle. Dennoch ist eine angemessene Spesenregelung nicht nur Ausdruck von Wertschätzung. Vielmehr soll durch die „Entlohnung“ zumindest sichergestellt werden, dass die Schiedsrichterin und der Schiedsrichter für den zeitlichen Aufwand und die anforderungsreiche Tätigkeit entschädigt werden. Keinesfalls darf es sein, dass Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter – insbesondere im Bereich der Fahrkosten – unangemessen niedrige finanzielle Zuwendungen erhalten oder sogar „draufzahlen“.

Aus diesem Grund sollte aus Sicht der Arbeitsgruppe nicht zuletzt wegen der aktuell sehr hohen Inflation und den steigenden Kraftstoffpreisen zwingend zumindest eine Anpassung der Fahrtkostenpauschale erfolgen. Diese liegt derzeit für die Fahrt bei 0,30 € pro Kilometer. Diese Kilometerpauschale ist nach Auffassung der Arbeitsgruppe nicht mehr zeitgemäß. Schließlich lassen die gültigen gesetzlichen Reisekostenbestimmungen, die als Grundlage für die Festlegung dienen, bereits aktuell eine andere Vergütung zu. Nach § 5 Abs 2 Satz 1 des Landesreisekostengesetzes⁵ beträgt die Entschädigung für Dienstreisen im dienstlichem Interesse derzeit 0,35 € pro Kilometer. Da die Anreise von Schiedsrichtern zwangsläufig im „dienstlichen“ Interesse des BHV erfolgt, dürfte hier eine parallele Interessenslage anzunehmen sein. Insoweit regt die Arbeitsgruppe an, die Gewährung von Reisekosten analog zur zitierten Vorschrift des Landesreisekostengesetzes anzupassen (betrifft dann zwangsläufig sämtliche Reisekostenregelungen des BHV und nicht nur das Schiedsrichterwesen).

Zielführend ist aus Sicht der Arbeitsgruppe auch eine angemessene Aufwandsentschädigung von Kinder- und Jugendhallballschiedsrichtern. Vorbehaltlich der rechtlichen Prüfung, ob es sich beim vergüteten Einsatz von Kinder- und Jugendschiedsrichtern um eine Beschäftigung im Sinne des § 5

⁵ vgl. https://www.landesrecht-bw.de/jportal/portal/t/86u/page/bsbawueprod.psml/action/portlets.jw.MainAction?p1=7&eventSubmit_doNavigate=searchInSubtreeTOC&showdoc-case=1&doc.hl=0&doc.id=jlr-RKGBW2021pP5&doc.part=S&toc.poskey=#focuspoint

des Jugendarbeitsschutzgesetzes⁶ handelt, ist kein offensichtlicher Grund ersichtlich, warum diese von einer verpflichtenden Entschädigung ausgenommen sein sollten. Im Übrigen wird das Schiedsrichterwesen auf diese Weise auch für Kinder- und Jugendliche als kleines zusätzliches Taschengeld attraktiv. Die Kosten dürften sich hierbei angesichts der im Ergebnis eher geringen Zahl der Einsätze und des lokal umgrenzten Einsatzgebiets in einem überschaubaren Rahmen halten.

5.2.6 Bindung von Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern

Nicht nur die Gewinnung neuer Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter, sondern auch deren dauerhafte Bindung ist für ein gesundes Schiedsrichterwesen elementar. Daher muss es die Prämisse sein, das Schiedsrichterwesen für die vorhandenen Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter attraktiv, spannend, modern und vielseitig zu gestalten. Die Arbeitsgruppe schlägt in diesem Zusammenhang nachstehende Maßnahmen vor. Dabei ist der Arbeitsgruppe bewusst, dass eine Umsetzung dieser Vorschläge letztlich die notwendigen personellen und sachlichen Ressourcen voraussetzt, die ggf. erst aufzubauen wären.

- Attraktive Gestaltung von Lehrabenden oder ähnlichen Formaten

Die Bedeutung der Kommunikation und Informationsweitergabe zwischen den Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern ist von zentraler Bedeutung bei der „Bestandspflege“ im Schiedsrichterwesen. Daher sollte nach Einschätzung der Arbeitsgruppe das Format bisheriger Lehrabende oder Versammlungen in Abstimmung mit den Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern überdacht werden. Wenige, aber dafür langatmige Treffen mit einer Flut von Informationen sind wenig attraktiv und werden eher als Belastung denn als „Event“ betrachtet. Die Frequenz solcher Termine sollte daher erhöht und die Inhalte thematisch eingeschränkt werden. Denkbar ist auch das Angebot von regelmäßigen Online-Treffen zu speziellen Themenfeldern oder ggf. auch „nur“ zum sozialen Austausch.

Für Schiedsrichter-Neulinge könnten eigene Veranstaltungen geplant werden, damit diese sich wahrgenommen fühlen und ein eigenes Format zum

⁶ https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/_5.html

Austausch ihrer Erfahrungen haben. Zudem könnte auf speziellen „Neulingsabenden“ wichtige Informationen gerade für vermeintliche Anfängerinnen und Anfänger vermittelt werden.

Auch die soziale und „Spaß“-Komponente sollte nicht aus dem Blick verloren werden. Gemeinsame Treffen und Erlebnisse im Rahmen von Ausflügen oder Grillfesten steigern das Gemeinschaftsgefühl und bieten Alternativen zu den Schiedsrichtereinsätzen, die weitgehend allein oder allenfalls im Gespann bestritten werden. In diesem Bereich wäre auch die Nutzung sozialer Medien anzusiedeln. Hier könnte man beispielsweise fachliche Foren platzieren (z.B. Foren zur Regelumsetzung, Videos etc.). Alternativ sind Kommunikationsplattformen wie Instagram oder What's-App-Gruppen (z.B. unter dem Gesichtspunkt „Von Neulingen für Neulinge“) bzw. ein spezieller Newsletter (wie er beispielsweise im Pfälzischen Handballverband angeboten wird) denkbar.

Die Arbeitsgruppe verkennt nicht, dass das Schiedsrichterwesen des BHV, insbesondere der Bezirke, in diesen Bereichen in den vergangenen Jahren bereits durchaus sehr aktiv und innovativ gewesen ist. Zudem existieren beispielsweise mit dem DHB-Schiedsrichterportal bereits schon jetzt gewinnbringende Informationsangebote für Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter. Der Arbeitsgruppe ist auch bewusst, dass die Umsetzung solcher Maßnahmen zeit- und personalintensiv ist. Leider gab es auch in der Vergangenheit einige lobenswerte Initiativen, die von den Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern nur sehr zurückhaltend angenommen wurden. Dennoch möchte die Arbeitsgruppe durch diese Empfehlungen den Verband und seine Ressorts motivieren, die Anstrengungen in diesen Bereichen zu intensivieren und nach neuen Wegen zu suchen. Im Rahmen einer Evaluation (vgl. Ziffer 7) wäre nach einer angemessenen Zeit zu prüfen, ob der damit verbundene Aufwand durch einen entsprechenden Nutzen gerechtfertigt war.

- Aufbau eines Netzwerks

Als sinnvoll und zielführend sieht die Arbeitsgruppe auch den Aufbau einer gesonderten Schiedsrichter-Homepage wie dies beispielsweise der bayerische Fußballverband umgesetzt hat. Am Schiedsrichterwesen Interessierte können hier zielgerichtet und schnell die für sie notwendigen Informationen

finden. Der Weg zum Schiedsrichterwesen wird auf diese Weise leichter gemacht. Aber auch für bestehende Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter bietet eine eigene Homepage Raum für Informationen und ggf. eigene Beiträge, Erfahrungsberichte. Hier bestünde auch die Möglichkeit einer eigenen Tool-Box, die auf die Bedürfnisse des BHV-Schiedsrichters zugeschnitten ist und sich nicht nur an dem allgemeinen und eher leistungsorientierten DHB-Schiedsrichterportal orientiert. Die bisher vorgesehenen Bereiche der BHV-Homepage könnten auf diese Weise deutlich „aufgewertet“ werden.

- Werbekampagnen

Aus Sicht der Arbeitsgruppe könnte auch eine zielgerichtete Werbekampagne die Gewinnung und Bindung von Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern erleichtern. Diese könnte zentral gesteuert werden und würde dem Schiedsrichterwesen die notwendige Präsenz in den Hallen verschaffen. Als Werbeträger wären hier denkbar beispielsweise „Roll-Up“-Banner oder Plakate und Poster. Auch „Giveaways“ wie z.B. Pfeifen, Aufkleber, Schreibgeräte oder gelbe / rote Karten sind bleibende „Erinnerungen“ und eignen sich hervorragend als Werbeträger. Begleitet werden sollte eine entsprechende Kampagne durch mediale bzw. Online-Präsenz.

Auch hier ist der Arbeitsgruppe klar, dass entsprechende Aktionen in der Vergangenheit (Jahr bzw. Tag des Schiedsrichters) bisher nicht den gewünschten Effekt hatten. Doch auch hier sollte das Motto gelten „Steter Tropfen höhlt den Stein“. Personalgewinnung ist mühsam, teuer und nur bedingt messbar. Jede einzelne Schiedsrichterin und jeder Schiedsrichter, die oder der auf diese Weise gewonnen werden kann, macht die Maßnahme zu einem Erfolg und verbessert die Gesamtsituation.

- Benefits und Angebote für Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter

Neben der klassischen Spielleitungsentschädigung sind weitere attraktivitätssteigernde „Benefits“ für Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter denkbar. Hier sollte überlegt werden, ob Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern des BHV ggf. weitere materielle, aber auch immaterielle Vorteile gewährt werden können. Eine Möglichkeit wären z.B. finanzielle Vorteile bei Handballspielen außerhalb des Verbands (Spiele oberhalb der BWOL). Nach der

derzeitigen Regelung des § 7 Abs. 3 der SRO des BHV⁷ berechtigt der gültige Schiedsrichterausweis zum freien Eintritt

- a) des vom Badischen Handball-Verband und seiner Untergliederungen geleiteten Spielbetriebs
- b) der Heimspiele der Vereine des Badischen Handball-Verbands, die am Spielbetrieb der Baden-Württemberg Oberliga und der 3. Liga teilnehmen (jeweils Stehplatz).

Nach der insoweit bindenden Regelung des § 7 Abs. 4 SRO-DHB hat der BHV keine Befugnis, die Reichweite seines Schiedsrichter-Ausweises zu erweitern. Insoweit müssten ggf. gesonderte Vereinbarungen mit dem DHB getroffen werden oder eine (in zeitlicher Hinsicht eher langwierige) Initiative zur Änderung der SRO-DHB erfolgen.

Denkbar wären auch mögliche Rabatte bei Werbepartnern, Sport- oder Onlinehändlern.

Ein interessantes und attraktives Angebot könnte darin bestehen, Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern Seminare oder Fortbildungen im Bereich Stressbewältigung, Kommunikation oder Akzeptanzmanagement anzubieten. Die dort vermittelten Inhalte sind nicht nur für die Tätigkeit als Schiedsrichterin oder Schiedsrichter wichtig, sondern können auch im beruflichen Bereich genutzt werden⁸. Darüber ist eine Tätigkeit als Schiedsrichterin oder Schiedsrichter als soziales Engagement anzuerkennen und auch entsprechend nachzuweisen. Daher sollte der Engagementnachweis⁹ Baden-Württemberg jährlich angeboten und bei Bedarf ausgestellt werden können. Dies wurde und wird in den ehemaligen Handballkreisen zum Teil bereits praktiziert.

⁷ <https://www.badischer-hv.de/service/downloadcenter/satzung-und-ordnungen/>

⁸ Der Arbeitsgruppe ist hierbei bewusst, dass der frühere Handballkreis Mannheim ein entsprechendes Seminarangebot hatte. Im Rahmen der Evaluation wurde seinerzeit jedoch leider festgestellt, dass der (finanzielle) Aufwand nicht in dem Maße von Nutzen unterlegt war, um das Seminarangebot fortzuführen.

⁹ Vgl. <https://www.engagementnachweis-bw.de/>

- Einheitliches Erscheinungsbild und vereinfachte Beschaffung

Die Attraktivität des Schiedsrichterwesens lässt sich über die bisherigen Maßnahmen für eine vergleichbare Ausstattung und ein einheitliches Auftreten noch weiter steigern. Es wäre daher wünschenswert, wenn es für die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter einen einfachen und schnellen Weg gäbe, standardisierte Kleidung, Taschen und Schuhe zu erwerben. Hierbei wären auch klare Vorgaben zu einem einheitlichen Erscheinungsbild sinnvoll. In diesem Rahmen könnte man auch überlegen, ob ggf. auf der Homepage dann auch ein gesonderter „Flohmarkt“ oder eine Tauschbörse für diese Artikel eingerichtet werden sollte.

- Pressearbeit für das Schiedsrichterwesen

Während die Vereine mediale Präsenz mittlerweile sehr gut nutzen und die Vorteile einer guten Pressearbeit für sich erkannt haben, steckt die Pressearbeit für das Schiedsrichterwesen noch am Anfang. Wichtig ist hier die Vorteile und auch die Herausforderungen der Tätigkeit als Schiedsrichterin oder Schiedsrichter transparent in die Öffentlichkeit zu tragen. Faktoren wie soziales Engagement, Steigerung der Persönlichkeitsentwicklung und die Gemeinschaft unter den Schiedsrichtern sind klare Argumente für das Schiedsrichterwesen, die in der Öffentlichkeit kaum bekannt sind und Beachtung finden.

Die Arbeitsgruppe ist daher der Auffassung, dass für den Bereich der „Pressearbeit Schiedsrichter“ ein eigenes Aufgabengebiet geschaffen werden sollte. Hierbei sollte versucht werden, beispielsweise spannende Beiträge über den „Alltag“ oder auch die Vita erfolgreicher Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter zu platzieren.

5.3 Empfehlungen der Unterarbeitsgruppe „Akzeptanz und Reformation“

Der Auftrag der Unterarbeitsgruppe bestand zunächst in der Erhebung und Darstellung des sog. Ist-Bestandes (Ziffer 5.3.1.).

Anknüpfend daran hat die Unterarbeitsgruppe sich der Frage genähert, auf welche Art und Weise man die Berechnung des Schiedsrichter-Soll anpassen

oder ggf. auch auf ein vollständig neues System umstellen soll. Wie bereits dargestellt bestand hier die Vorgabe nicht darin, das System mit dem Ziel zu überarbeiten, die Vereine in großem Umfang vom Schiedsrichter-Soll zu entlasten. Innerhalb der Arbeitsgruppe bestand vielmehr ein breiter Konsens, dass trotz der vorstehend empfohlenen Maßnahmen das Schiedsrichter-Soll als Instrument zur Gewinnung und Bindung von Schiedsrichterinnen zum gegenwärtigen Zeitpunkt unverzichtbar ist. Vereine, die sich nicht oder nur unzureichend um die Förderung des Schiedsrichter-Nachwuchses kümmern, müssen weiterhin sanktioniert werden. Vorgabe der Unterarbeitsgruppe war daher vielmehr, Vorschläge für neue Modelle zu erarbeiten, die die Berechnung und Sanktionierung durch das Schiedsrichter-Soll gerechter und für die Vereine transparenter machen sollen. Hier hat die Unterarbeitsgruppe insgesamt vier Modelle entwickelt. Diese Modelle waren Gegenstand intensiver Erörterungen in der Arbeitsgruppe. Die jeweiligen Modelle, deren Vor- und Nachteile und die abschließende Empfehlung der Arbeitsgruppe für ein Berechnungsmodell ist im Abschnitt 5.3.2. dargestellt.

Basierend auf dem empfohlenen Modell hat die Arbeitsgruppe Vorschläge entwickelt, wie nach diesem neuen Berechnungssystem eine Sanktionierung bei Unterschreiten des Schiedsrichter-Soll aussehen könnte (sog. Sanktionsmodell Ziffer 5.3.3) und daran anknüpfend Probeberechnungen durchführt.

Die zusammenfassende Empfehlung der Arbeitsgruppe ist in Ziffer 5.3.5 dargestellt.

5.3.1 Darstellung des Ist-Zustandes

Grundlage für die derzeitige Berechnung und Bestrafung durch das Schiedsrichter-Soll ist § 14 der BHV-Spielordnung (BHV-SpO). Die Berechnung des Schiedsrichter-Soll ist hierbei aktuell ausschließlich „kopfbezogen“, richtet also ausschließlich danach, wie viele Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter für einen Verein (oder eine Spielgemeinschaft) angerechnet werden. Wie viele dieser anrechenbaren Schiedsrichter zur Erfüllung des Schiedsrichter-Solls erforderlich sind, ist davon abhängig mit wie vielen Mannschaften der Verein in welchen Spielklassen antritt. Je höher die gemeldete Spielklasse ist, desto höher ist jeweils die Zahl der für die Erfüllung des Schiedsrichter-Solls notwendigen Schiedsrichter.

Maßgeblich für die Anrechnung als Schiedsrichter sind aktuell folgende Kriterien:

- Einsatzmöglichkeit als Schiedsrichter bei mindestens 15 Meisterschafts- oder Pokalspielen,
- Teilnahme an den verpflichtenden Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen,
- Zugehörigkeit zum jeweiligen Verein seit spätestens dem 1. Juli des Vorjahres,
- Schiedsrichter, die am 1. Juli des Vorjahres keinem Verein angehört haben werden dennoch angerechnet, wenn
 - es sich um Schiedsrichter-Neulinge handelt,
 - sie als aktive Schiedsrichter aus einem anderen Landesverband gewechselt haben oder
 - sie als Rückkehrer nach einer Pause reaktiviert werden.

Darüber hinaus werden auch Personen angerechnet, die in bestimmten Gremien (z.B. BHV-Präsidium, Bezirksvorstände oder im Bereich des Schiedsrichterwesens) tätig sind.

Wie viele Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter für die Meldung in den einzelnen Spielklassen zu stellen sind, um das Schiedsrichter-Soll zu erfüllen, ergibt sich aus der nachstehenden Abbildung:

MÄNNER		FRAUEN	
BuLi	3 SR – 18 J.	BuLi	3 SR – 18 J.
3. Liga	3 SR – 18 J.	3. Liga	3 SR – 18 J.
BWOL	2 SR – 18 J.	BWOL	2 SR – 18 J.
Badenliga	2 SR – 18 J.	Badenliga	2 SR – 18 J.
Verbandsliga	2 SR – 18 J.	Verbandsliga	2 SR – 18 J.
Landesliga	2 SR – 16 J.	Landesliga	2 SR – 16 J.
1. Bezirksliga	2 SR – 16 J.	1. Bezirksliga	1 SR – 16 J.
2. Bezirksliga	2 SR – 16 J.	2. Bezirksliga	1 SR – 16 J.
3. Bezirksliga	1 SR – 16 J.

Abb. 2: Schiedsrichter-Soll je Liga (mit Mindestalter)

Um Vereine mit Jugendarbeit nicht zu benachteiligen bzw. in der Jugendarbeit einzuschränken, wird die Meldung von Jugendmannschaften aktuell bei der Berechnung des Schiedsrichter-Solls nicht berücksichtigt¹⁰.

Für die Berechnung des Schiedsrichter-Solls maßgeblich sind jeweils die Mannschaftsmeldungen aus der laufenden Saison. Demgegenüber ergibt sich die Anzahl der anzurechnenden Schiedsrichter aus den Ergebnissen der Vorsaison. Dieses Auseinanderfallen von aktueller Meldung und Schiedsrichter-Berechnung anhand der Vorsaison ist erforderlich, weil die Verfügbarkeit der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter für die aktuelle Saison zwangsläufig noch nicht vorliegt bzw. vorausgesagt werden kann.

Erfüllt ein Verein das ihm nach dieser Berechnung obliegende Schiedsrichter-Soll nicht, wird er hierfür sanktioniert. Das Sanktionsmodell ist dreistufig und baut aufeinander auf. Während bei Verstößen im ersten Jahr die Sanktionierung auf Geldbußen beschränkt, erhöhen sich diese in den beiden Folgejahren und werden dann wegen der wiederholten Unterschreitung des Schiedsrichter-Solls auch durch Punktabzüge für die jeweils am höchsten eingestuften Mannschaften des Vereins geahndet. Die aktuellen Sanktionsstufen des Schiedsrichter-Solls, ergeben sich aus den nachstehenden Abbildungen:

NICHTERFÜLLUNG - 1. STUFE

BHV-Spielordnung § 14 Schiedsrichtersoll; Ziffer VII.

- **Nichterfüllung im 1. Jahr**
 - **200 Euro Strafe je fehlendem SR**
 - **Kein Punktabzug**

Abb. 3 – Sollbestrafung im ersten Jahr

¹⁰ Zwar gab es zu Beginn der Einführung der Schiedsrichter-Sollbestrafung (SpO BHV gültig ab dem 23.03.2012) zunächst auch einen sog. Jugendsockel. Dieser Jugendsockel wurde zum Start zunächst für eine Saison ausgesetzt. Diese Aussetzung wurde in der Folge mehrfach verlängert und schlussendlich vollständig gestrichen (Änderung SpO BHV gültig ab dem 24.06.2017).

NICHTERFÜLLUNG - 2. STUFE

BHV-Spielordnung § 14 Schiedsrichtersoll; Ziffer VIII.

- Nichterfüllung im 2. Jahr
 - 300 Euro Strafe je fehlendem SR
 - 1 Punkt Abzug je fehlendem SR
- Für jeden neuen fehlenden SR im ersten Jahr siehe Stufe 1

Abb. 4 – Sollbestrafung im zweiten Jahr

NICHTERFÜLLUNG - 3. STUFE

BHV-Spielordnung § 14 Schiedsrichtersoll; Ziffer IX.

- Nichterfüllung im 3. Jahr
 - 500 Euro Strafe je fehlendem SR
 - 1 Punkt Abzug je fehlendem SR
- Für jeden neuen fehlenden SR im ersten Jahr siehe Stufe 1
- Für jeden fehlenden SR im zweiten Jahr siehe Stufe 2
- Der Punktabzug erfolgt analog Stufe 2

Abb. 5 – Sollbestrafung im dritten Jahr

Bei fortdauernder Unterschreitung des Schiedsrichter-Solls auch in den weiteren Jahren verbleibt es dann bei den Sanktionen der Stufe 3.

In der Spielsaison 2016/2017 bis zur Spielsaison 2020/2021 hat sich die Sanktionierung durch das Schiedsrichter-Soll (untergliedert nach den jeweiligen Bestrafungsstufen) folgendermaßen entwickelt:

ENTWICKLUNG IN DEN VERGANGENEN JAHREN					
	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
1. Stufe	36x	30x	39x	31x	51x
2. Stufe	16x	12x	18x	13x	19x
3. Stufe	40x	28x	21x	19x	23x
Summe	92x	70x	79x	63x	93x
Punkte	56x	40x	39x	30x	42x
EUR	32.000	23.600	23.700	19.600	27.400

Abb. 6 Entwicklung des SR-Solls seit 2016/2017

Die durch das Schiedsrichter-Soll generierten Einnahmen fließen dem Schiedsrichterwesen zu und dienen u.a. der Finanzierung von Neulingslehrgängen (Kosten für Referenten, Raummiete, Coachingkosten etc.), von Vorbereitungs- und Fortbildungslehrgängen sowie der Übernahme der Kosten für das DHB-Schiedsrichterportal, das allen Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern kostenfrei zur Verfügung gestellt wird (derzeit 6 Euro pro Monat je Schiedsrichter). Die zweckgebundene Verwendung von über das Schiedsrichter-Soll generierten Einnahmen sieht § 17 Abs 4 d) SRO-DHB ausdrücklich vor.

Die Arbeitsgruppe ist der Auffassung, dass das bisherige Modell des Schiedsrichter-Soll reformiert werden sollte, weil es insbesondere folgende Nachteile aufweist:

- Das jetzige Modell orientiert sich ausschließlich an „Köpfen“ und Verfügbarkeiten von Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern.
- Es berücksichtigt nicht hinreichend, wie viel Schiedsrichter-Einsätze ein Verein mit seinen Mannschaften tatsächlich verursacht.
- Es berücksichtigt vor allem nicht, wie viele Spiele von den Schiedsrichtern eines Vereins tatsächlich geleistet werden.
- Das Modell erscheint ungerecht, weil die Grenze von 15 Spielen, für die eine Schiedsrichterin oder ein Schiedsrichter zur Verfügung stehen muss, sich zu hoch bzw. willkürlich darstellt, da es nicht auf der Grundlage der tatsächlichen Bedarfe basiert.
- Das Modell ist auch in die andere Richtung ungerecht, weil Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter, die mehr als 15 Spiele für einen Verein leisten, in gleicher Weise nur als ein „Kopf“ zählen.
- Das Modell ist intransparent, weil ein Verein im Vorfeld nicht oder nur schwer erkennen oder berechnen kann, welche Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter zur Anrechnung kommen werden oder welche nicht. Leider zeigt die Erfahrung auch, dass die Vereine sich häufig erst dann

mit der Thematik „Schiedsrichter-Soll“ befassen, wenn die Bestrafung erfolgt.

- Das Modell ist ein reines „Malus-Modell“, welches nur darauf ausgerichtet ist, Vereine zu bestrafen die das SR-Soll nicht erfüllen. Stattdessen würde ein kombiniertes „Malus-Bonus-Modell“ Vereine auch honorieren können, welche sich engagieren das SR-Soll solidarisch zu stemmen.

Aufgrund dieser IST-Analyse hat die Arbeitsgruppe nach alternativen Modellen gesucht, die die dargestellten Nachteile berücksichtigt und zumindest abmildert.

5.3.2 Alternative Berechnungsmodelle - Grundlagen

Die Arbeitsgruppe hat insgesamt vier neuartige Berechnungsmodelle erarbeitet und gegenübergestellt. Sämtliche Berechnungsmodelle haben einen vollständig neuen Ansatz. Während in der aktuellen Berechnungssystematik nur die Anzahl der anrechenbaren Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter berücksichtigt wird, wird in den neuen Modellen darauf abgestellt, wie viele Spiele diese Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter tatsächlich geleistet haben. Alle Modelle sehen daher einen Wechsel vom „Kopfsystem“ auf ein „Spielanzahlssystem“ vor. Darin sieht die Arbeitsgruppe ein wesentliches Kriterium für ein gerechteres und transparentes System.

Damit werden nicht -wie bisher – stets 15 Spiele für einen Schiedsrichter und eine Schiedsrichterin berechnet, sondern grundsätzlich die tatsächlich geleistete Anzahl. Die Arbeitsgruppe ist jedoch auch hier der Überzeugung, dass gewisse Eingrenzungen notwendig sind. Damit ein Schiedsrichter bzw. eine Schiedsrichterin einen gewissen Leistungsstandard erhalten kann und für das Schiedsrichterwesen überhaupt als einsetzbar zur Verfügung steht, sieht die Arbeitsgruppe eine Mindestzahl von acht Spielen als Grundvoraussetzung. Weniger Spiele sollen in der Berechnung unberücksichtigt bleiben. Andererseits soll verhindert werden, dass einzelne Vereine übermäßigen Druck auf ihre Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter ausüben, um diese zu möglichst vielen Spieleinsätzen aufzufordern. Im Übrigen soll es auch nicht das Ziel des Schiedsrichter-Solls sein, den Mangel durch eine deutliche Erhöhung der durch die vorhandenen Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter

geleiteten Spiele zu „beschönigen“. Deswegen spricht sich die Arbeitsgruppe für eine Deckelung der maximal anrechenbaren Einsätze auf 32 Spielen aus. Die näheren Einzelheiten hierzu werden unter 5.3.2.5 gemeinsam mit dem von der Arbeitsgruppe empfohlenen Modell dargestellt.

Gremienmitglieder, Neulinge, Verbandswechsler und Wiedereinsteiger sollen – wie bisher – weiterhin für das Schiedsrichter-Soll zählen. Da diese in der für die Berechnung maßgeblichen Vorsaison keine Spiele geleistet haben bzw. als Funktionäre überhaupt keine Spiele leiten, muss für diese Personen ein Durchschnittswert an Spielen angesetzt werden, den die Arbeitsgruppe mit 16 Spielen als erforderlich, aber auch als ausreichend erachtet. Bzgl. der weiteren Einzelheiten wird auch hier auf die Darstellung unter 5.3.2.5 hingewiesen.

Diese Grundlagen sind für alle nachfolgenden Modelle zugrunde zu legen.

Wichtig ist an dieser Stelle die Feststellung, dass die Arbeitsgruppe die rechtlichen Regelungen in § 14 SpO-BHV¹¹ (Regelungen zum Schiedsrichter-Soll) nicht vollständig ändern will. Schließlich enthält § 14 der SpO-BHV auch viele allgemeine Regelungen, die auf der Schiedsrichterordnung des DHB (SRO DHB) fußen und auch im Falle des angedachten Wechsels des Berechnungs- und Sanktionsmodells weiterhin gelten sollten. Nach Auffassung der Arbeitsgruppe sollten die Vorschriften des § 14 SpO-BHV daher nur insoweit angepasst werden, wie die nachfolgenden Empfehlungen dies erfordern. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die SRO DHB¹² den Verbänden zwar einen recht weiten Rahmen für eigenständige Regelungen zum Schiedsrichter-Soll gibt (vgl. § 17 Abs. 3, Abs. 4 SRO DHB). Allerdings dürfen die Regelungen der Verbände nicht gegen die in Teil A der SRO DHB aufgeführten Bestimmungen verstoßen (vgl. § 17 Abs. 1 SRO DHB). Die Arbeitsgruppe bittet, dies bei einer Umsetzung der Vorschläge der Arbeitsgruppe zu berücksichtigen.

¹¹ <https://www.badischer-hv.de/service/downloadcenter/satzung-und-ordnungen/>

¹² <https://www.dhb.de/de/verband/dokumente/satzung-und-ordnungen/#anchor-1>

5.3.2.1 Modell 1 – Einheitliches Ligenmodell

Das erste Modell vereinfacht die bisherige Berechnung der von einem Verein zu erbringenden Spiele. Je aktiver Mannschaft eines Vereins werden unabhängig von deren Spielklassen jeweils 15 Spiele berücksichtigt. Jugendmannschaften fallen nicht in die Berechnung.

Die Arbeitsgruppe hat dieses Modell als nicht zielführend bewertet. Hierdurch wird der tatsächliche Spielleitungsaufwand nicht realistisch abgebildet. Die Zahl der insgesamt zu leitenden Spiele (und der erforderlichen Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter) ist deutlich höher als diejenige, die für die Vereine angesetzt wird. Die Folge wäre letztlich ein „Leerlaufen“ oder ein Umgehen des Schiedsrichter-Solls, da kaum noch Bestrafungen ausgesprochen werden könnten. Der Druck auf die Vereine, an der Schiedsrichter-Ausbildung zu partizipieren, würde erheblich sinken. Dies sieht die Arbeitsgruppe als nicht zielführend an.

5.3.2.2 Modell 2 – Ligaabhängiges Modell

Auch im zweiten Modell wird für eine bestimmte Spielklasse eine bestimmte Spielleitungsanzahl festgesetzt, die von den Schiedsrichtern eines Vereins zu erbringen ist. Anders als im Modell 1 ist die Anzahl der Spiele jedoch nicht einheitlich, sondern wird – je nach Spielklasse – um einen bestimmten Faktor erhöht oder einfach bei 15 Spielen festgesetzt. Dabei orientiert sich das Modell im Wesentlichen an den aktuellen Einstufungen (Bundesligen 3x15 Spiele, 3. Ligen 3x15 Spiele, BWOL bis Verbandsliga 2x15 Spiele, Landesliga Männer bis 2. Bezirksliga Männer 2x15 Spiele, Landesliga Frauen 2x15 Spiele, sonstige Bezirksligen Männer und Frauen Bezirksligen 1x15, soweit für diese Spielklassen offizielle Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter eingeteilt und gestellt werden). Auch hier werden Jugendmannschaften nicht auf die zu erbringende Spieleanzahl angerechnet.

Dieses Modell sieht die Arbeitsgruppe insgesamt als praktikabel an, da es – anders als das Modell 1 – die Spieleanzahl eines Vereins deutlich besser abbildet. Allerdings orientiert sich auch diese Berechnung nicht an der tatsächlichen Spieleanzahl eines Vereins, sondern beinhaltet lediglich eine Schätzung bzw. Hochrechnung. Letztlich nähert sich diese Berechnung in Teilen wieder der „Kopf“-orientierten Berechnungsweise an. Vorteil dieser

Berechnung im Vergleich zum nachstehenden Modell 4 ist jedoch zweifels- ohne die deutlich weniger komplexe Berechnung für die BHV-Geschäftsstelle und die bessere Transparenz für die Vereine, weil für diese leichter festzu- stellen ist, welche Spieleanzahl sie durch ihre Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter abdecken müssen.

Da die Jugendarbeit die Basis für die Zukunft des Handballsports ist und eine nachhaltige Förderung des Leistungs- und Breitensports ohne eine ge- sunde und breite Jugendarbeit nicht möglich ist, darf das Schiedsrichter- Soll nach Auffassung der Arbeitsgruppe Vereine mit einer guten Jugendar- beit nicht einseitig belasten. Daher ist die Arbeitsgruppe der Auffassung, dass auch in diesem Modell Jugendspiele bei der Berechnung des Schieds- richter-Solls (wie bisher) nicht berücksichtigt werden sollen. Da ein für ei- nen großen Teil der Jugendspiele aber auch offizielle Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter einzuteilen sind, können diese Spiele auch beim Schieds- richter-Soll nicht außen vorbleiben. Anderenfalls ist die Spieleanzahl, die die Vereine im Schiedsrichter-Soll zu erbringen haben, schlicht zu gering. Um hier für alle Vereine eine gleiche und gerechte Berücksichtigung zu er- möglichen (ohne Vereine mit Jugendarbeit in besonderer Weise zu benach- teiligen), empfiehlt die Arbeitsgruppe einen sog. Jugendfaktor, mit dem die Spieleanzahl der Vereine im Schiedsrichter-Soll multipliziert werden soll. Die Arbeitsgruppe hält diesen Faktor mit 1,5 für sehr ausgewogen und nur moderat belastend, wenn man sich vor Augen hält, dass die Gesamtanzahl der Jugendspiele im BHV deutlich über derjenigen der Erwachsenenspiele liegt. Mit diesem Faktor wird das sich aus den Spielklassen des Vereins er- gebende Soll multipliziert. Daraus ergibt sich die Gesamtzahl der Spiele im Schiedsrichter-Soll¹³

5.3.2.3 Modell 3 – Jugendberücksichtigung

Im Modell 3 wird analog zu Modell 1 je aktive Mannschaft ligenunabhängig nur 15 Spiele berücksichtigt. Zusätzlich sollen jedoch für jede gemeldete Jugendmannschaften weitere 7 Spiele auf die vom Verein zu leistenden Spiele hinzugerechnet werden. In diesem Modell würde (logischerweise) der

¹³ Beispielsberechnung: Ein Verein hat eine Männermannschaft in der Badenliga (2x15 = 30 Spiele), eine zweite Männermannschaft in der 3. Bezirksliga RNT (1x15 Spiele) und eine Damenmannschaft in der Landesliga RNT (2x15 = 30 Spiele). Die Summe der Spiele (30+15+30) sind 75 Spiele. Dieses Ergebnis wird mit dem Jugendfaktor multipliziert. $75 \times 1,5 = 112,5$ (aufgerundet 113) Spiele. Der Verein muss daher zur Erfüllung des SR-Solls 113 Spiele durch seine Schiedsrichter abdecken.

Jugendfaktor entfallen. Dieses Modell hat die Arbeitsgruppe als nicht praktikabel verworfen. Zum einen spricht sich die Arbeitsgruppe entschieden dagegen aus, Jugendarbeit durch den Schiedsrichter-Soll zu sanktionieren und im Extremfall die Nichtmeldung von Mannschaften zu verursachen (um nicht im Schiedsrichter-Soll berücksichtigt zu werden). Außerdem würde die zusätzliche Berücksichtigung der Jugend die Berechnung für die Geschäftsstelle zu komplex gestalten. Probleme entstünden hierbei insbesondere bei der Frage der Berücksichtigung von Jugendspielgemeinschaften (vor allem, wenn die Stammvereine in einer Spielgemeinschaft organisiert sind).

5.3.2.4 Modell 4 – Klassisches „Verursacherprinzip“

Das Modell 4 ist zweifelsohne das Modell, das die tatsächlichen Aufwände, die die Vereine im Bereich des Schiedsrichterwesens verursachen, am besten abbildet. Schließlich werden hier für einen Verein tatsächlich nur die Spiele berücksichtigt, die durch den Verein tatsächlich anfallen. Auch hier würde der Jugendfaktor (vgl. Modell 2) zum Einsatz kommen. Nachteilig ist jedoch der hohe Verwaltungs- und Berechnungsaufwand für den Verband. Es muss für jeden Verein jedes Jahr komplett neu berechnet werden, welche Spieleanzahl anzusetzen ist. Das generiert einen sich stetig wiederholenden Aufwand und ist zudem wenig transparent, da es für den Verein nicht von vorneherein klar ist, welche Leistungen durch seine Schiedsrichter zu erbringen sind. Im Grundsatz bewertet die Arbeitsgruppe aber auch dieses Modell als praktikabel.

5.3.2.5 Modellempfehlung der AG mit Rahmenbedingungen

Die Arbeitsgruppe hat sich sehr intensiv mit den unterschiedlichen Modellen befasst und deren Vor- und Nachteile auch unter Einbeziehung von Beispielberechnungen sorgfältig abgewogen. Im Ergebnis spricht sich die Arbeitsgruppe aus folgenden Gründen für das Modell 2 aus:

- Die Berechnung ist für die BHV-Geschäftsstelle mit vertretbarem Umfang leistbar, da die jeweilige Spieleanzahl der Vereine über die Klassenzugehörigkeit der Mannschaften mit festgelegten Werten berechnet werden kann. Im Gegensatz zum Modell 4 ist es nicht erforderlich, für jede Mannschaft jeden Vereins die Klassenstärke zu ermitteln und

das individuelle Schiedsrichter-Soll zu berechnen. Dies würde den in der Geschäftsstelle entstehenden Arbeitsaufwand potenzieren.

- Die Berechnung ist transparenter. In dem Augenblick, in dem für den Verein – wie bisher – Klarheit besteht, in welchen Spielklassen die Mannschaften des Vereins spielen, steht fest, wie hoch das Schiedsrichter-Soll für den Verein ist. Damit kann der Verein frühzeitig planen, wie viele Schiedsrichter er mit wie vielen Spielleitungen braucht, um das Soll zu erfüllen. Aufwändige Berechnungen nach Festlegung der jeweiligen Mannschaftszahl in den Ligen (, die sich im Übrigen auch noch während der Saison durch Abmeldungen etc. ändern kann,) sind nicht notwendig.
- Es ist gerechtfertigt, für höhere Ligen auch eine vermehrte Anzahl von Spielen im Schiedsrichter-Soll anzusetzen, da die Aufwände hier für das Schiedsrichterwesen mit steigender Klasse immer höher werden. Gerade in diesen Ligen haben die Vereine ein berechtigtes Interesse, der Liga angemessene Schiedsrichterleistungen zu erhalten. Zudem verfügen Vereine, die im höheren Leistungsbereich aktiv sind, regelmäßig auch über professionellere Organisationsstrukturen und einen höheren Personalkörper im Verein. Diesen Vereinen dürfte es regelmäßig leichter fallen, mehr Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter für den Verband abzustellen.
- Berechnungen haben gezeigt, dass die Anzahl des berechneten Schiedsrichter-Solls nach Modell 2 und nach Modell 4 im Endergebnis nicht zu stark voneinander abweichen. Insoweit ist das Modell 4 zwar konkreter und auch ein Stück weit „gerechter“ als das Modell 2, mit Blick auf die geringen Abweichungen und die hohen Aufwände für das Modell 4 hält die Arbeitsgruppe das Modell 2 dennoch insgesamt für angemessener und vorzugswürdig.

Nach ausführlicher Diskussion und Erörterung sieht die Arbeitsgruppe für das Modell 2 folgende Rahmenbedingungen als notwendig und gerechtfertigt.

Regelung	Erläuterung
Modell 2-Berechnungsgrundlage	Die ins SR-Soll fallenden Spiele ergeben sich aus der jeweiligen Spielklasse. Spielklassen, die nicht mit offiziellen Schiedsrichtern besetzt sind, werden im SR-Soll nicht mehr berücksichtigt.
Berechnungsschlüssel je Mannschaft	Bundesliga (1.-3.):45 Spiele (3x15) BWOL, BL, VL, LL: 30 Spiele (2x15) Bezirk RNT Männer 1./2. BZL: 30 Spiele (2x15) Bezirk RNT Männer 3. BZL: 15 Spiele (1x15) Bezirk AES Männer 1. BZL: 30 Spiele (2x15) Bezirk AES Männer 2. BZL: 15 Spiele (1x15) Bezirk Frauen: 15 Spiele (1x15) Bezirk: Ligen ohne offiziellen SR: 0 Spiele Jugendklassen werden nicht berücksichtigt
Jugendfaktor	Die sich aus der Klassenzugehörigkeit ergebende Spieleanzahl im Schiedsrichter-Soll wird mit dem Faktor 1,5 multipliziert. Das Ergebnis ist das vom Verein zu erbringende Schiedsrichter-Soll (vgl. Erläuterungen zu Modell 2, Ziffer 5.3.2.1)
Anrechenbare Spiele	Es werden alle Schiedsrichterleistungen von Schiedsrichtern berücksichtigt, die mindestens 8 Spiele geleitet haben. Maximal können je Schiedsrichter 32 Spiele angerechnet werden
SR-Neulinge, Wiedereinsteiger und Verbandswechsler	Wie bisher werden diese bei der SR-Soll Berechnung sofort angerechnet und mit einem pauschalen Wert von 16 im SR-Soll berücksichtigt
Funktionäre, Gremienmitglieder (Ämter lt. § 14 SpO-BHV), SR-Beobachter, die „nur“ als Coach aktiv sind	Wie bisher werden diese bei der SR-Soll Berechnung angerechnet und mit einem pauschalen Wert von 16 im SR-Soll berücksichtigt

Verletzte und erkrankte und abwesende SR (z.B. berufsbedingt, Studium etc.), die in der ganzen Spielrunde keine Spiele leiten konnten	Keine Berücksichtigung
Verletzte und erkrankte SR, die in der Spielrunde eingesetzt wurden, aber weniger als 8 Spiele geleitet haben	Berücksichtigung mit 8 Spielen im Schiedsrichter-Soll
Verletzte und erkrankte SR, die in der Spielrunde eingesetzt wurden und mehr als 8 Spiele leiten konnten.	Berücksichtigung mit der tatsächlich geleisteten Anzahl an Spielen (bis maximal 32).
Aktive Schiedsrichter, die auch als SR-Beobachter oder Schiedsrichter-Coach aktiv sind	Addition der als Schiedsrichter und als SR-Beobachter geleisteten Spiele (Arg.: Wer beobachtet oder Neulinge betreut, kann nicht gleichzeitig pfeifen).

Abb. 7 – Rahmenbedingung für das empfohlene Modell

Die Arbeitsgruppe ist der Überzeugung, dass dieses Modell bei der Berechnung nicht nur gerechter und fairer ist, sondern den Vereinen auch insgesamt in wesentlichen Punkten entgegenkommt. Die Arbeitsgruppe geht davon aus, dass dieses neue Modell folgende Auswirkungen haben wird:

- Die Vereine besitzen im neuen Modell deutlich mehr Einfluss- und Steuerungsmöglichkeiten. Sämtliche Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter eines Vereins werden mit den geleisteten Spielen (ab acht bis höchstens 32 Spielen) berücksichtigt. Die Arbeitsgruppe erwartet daher, dass die Vereine mit diesem Modell deutlich mehr Schiedsrichtereinsätze in die Berechnung einbringen können als früher lediglich die „Köpfe“. Dies wird im Vergleich zum früheren Modell zu einer deutlichen Reduzierung des Solls der Vereine und damit zu deutlich geringeren Bestrafungen (vor allem im Bereich der Minuspunkte) führen. Der neu eingeführte Jugendfaktor wird demgegenüber nicht zu einer signifikanten Erhöhung der Belastung der Vereine führen.

- Das Schiedsrichterwesen ist sich im Klaren darüber, dass mit diesem neuen Modell in erster Linie eine gerechtere Bestrafung der Vereine über das Schiedsrichter-Soll bezweckt wird. Als weiteres Ziel sieht das Schiedsrichterwesen eine angemessenere (und im Ergebnis) niedrigere Belastung der Vereine durch Minuspunkte und damit ein geringeres Maß an „Wettbewerbsverzerrungen“ durch das Schiedsrichter-Soll. Allerdings, und dies ist an dieser Stelle klar und deutlich hervorzuheben, stellt die empfohlene Änderung des Bestrafungsmodell kein unmittelbares Instrument dar, die Anzahl der vorhandenen Schiedsrichter kurzfristig zu erhöhen. Hierzu dienen in mittel- und längerfristiger Weise vielmehr die Vorschläge der Unterarbeitsgruppen I und II.
- Die Arbeitsgruppe ist sich einig, dass durch die Umstellung des Schiedsrichter-Solls auf ein spiel- und nicht mehr kopforientiertes Modell die Anforderungen an die Schiedsrichter-Einteiler steigen. Während bisher nur maßgeblich war, ob Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter für 15 Spiele pro Spielsaison zur Verfügung standen oder nicht, ist im neuen System nur noch von Bedeutung, wie viele Spiele tatsächlich geleitet wurden. Die Vereine werden daher im Falle der Änderung des Berechnungssystems darauf drängen, dass ihre Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter in angemessener Weise mit Spielaufträgen berücksichtigt werden. Hierauf müssen die Schiedsrichter-Einteiler sensibilisiert werden. Allerdings – und darauf weist die Arbeitsgruppe ausdrücklich hin – muss den Einteilern ein (nur beschränkt durch die Sportgerichtsbarkeit überprüfbares) Ermessen bei der Einteilung bleiben. Kurzfristige Absagen vor Spielen, geringe oder hohe Verfügbarkeiten von Schiedsrichterinnen und Schiedsrichterinnen und schiedsrichtertaktische Erwägungen (z.B. keine mehrfach folgenden Einsätze der gleichen Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter bei den gleichen Mannschaften) sind Kriterien, die die Einteiler weiter berücksichtigen müssen und dürfen. Einen (ggf. über die Sportgerichtsbarkeit durchsetzbaren) Anspruch der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter auf eine bestimmte Anzahl von Spielaufträgen darf es im vorgeschlagenen Modell nicht geben. Im Übrigen legt die Arbeitsgruppe Wert auf die Feststellung, dass die Einteilung der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter nicht nur eine „Bringschuld“ der Einteiler ist. Begehren Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter eine höhere Zahl von Spielaufträgen müssen diese sich (als „Holschuld“) an ihre Einteiler

wenden. Unverzichtbar ist dann im Umkehrschluss auch eine deutlich höhere Verfügbarkeit der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter.

5.3.3 Sanktionsmodell und Musterbeispiele

Legt man die Empfehlung der Arbeitsgruppe für ein neues Modell zugrunde, lässt sich das bisherige Sanktionsmodell (vgl. Ziffer 5.3.1. „Ist-Zustand“) nicht mehr anwenden. Dieses basierte auf fehlenden Schiedsrichter-Köpfen.

Das neue Berechnungsmodell orientiert sich demgegenüber an zu leistenden Spielen. Daher bedurfte es neben einer Empfehlung für ein neues Berechnungssystem auch eines Vorschlags für ein neues Sanktionsmodell. Bei dem Entwurf für ein neues Sanktionsmodell hat sich die Arbeitsgruppe erneut von den Grundsätzen der Gerechtigkeit und Transparenz leiten lassen. Bisher wurde in der Bestrafung nur betrachtet, ob eine gewissen Schiedsrichteranzahl erbracht wurde. Eine weitere Differenzierung erfolgte nicht. Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter, die nicht für 15 Spiele zur Verfügung standen, wurden überhaupt nicht berücksichtigt (selbst wenn sie z.B. 14 Spiele geleitet hatten). Diesem Mangel will das von der Arbeitsgruppe erarbeitete System besser Rechnung tragen und über unterschiedliche Sanktionsstufen (je nach Anzahl der zu wenig geleisteten Spiele) eine gerechtere Bestrafung erreichen. Vereine, deren Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter deutlich zu wenig Spiele geleistet haben sollen höher, Vereine mit weniger Spielen im Soll niedriger bestraft werden. Analog zum früheren System wird auch ein Drei-Jahres-Rhythmus empfohlen, der wiederholte Verstöße gegen das Schiedsrichter-Soll höher sanktioniert.

5.3.3.1 Verstöße gegen das Schiedsrichter Soll – Jahr 1

Erreicht ein Verein erstmals das Schiedsrichter-Soll nicht, sind nachstehende Bestrafungsstufen vorgesehen.

Spiele im Soll	Stufe	Bestrafung ¹⁴
1-10 Spiele	1	Verwarnung ohne Geldbuße
11-20 Spiele	2	150 Euro
21-40 Spiele	3	300 Euro
41-60 Spiele	4	450 Euro
61-80 Spiele	5	600 Euro
81-100 Spiele	6	750 Euro
101-120 Spiele	7	900 Euro
121-x Spiele	8	1050 Euro

Abb.8 – Sanktionen im Jahr 1 (erstmaliger Verstoß SR-Soll)

Eine Verwarnung der Stufe 1 führt nicht zu einer Bestrafung (keine Geldbuße oder Punktabzüge) und soll dem Verein zunächst nur vor Augen führen, dass das Schiedsrichter-Soll in geringem Maße verfehlt wurde. Wichtig ist jedoch, dass dieser Verein sich im Schiedsrichter-Soll (erstes Jahr) befindet und bei einem erneuten Verstoß gegen das Schiedsrichter-Soll im Folgejahr nicht dem Jahr 1, sondern nach den Bestrafungsregeln für das Jahr 2 unterfällt.

Vorsorglich wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die aufgeführten Geldbeträge zunächst lediglich als Vorschlag bzw. als Richtwert zu betrachten sind und im Falle der Umsetzung noch durch das Präsidium auf Beschluss angepasst werden können.

5.3.3.2 Verstöße gegen das Schiedsrichter Soll – Jahr 2

Erfüllt ein Verein auch im Folgejahr das Schiedsrichter-Soll nicht, wird die im zweiten Jahr erreichte Stufe zu der des Vorjahres addiert.

Beispiel:

Verein X hat im ersten Jahr 27 Spiele zu wenig erbracht. Hierdurch befindet er sich im ersten Jahr in Stufe 3 (21-40 Spiele, siehe Tabelle Ziffer 5.3.3.1.) Im zweiten Jahr steht der Verein besser da und hat „nur“ noch 15 Spiele im Soll. Nach der Berechnungstabelle für Jahr 1 läge er hiernach bei Stufe 2 (11-20 Spiele, siehe Tabelle Ziffer 5.3.3.1). Diese beiden Werte werden nun addiert; der Verein befindet sich im zweiten Jahr also auf Stufe 5 (Stufe 3 aus Jahr 1 plus Stufe 2 aus Jahr 2).

¹⁴ Die aufgeführten Geldbeträge sind lediglich als Vorschlag bzw. als Richtwert zu betrachten und können im Falle der Umsetzung noch angepasst werden.

Die Bestrafung im Jahr 2 ergibt sich dann aus nachstehender Tabelle. Zur Verdeutlichung der Anpassungen im Punktabzugsbereich ist in einer weiteren Spalte der Vergleichswert nach der aktuell gültigen Regelung aufgeführt.

Stufe	Geldbuße ¹⁵	Punktabzug	Punkte ¹⁶ (bisher)
2	200 Euro	nein	1 Punkt
3-4	500 Euro	1 Punkt	Min. 1 / Max 2 Punkte
5-6	850 Euro	1 Punkt	Min. 1 / Max 3 Punkte
7-8	1.200 Euro	2 Punkte	Min. 1 / Max 4 Punkte
9-10	1.600 Euro	2 Punkte	Min. 2 / Max 5 Punkte
11-12	2.000 Euro	3 Punkte	Min. 3 / Max 8 Punkte
13-14	2.500 Euro	3 Punkte	Min. 4 / Max 8 Punkte
15-16	3.000 Euro	4 Punkte	Min. 5 / Max 8 Punkte

Abb. 9 Sanktionen im Jahr 2 (wiederholter Verstoß gegen das SR-Soll). Die konkrete Berechnung der Stufe erfolgt über die allgemeine Tabelle zum Jahr 1, Abb.8)

Vorsorglich wird an dieser Stelle erneut darauf hingewiesen, dass die aufgeführten Geldbeträge zunächst lediglich als Vorschlag bzw. als Richtwert zu betrachten sind und im Falle der Umsetzung noch durch das Präsidium auf Beschluss angepasst werden können.

5.3.3.3 Verstöße gegen das Schiedsrichter Soll – Jahr 3

Erfüllt ein Verein auch im dritten Jahr in Folge das Schiedsrichter-Soll nicht, wird – analog zum Jahr 2 – erneut eine Addition der Stufen vorgenommen. Die bisherige Gesamtstufe aus dem Jahr 2 wird mit der Einzelstufe aus dem dritten Jahr addiert.

Beispiel (ausgehend vom Beispiel zu Jahr 2):

Verein X hat im ersten Jahr 27 Spiele zu wenig erbracht. Hierdurch befindet er sich im ersten Jahr in Stufe 3 (21-40 Spiele, siehe Tabelle Ziffer 5.3.3.1.) Im zweiten Jahr steht der Verein besser da und hat „nur“ noch 15 Spiele im

¹⁵ Die aufgeführten Geldbeträge sind lediglich als Vorschlag bzw. als Richtwert zu betrachten und können im Falle der Umsetzung noch angepasst werden.

¹⁶ Aufgrund des abweichenden Berechnungssystems und der unterschiedlichen Fallkonstellationen des bisherigen Systems kann hier nur ein Rahmen bzw. eine Schätzung abgegeben werden.

Soll. Nach der Berechnungstabelle für Jahr 1 läge er hiernach bei Stufe 2 (11-20 Spiele, siehe Tabelle Ziffer 5.3.3.1). Diese beiden Werte werden nun addiert; der Verein befindet sich im zweiten Jahr also auf Stufe 5 (Stufe 3 aus Jahr 1 plus Stufe 2 aus Jahr 2). Im dritten Jahr fehlen dem Verein nur noch 9 Spiele. Dies entspricht der Stufe 1 (0-10 Spiele) für das einzelne Jahr. Nun addiert man die Stufe 5 aus dem zweiten Jahr mit der Stufe 1 aus dem dritten Jahr (5+1), so dass sich der Verein im 3. Jahr auf Stufe 6 befindet.

Die Bestrafung im Jahr 3 ergibt sich dann aus nachstehender Tabelle. Ein Vergleich zur bisherigen Regelung ist aufgrund der unterschiedlichen denkbaren Konstellationen hier nicht mehr möglich bzw. nicht mehr darstellbar. Im Ergebnis liegen jedoch auch hier die Punktabzüge bei Vergleichsberechnungen unter den Werten der aktuell gültigen Regelung.

Stufe	Geldbuße ¹⁷	Punktabzug
3	500 Euro	1 Punkt
4-6	900 Euro	2 Punkte
7-9	1.600 Euro	3 Punkte
10-12	2.200 Euro	3 Punkte
13-15	2.800 Euro	4 Punkte
16-x	3.400 Euro	5 Punkte

Abb. 10 Sanktionen im Jahr 3 (wiederholter Verstoß gegen das SR-Soll). Die konkrete Berechnung der Stufe erfolgt über die allgemeine Tabelle zum Jahr 1, Abb.8.

Die Höchstgrenze – auch für Folgeverstöße nach 5.3.3.4 – für Punktabzüge liegt statt bisher acht nunmehr bei fünf Punkten.

Vorsorglich wird an dieser Stelle erneut darauf hingewiesen, dass die aufgeführten Geldbeträge zunächst lediglich als Vorschlag bzw. als Richtwert zu betrachten sind und im Falle der Umsetzung noch durch das Präsidium auf Beschluss angepasst werden können.

¹⁷ Die aufgeführten Geldbeträge sind lediglich als Vorschlag bzw. als Richtwert zu betrachten und können im Falle der Umsetzung noch angepasst werden.

5.3.3.4 Folgeverstöße und Zurücksetzung der Stufen

Sollten Vereine auch über das dritte Jahr hinaus in den Folgejahren das Schiedsrichter-Soll nicht erfüllen, richten sich die Bestrafungen immer nach der Tabelle für das dritte Verstoßjahr (Abb. 10, Ziffer 5.3.3.3.). Berücksichtigt werden dann nur die jeweiligen Stufen der letzten drei Jahre. Stufen aus davorliegenden Jahren fallen weg.

Beispiel:

Verein X befindet hat nunmehr im 4. Folgejahr das Schiedsrichter-Soll nicht erfüllt. Der Verein lag im Jahr 1 bei Stufe 3, im Jahr 2 bei Stufe 2 und im dritten Jahr bei Stufe 1 (vgl. Beispiele oben). Im vierten Jahr fehlen ihm jetzt 25 Spiele (entspricht Stufe 3 der Tabelle 1 – 21-40 Spiele). Für die Berechnung zählen jetzt nur die letzten drei Jahre. Das erste Jahr fällt weg. Daher bleiben folgende Stufen in der Anrechnung: Stufe 2 (früheres Jahr 2), Stufe 1 (früheres Jahr 3) und die aktuelle Stufe 3 (für das jetzige 4. Jahr). In der Addition ergibt dies $2+1+3$ und somit die Stufe 6 (Punktabzug 3 Punkte und 1.600 Euro Geldbuße).

Erfüllt ein Verein in einem Jahr das Schiedsrichter-Soll vollständig, werden frühere Stufen gelöscht. Erreicht der Verein also z.B. im Folgejahr dann das Schiedsrichter-Soll nicht mehr, beginnt der Verein immer im Jahr 1. Frühere Stufen werden dann nicht mehr hinzuaddiert.

Beispiel:

Verein Y hat zwei Jahre infolge das Schiedsrichter-Soll nicht erfüllt und befindet sich insgesamt auf Stufe 4 (gebildet aus Stufe 1 im ersten Jahr und Stufe 3 im zweiten Jahr). Erfüllt er im dritten Jahr das Schiedsrichter-Soll vollständig, werden die bisherigen Stufen komplett gelöscht. Wenn der Verein Y also im 4. Jahr das Soll auf Stufe 2 nicht erfüllt, zählt nur die Stufe 2 in der Tabelle für Jahr 1. Die früheren Stufen finden keine Berücksichtigung mehr.

Die Arbeitsgruppe sieht in der dieser Regelung einen erheblichen Anreiz und eine hohe Motivation das Schiedsrichter-Soll zu erreichen, weil sich auf diese Weise die jährliche Erhöhung der Sanktionen vermeiden lässt. Mit dieser Regelung bietet sich aus Sicht der Arbeitsgruppe daher eine große

Chance für die Vereine, schnell und effizient von einem hohen Soll „herunterzukommen“. Dieser Anreiz eröffnet auch für das Schiedsrichterwesen deutliche Perspektiven, da die Vereine durch diese Regelung weiterhin zur Meldung von Schiedsrichter-Neulingen motiviert werden.

5.3.3.5 Umrechnung der bisherigen Jahresstufen auf das neue Modell

Da es sich beim aktuell gültigen Modell und dem von der Arbeitsgruppe empfohlenen neuen Berechnungs- und Sanktionsmodell um ein vollständig neues System handelt, stellt sich die Frage, wie das bisherige – auf mehrere Jahresstufen angelegte – System auf das neue Modell übertragen werden kann. Es geht als insbesondere darum, wie Vereine, die sich aktuell in den Stufen 1, 2 und 3 befinden, bei einer Berechnung nach dem neuen Modell zu stellen wären bzw. wie man diesen Status ins neue System überführt.

Die Arbeitsgruppe hat hierzu festgestellt, dass eine 1:1 Übertragung ins neue System für die Geschäftsstelle und das Schiedsrichterwesen einen enormen Aufwand darstellen würde. Schließlich müssten jeweils für die vergangenen drei Schiedsrichter-Soll-Berechnungen aller Vereine die zu leistenden Spielleitungen erhoben werden. Darüber hinaus müsste ermittelt werden, wie viele Spiele die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter der Vereine in den vergangenen Jahren tatsächlich geleitet haben. Selbst für den Fall, dass diese Daten im System überhaupt noch vorhanden wären, dürfte offensichtlich sein, dass dieser Erhebungs- und Rechenaufwand nicht geleistet werden kann.

Die Arbeitsgruppe schlägt daher vor, nur jeweils die aktuelle (zeitlich letzte) Berechnung der vom Schiedsrichter-Soll betroffenen Vereine zugrunde zu legen. Im Ergebnis würde also die letzte Schiedsrichter-Soll Berechnung des Vereins in das neue System übertragen und nach der Tabelle Jahr 1 (Abb. 8) eine Stufe berechnet. Bei der erstmaligen Berechnung nach dem neuen System wird diese Stufe entsprechend der Tabelle Jahr 2 (Abb. 9) miteinbezogen.

Damit profitieren diejenigen Vereine, die sich aktuell in Stufe 2 oder 3 befinden. Vereine in der Stufe 1 haben durch die Umrechnung zumindest keinen Nachteil. Vereine, die in der letzten Schiedsrichter-Soll Berechnung kein

Soll aufgewiesen haben, weisen keine Vorbelastungen aus früheren Jahren auf und starten im Falle eines erstmaligen Schiedsrichter-Solls ohnehin neu. Damit würde sich die dargestellte Umrechnungsmethode für keinen Verein als nachteilig erweisen.

Beispiel:

Verein Z befindet sich in der aktuellen Berechnung des Schiedsrichter-Solls auf Stufe 3. Es fehlen seit 3 Jahren zwei Schiedsrichter (Stufe 3 = 2 Minuspunkt sowie 1.000 Euro Strafe), ein weiterer Schiedsrichter fehlt seit 2 Jahren (Stufe 2 = 1 Minuspunkt und 300 Euro Strafe) und im aktuellen Jahr der Berechnung fehlt ein weiterer Schiedsrichter erstmals (200 Euro, kein Punktabzug). In der aktuellen Schiedsrichter-Soll-Berechnung werden dem Verein Z daher 3 Punkte abgezogen und eine Geldbuße von 1.500 Euro auferlegt.

Würde der Verein Z in der kommenden Saison (nach der neuen Berechnung) nun ein Schiedsrichter Soll von 25 Spielen haben, würde der letzte (bereits umgesetzte bzw. abgerechnete) Bescheid umgerechnet. Man würde also von Stufe 1 des neuen Modells ausgehen und aus Tabelle Jahr 1 (Abb. 8) die Stufe berechnen. Wenn diese Berechnung z.B. ergibt, dass der Verein Z z.B. 45 Spiele im Soll gewesen wäre, würde fiktiv die Stufe 4 ermittelt und als Vorjahreswert angesetzt (vgl. Tabelle Jahr 1, Abb. 8). Bei der erstmaligen Berechnung nach dem neuen System würde dann nach Tabelle Jahr 2 (vgl. Abb. 9) die aktuelle Stufe berechnet und mit dem Vorjahreswert addiert. Würde der Verein Z also in diesem Jahr ein Soll von 35 Spielen aufweisen (entspricht Stufe 3), befände ich der Verein insgesamt in Stufe 7 (Stufe 4 aus der Vorjahresberechnung + Stufe 3 aus der aktuellen Berechnung). Dem Verein würden 2 Punkte und 1.200 Euro abgezogen werden.

Zum Vergleich soll nur kurz dargestellt werden, wie der Verein Z bei Beibehaltung des alten Systems gestanden hätte. Ausgehend davon, dass dort 15 Spiele einen „Schiedsrichterkopf“ darstellen, würden die beiden seit 3 Jahren fehlenden Schiedsrichter bestehen bleiben und erneut für 2 Minuspunkte und 1.000 Euro Geldbuße sorgen. Der dritte Schiedsrichter würde – weil jetzt ebenfalls das dritte Jahr in Folge fehlend – auch in Stufe 3 fallen und mit einem weiteren Punkt und 500 zusätzlichen Euro verbucht werden. Nach der alten Rechnung würde der Verein Z also mit 1.500 Euro Geldbuße und 3 Minuspunkten deutlich schlechter abschneiden.

Hier nochmal im Überblick das Rechenbeispiel im Überblick:

Modell	Geldbuße	Punktabzug
alt	1.500 Euro	3 Punkte
Neu (nach Umrechnung)	1.200 Euro	2 Punkte

Vorsorglich wird an dieser Stelle erneut darauf hingewiesen, dass die aufgeführten Geldbeträge zunächst lediglich als Vorschlag bzw. als Richtwert zu betrachten sind und im Falle der Umsetzung noch durch das Präsidium auf Beschluss angepasst werden können.

5.3.3.5 Abschließende Bewertung des Sanktionsmodells

Die Arbeitsgruppe ist der gemeinsamen Auffassung, dass das empfohlene Sanktionsmodell durch eine Stufendifferenzierung innerhalb der Sollberechnung sehr viel differenzierter und gerechter ist als die bisherigen Regelungen. Dadurch, dass die Stufen bei jeder Schiedsrichter-Soll-Berechnung neu bewertet werden, profitieren vor allem diejenigen Vereine, die kontinuierlich daran arbeiten, ihr Schiedsrichter-Soll zu verringern. Vereine, die demgegenüber einen dauerhaft hohen Bestand an Spielen im Schiedsrichter-Soll aufweisen, werden mit einer hohen Stufe und höheren Geldbußen bzw. Punktabzügen belegt. Ungeachtet dessen hatte die Arbeitsgruppe vor allem das Ziel, mit der neuen Sanktionsmethodik unangemessen hohe Punktabzüge zu vermeiden. Zwar ist die Arbeitsgruppe nach wie vor von der Notwendigkeit des Schiedsrichter-Solls und auch von Punktabzügen überzeugt, dennoch sollen diese in einem sportlich noch vertretbaren Rahmen bleiben und zu gravierende Wettbewerbsverzerrungen verhindern. Nach Ansicht der Arbeitsgruppe bietet das empfohlene Modell hierfür einen guten Rahmen.

Als weiteren erheblichen Vorteil sieht die Arbeitsgruppe die Regelung, dass Vereine die bisherige Sanktionsstufe verlassen, wenn sie in nur einem Jahr das Schiedsrichter-Soll erfüllen. Bei darauffolgenden Verstößen beginnt die Berechnung immer erst auf der ersten Stufe. Diese Regelung ist aus Sicht der Arbeitsgruppe ein hervorragendes Instrument, um die Vereine zur Einhaltung des Schiedsrichter-Solls und zur Ausbildung neuer Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter zu motivieren.

6 Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe hat sich nach ihrer Bildung in die drei Unterarbeitsgruppen

- Unterarbeitsgruppe I: Optimierung des Bestandes
- Unterarbeitsgruppe II: Gewinnung und Bindung
- Unterarbeitsgruppe III: Reformation und Akzeptanz

aufgeteilt. In mehreren Sitzungen der Unterarbeitsgruppen bzw. in fünf gemeinsamen Arbeitsgruppen-Sitzungen wurden einvernehmliche Vorschläge und Umsetzungsempfehlungen entwickelt, die im vorliegenden Abschlussbericht ausführlich beschrieben und erläutert sind.

Für den Bereich „Optimierung des Bestandes“¹⁸ hat die Arbeitsgruppe in der aktuellen Form der Schiedsrichter-Einteilung bzw. in der Personalorganisation technisch-organisatorisch-Defizite herausgearbeitet und erkannt. Zusammenfassend lässt sich hier feststellen, dass das aktuelle Einteilungssystem über Handball4all in einzelnen Bereichen nicht über die notwendige Effizienz verfügt und zu wenig auf die Belange des Schiedsrichterwesens ausgerichtet ist. Ziel muss hier sein die bessere Nutzung vorhandener Ressourcen. Die Arbeitsgruppe hat hier im Überblick nachstehende Verbesserungspotenziale erkannt und angemahnt.

- Schaffung der technischen Möglichkeit, Freiwünsche der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter nicht nur tageweise, sondern auch stundenweise zu erfassen (v.a. für spielende und trainierende Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter).
- Technische Erfassung der Lizenzstufe der jeweiligen Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter. Hierdurch würde es technisch möglich, dass das System Einteilungsvorschläge für die einzelnen Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter entsprechend ihrer Lizenzierung vornimmt.
- Implementierung einer Importfunktion freier Termine der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter in deren persönlichen Kalender sowie die Möglichkeit der Anzeige freier Termine über ID-Online.

¹⁸ Vgl. oben Ziffer 5.1 ff

- Integration der Spieltermine „spielender“ oder eine Mannschaft trainierender Schiedsrichterinnen oder Schiedsrichter. Die automatische Verknüpfung dieser Termine würde die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter bei der Angabe ihrer Freiwunschtermine deutlich entlasten und die Meldung von Freiwünschen beschleunigen.

Die Arbeitsgruppe sieht hier dringenden Handlungsbedarf und fordert das Präsidium auf, die entsprechenden Änderungsanforderungen an Handball4all (Change-Requests) zu definieren und die Umsetzung zu prüfen.

Die Unterarbeitsgruppe „Gewinnung und Bindung“¹⁹ hat sich umfassend mit der Fragestellung auseinandergesetzt, wie Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter gewonnen und dauerhaft gebunden werden können.

Dabei spricht sich die Arbeitsgruppe zusammenfassend für folgende Maßnahmen aus.

- Einführung von Kinder- und Jugendhandballschiedsrichtern
Die Arbeitsgruppe hält eine nach Altersstufen, Einsatzgebieten und Ausbildungsvoraussetzungen gestaffelte Einführung von Kinder- und Jugendhandballschiedsrichtern für notwendig. Das initiale Einstiegsalter für den Kinderschiedsrichter wird ab dem vollendeten 12. Lebensjahr als möglich betrachtet²⁰. Ziel ist eine sorgfältige und sukzessive Heranführung der Kinder und Jugendlichen an das Schiedsrichterwesen mit dem Ziel, dass diese mit 16 Jahren bereits über die notwendigen Erfahrungen als Schiedsrichter verfügen und damit die derzeit hohe Aufhörerquote beim Schiedsrichter ab 16 Jahre verringert wird. Der Handball-Verband Württemberg (HVW) betreibt dieses Modell bereits erfolgreich.
- Verkürzte Ausbildung bei Spielerinnen und Spielern und ggf. von Trainerinnen und Trainer höherer Ligen, um die technisch-taktischen Erfahrungen dieser höherklassigen Spielerinnen und Spieler bzw. Trainerinnen und Trainer zu nutzen. Die verkürzte Ausbildung soll hierbei

¹⁹ Vgl. oben Ziffer 5.2 ff

²⁰ Zur rechtlichen Problematik der Einführung von Kinderhandballschiedsrichtern ab dem vollendeten 12. Lebensjahr aufgrund der Regelungen der DHB SRO vgl. die ausführliche Darstellung unter Ziffer 5.2.1.

einen nachhaltigen Anreiz zur Gewinnung solcher Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter bieten.

- Überlegungen zur Berücksichtigung von Freundschaftsspielen bei der Berechnung des Schiedsrichter-Solls. Da die Aufwände für die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter in Vorbereitungs- und Freundschaftsspielen zumindest teilweise der Meisterschaftsrunde entsprechen, erfolgten Überlegungen zu einer anteiligen (0,5 Faktor) Berücksichtigung im Schiedsrichter-Soll. Mit Blick darauf, dass diese Spiele auch statistisch nur schwer zu erfassen sind und eine latente Gefahr des Missbrauchs besteht, konnte die Arbeitsgruppe hier keine einheitliche Position gewinnen.
- Erhöhung der Fahrkostenpauschale nach den aktuellen Vorgaben des baden-württembergischen Landesreisekostengesetzes auf 0,35 € pro Kilometer.
- Bessere Bindung von Schiedsrichtern und Schiedsrichterinnen durch:
 - eine attraktive Gestaltung von Lehrabenden oder ähnlichen Formaten,
 - den Aufbau sozialer Netzwerke,
 - geeignete Werbekampagnen,
 - Vergünstigungen und Angebote für Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter,
 - ein besseres einheitliches Erscheinungsbild und vereinfachte Beschaffung von Schiedsrichterkleidung und -artikeln,
 - eine eigene Pressearbeit für das Schiedsrichterwesen.

Die Unterarbeitsgruppe III (Reformation und Akzeptanz)²¹ hat insgesamt vier neuartige Berechnungsmodelle erarbeitet und gegenübergestellt. Während in der aktuellen Berechnungssystematik nur die Anzahl der anrechenbaren Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter berücksichtigt sind, wird in den neuen Modellen darauf abgestellt, wie viele Spiele diese Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter tatsächlich geleistet haben.

²¹ Vgl. oben Ziffer 5.3 ff

Darin sieht die Arbeitsgruppe ein wesentliches Kriterium für ein gerechteres und transparentes System. Es sollen daher nicht -wie bisher – stets 15 Termine für einen Schiedsrichter und eine Schiedsrichterin berücksichtigt werden, sondern grundsätzlich die tatsächlich geleistete Anzahl. In die Berechnung einbezogen werden sollen Schiedsrichter, die mindestens 8 Spiele in der Saison geleitet haben. Gedeckelt werden soll dieser Wert bei maximal 32 Spielen in einer Spielsaison.

Bei der konkreten Wahl des Modells hat sich Arbeitsgruppe dafür ausgesprochen, den für jeden Verein maßgeblichen Soll-Wert des Schiedsrichter-Solls nach einem Liga-Schlüssel zu ermitteln (je nach Ligazugehörigkeit der jeweiligen Mannschaften). Spielklassen ohne offiziellen Schiedsrichter (z.B. in den unteren Bezirksligen) sollen nicht für das Schiedsrichter-Soll in Ansatz gebracht werden. Ebenfalls nicht berücksichtigt sollen Jugendspiele werden, damit Vereine mit guter Jugendarbeit nicht über das Schiedsrichter-Soll „bestraft“ werden. Vielmehr sollen alle Vereine in gleicher Weise die Abdeckung mit Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern in Jugendklassen auffangen. Dies wird durch den Vorschlag der Einführung eines Jugendfaktors von 1,5 gewährleistet mit dem die vom Verein zu erbringenden Spielleitungen multipliziert werden. Zu den näheren Einzelheiten und Rahmenbedingungen wird auf die Ausführungen zu Ziffer 5.3.2. ff verwiesen.

Die empfohlene Umstellung auf ein an Spielleitungen und nicht mehr an der Anzahl von Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern geknüpftes Berechnungssystem macht auch ein neues Sanktionsmodell erforderlich, da die bisherigen Regelungen des § 14 der Spielordnung-BHV auf die neuen Empfehlungen nicht mehr anwendbar sind. Bei dem Entwurf für ein neues Sanktionsmodell hat sich die Arbeitsgruppe von Grundsätzen der Gerechtigkeit und Transparenz leiten lassen. Bisher wurde in der Bestrafung nur betrachtet, ob eine gewissen Schiedsrichteranzahl erbracht wurde. Eine weitere Differenzierung erfolgte nicht. Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter, die nicht für 15 Spiele zur Verfügung standen, wurden überhaupt nicht berücksichtigt. Diesem Mangel trägt das von der Arbeitsgruppe erarbeitete System besser Rechnung und verfügt über unterschiedliche Sanktionsstufen. Je nach Anzahl der zu wenig geleisteten Spiele wird mit diesem System eine gerechtere Bestrafung erreicht. Vereine, deren Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter deutlich zu wenig Spiele geleistet haben, sollen höher, Vereine mit weniger Spielen im Soll niedriger bestraft werden. Analog zum früheren System wird

auch ein Drei-Jahres-Rhythmus empfohlen, der wiederholte Verstöße gegen das Schiedsrichter-Soll höher sanktioniert. Bzgl. der konkreten Einzelheiten und Bedingungen der Sanktionierung wird auf die Ausführungen zu Ziffer 5.3.3. verwiesen. Dort sind zur Veranschaulichung auch Rechenbeispiele aufgeführt.

Nach Auffassung der Arbeitsgruppe lassen sich durch dieses empfohlene Berechnungs- und Sanktionssystem folgende Ziele erreichen:

- Die Berechnung orientiert sich an den tatsächlich von den Schiedsrichtern geleiteten Spielen und ist dadurch gerechter und transparenter.
- Die Vereine haben durch die Anrechnungsspanne von 8 bis 32 Spielen deutlich mehr Möglichkeiten, die Schiedsrichter-Sollspiele zu erreichen bzw. auf das Erreichen des Schiedsrichter-Solls Einfluss zu nehmen.
- Das neue System bietet neue Anreize für die Vereine, sich aktiv für eine Ausbildung eigener Schiedsrichter zu bemühen.
- Das neue Sanktionsmodell ist durch die Einführung von Stufen gerechter und bestraft Vereine entsprechend der tatsächlichen Anzahl der Spiele im Schiedsrichter-Soll angemessener.
- Das neue Sanktionsmodell ist im Bereich der Punktabzüge moderater und führt durch angemessenere Punktabzüge – ohne grundsätzlich auf diese zu verzichten – zu weniger Wettbewerbsverzerrungen.

Die Arbeitsgruppe bittet das Präsidium des BHV, die eingebrachten Vorschläge zu prüfen und diese – betreffend der Vorschläge der Unterarbeitsgruppen I und II - mittelfristig umzusetzen.

Die Vorschläge zur Einführung eines neuen Berechnungs- und Sanktionssystems sollten nach Ansicht der Arbeitsgruppe auf dem Verbandstag des BHV präsentiert und den Vereinen zur Abstimmung über die Umsetzung dieser Empfehlungen gestellt werden.

7 Evaluation

Es ist der Arbeitsgruppe von besonderer Bedeutung, dass die sorgfältig und mit großem Arbeitsaufwand erarbeiteten Empfehlungen kein bloßer „Papier-tiger“ bleiben, sondern eine nachhaltige Prüfung und im besten Fall eine möglichst umfassende Umsetzung der Vorschläge erfolgt.

Die Arbeitsgruppe beabsichtigt daher, die Umsetzung der Vorschläge spätestens 12 Monate nach Vorlage des Abschlussberichts an das BHV-Präsidiums zu evaluieren.

Dies beinhaltet bzgl. der Ergebnisse der Unterarbeitsgruppe I die Prüfung, ob bis dahin eine konkrete technische Prüfung bzw. finanzielle Bewertung der Umsetzungsaufwände erfolgt ist. Daran anknüpfend wird die Arbeitsgruppe prüfen, ob und ggf. in welchem Zeitrahmen mit einer Umsetzung gerechnet werden kann.

In gleicher Weise soll die Umsetzung der Vorschläge der Unterarbeitsgruppe II evaluiert werden. Hierbei ist der Arbeitsgruppe bewusst, dass ein Teil der vorgeschlagenen Maßnahmen organisatorisch-personelle Verbesserungen im Bereich des Schiedsrichterwesens erforderlich macht und deshalb nur mittelfristig umgesetzt werden können. Dennoch wird die Arbeitsgruppe prüfen, ob und in welcher Weise sich Präsidium und Schiedsrichterwesen mit den empfohlenen Maßnahmen beschäftigt haben und in welcher Weise die Umsetzung vorangetrieben wird. Dies gilt insbesondere für die vorgeschlagene Einführung von Kinder- und Jugendhandballschiedsrichtern, die die Unterarbeitsgruppe als eines der zentralen Elemente ihrer Maßnahmenvorschläge ansieht.

Bzgl. der Empfehlungen der Unterarbeitsgruppe III (Reformation und Akzeptanz) wird die Arbeitsgruppe – abhängig von den Beschlüssen des Präsidiums und des Verbandstags – die Umsetzung der Empfehlungen auf Ebene der Spielordnung verfolgen und evaluieren.

Für die Arbeitsgruppe
Schiedsrichter-Soll

Karlsruhe, den 26.03.2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lutz Pittner', is written in a cursive style.

Lutz Pittner
Leiter der Arbeitsgruppe