

**GOETHE UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN**  
Fachbereich 05 Psychologie und Sportwissenschaften  
Institut für Sportwissenschaften  
Abteilung Sozialwissenschaften des Sports  
Masterthesis (Modul 10)

# **DAS KONFLIKTERLEBEN VON SCHIEDSRICHTERN IM AMATEURFUßBALL**

---

***Eine empirisch-qualitative Arbeit***

## **MASTERTHESIS**

zur Erlangung des Studienabschlusses  
Master Sozialwissenschaften des Sports

**VORGELEGT VON**

**Christoph Brandt**  
Körnerstraße 4,  
60322 Frankfurt am Main

**STUDIENGANG**

**Master Sozialwissenschaften des Sports**  
9. Fachsemester  
Wintersemester 2020/21  
Matrikelnummer 6477886

**ERSTGUTACHTER  
ZWEITGUTACHTER**

**Prof. Dr. Robert Gugutzer  
Dr. Michael Staack**

**ORT UND DATUM**

Frankfurt am Main,  
den 2. Dezember 2020

## **Inhalt**

1.	Einleitung .....	6
1.1	Fußballschiedsrichter und Konflikte im Amateurfußball: Inmitten des Geschehens – im Abseits der Wertschätzung?.....	6
1.2	Zum Aufbau dieser Arbeit .....	9
2.	Forschungsstand .....	10
3.	Theoretischer Rahmen.....	16
3.1	Zur Bestimmung des Konflikt-Begriffes .....	16
3.1.1	Der konflikttheoretische Zugang von Ralf Dahrendorf.....	16
3.1.2	Der konflikttheoretische Zugang von Lewis A. Coser .....	18
3.1.3	Der konflikttheoretische Zugang von Niklas Luhmann .....	18
3.1.4	Das eskalationstheoretische Konfliktmodell von Friedrich Glasl .....	20
3.2	Soziale Konflikte im Sport.....	22
3.3	Gewalt im Sport .....	25
3.4	Konflikte und Gewalt im Amateurfußball .....	30
3.4.1	Lagebild Konflikte und Gewalt im Amateurfußball .....	30
3.4.2	Konfliktmanagement und Gewaltprävention im (Amateur-) Fußball .....	39
4.	Methodisches Vorgehen .....	41
4.1	Das problemzentrierte Interview nach Andreas Witzel .....	43
4.2	Die Anwendung der Grounded Theory nach Strauss.....	45
4.3	Erläuterungen zu den geführten Interviews .....	46
4.3.1	Grundprinzipien des Interview-Leitfadens.....	47
4.3.2	Hinweise zur Auswahl der Befragten.....	49
4.3.3	Hinweise zum Transkriptions- und Analyseverfahren .....	51
5.	Ergebnisse.....	52
5.1	Anmerkungen zu den Kategorien.....	52
5.2	Konfliktverständnis der Schiedsrichter .....	53
5.2.1	Definitorisches Verständnis von Konflikten aus Schiedsrichtersicht.....	53
5.2.2	Normgerechte Konflikterscheinungen aus Schiedsrichtersicht.....	54
5.2.3	Normabweichende Konflikterscheinungen aus Schiedsrichtersicht.....	57
5.3	Die Selbstwahrnehmung und Rolle der Schiedsrichter.....	60
5.4	Arten von Konflikten .....	69
5.4.1	Anmerkungen zu den Arten von Konflikten .....	69
5.4.2	Konflikterscheinungen nach Akteuren .....	70

5.4.2.1	Destruktives Verhalten von Trainern.....	70
5.4.2.2	Destruktives Verhalten von Spielern .....	75
5.4.2.3	Destruktives Verhalten von Zuschauern.....	77
5.4.3	Konflikte nach Ausmaß des Konfliktgegenstandes.....	80
5.4.4	Konflikte mit Anwendung von Gewalt und expliziter Aggression .....	84
5.4.4.1	Anwendung psychischer Gewalt .....	84
5.4.4.2	Anwendung physischer Gewalt .....	88
5.4.4.3	Entwicklungstendenzen .....	90
5.5	Konfliktdynamiken .....	91
5.5.1	Einschätzungen von Einflussfaktoren auf Konfliktdynamiken .....	91
5.5.1.1	Einflussfaktor Altersklasse .....	91
5.5.1.2	Einflussfaktor Spielklasse.....	93
5.5.1.3	Einflussfaktor Anonymität.....	94
5.5.1.4	Einflussfaktor Profifußball .....	99
5.5.2	Typische Konfliktdynamiken .....	100
5.5.2.1	Der Schiedsrichter als „Problemfigur“: Fehlende Akzeptanz gegenüber der Autorität des Unparteiischen.....	101
5.5.2.2	Einer für alle, alle gegen einen: Solidarisierung der Akteure gegen den Schiedsrichter.....	102
5.5.2.3	Wechselwirkungen von Reizen: Aufbau und Entladung von Aggression .....	104
6.	Zusammenfassung und Ausblick.....	106
	Literaturverzeichnis .....	110
	Elektronische Quellen.....	114
	Anhang A: Interview-Leitfaden.....	116
	Anhang B: Interview-Leitfaden (Systematik) .....	116
	Anhang C: Kodiersystem .....	116
	Anhang D: Postskript zum Interview mit Sven Meyer.....	116
	Anhang E: Postskript zum Interview mit Daniel Rücker .....	116
	Anhang F: Postskript zum Interview mit Jens Plattenrath .....	116
	Anhang G: Konflikt-Beispiel I .....	116
	Anhang H: Konflikt-Beispiel II.....	116
	Anhang I: Konflikt-Beispiel III .....	116
	Erklärung zur Originalität der Arbeit .....	117

## **Abbildungsverzeichnis**

- Abb. 1 Mechanismen der Eskalation von Konflikten
- Abb. 2 Aggressives Handeln im Fußball
- Abb. 3 Formen von Gewalt im, durch und um den Sport
- Abb. 4 Konflikte und Gewalt im Amateurfußball nach Vorfällen
- Abb. 5 Konflikte und Gewalt nach Vorfällen im Amateurfußball: Saison 2019/20
- Abb. 6 Konflikte und Gewalt im Amateurfußball nach beteiligten Akteuren
- Abb. 7 Vier-Jahres-Übersicht über Urteile des Kreissportgerichts Offenbach
- Abb. 8 Konflikte und Gewalt im Amateurfußball nach Delikten
- Abb. 9 Grundprinzipien bei der Anwendung problemzentrierter Interviews
- Abb. 10 Konfliktverständnis der Schiedsrichter
- Abb. 11 Normgerechte Konflikterscheinungen aus Schiedsrichtersicht
- Abb. 12 Normabweichende Konflikterscheinungen aus Schiedsrichtersicht

## **Abkürzungsverzeichnis**

Abb.	Abbildung
bzgl.	bezüglich
d. h.	das heißt
DFB	Deutscher Fußball-Bund
GT	Grounded Theory
HFV	Hessischer Fußball-Verband
HZ	Halbzeit
Min.	Spielminute
NFV	Niedersächsischer Fußballverband
o. Ä.	oder Ähnliches
PZI	Problemzentriertes Interview
TFV	Thüringer Fußball-Verband
u. a.	unter anderem
USA	Vereinigte Staaten von Amerika
usw.	und so weiter
z. B.	zum Beispiel

## 1. Einleitung

### 1.1 Fußballschiedsrichter und Konflikte im Amateurfußball: Inmitten des Geschehens – im Abseits der Wertschätzung?

*„Im Großen und Ganzen gibt man sich danach die Hand und sagt: ‚Ja du weißt, Emotionen und Alles.‘ Und dann ist es auch wieder gut. Und man versteht sich einfach gut. Und es ist einfach dieses Fußball-Feeling von der anderen Seite. [...] Ein schöneres Hobby kann ich mir eigentlich nicht vorstellen. Das ist, was mich einfach komplett aus dem Alltag abholt. Und trotz Verantwortung und trotz Anstrengung, die man hat, macht es einfach Riesenspaß mit den Kollegen, mit den Spielern.“ (Daniel, Absatz 14)*

Daniel (Name geändert) ist einer von rund 57.000 registrierten Schiedsrichtern, die Woche für Woche auf Deutschlands Amateurfußballplätzen im Einsatz sind (DFB, 2019a).<sup>1</sup> Nicht alle von ihnen mögen derart pathetische Worte über ihre Freizeitbeschäftigung finden. Und sei ihr Weg zur Schiedsrichterkarriere, ihre Art der Spielleitung oder ihre Beziehung zum Fußballsport an sich noch so unterschiedlich, so teilen die Unparteiischen ein gemeinsames Schicksal: Als Schiedsrichter verkörpern sie eine besondere Rolle. Trikotfarbe und Trillerpfeife lassen selbst sportferne Beobachter auf Anhieb erkennen, dass die Erscheinung des Unparteiischen durch eine gewisse Einzigartigkeit hervorsteht. Ihr allein wird die Befugnis zu Teil, über Tor oder kein Tor, Foul oder Schwalbe, Weiterspielen oder Abseits, zu richten. Schiedsrichter können den Ausgang des Spiels entscheidend beeinflussen und so zu Protagonisten des Spiels werden. Ein Umstand, der den Schiedsrichter zur polarisierenden und faszinierenden Figur zugleich werden lässt. Um ihre besondere Aufgabe und Verantwortung erfüllen zu können, versuchen Schiedsrichter stets dem Geschehen auf den Platz zu folgen, Akteure zu beobachten, Stimmungen zu erspüren. Schiedsrichter sind Beobachter zahlreicher Konflikte, die sich während eines Amateurfußball-Spieltages ereignen. Über ihre Beobachterrolle hinaus tragen sie als „Game Manager“ mit ihren Entscheidungen auch zur Entstehung und Entwicklung von

---

<sup>1</sup> Zur Verbesserung der Lesbarkeit werden in dieser Untersuchung Personenbezeichnungen in der männlichen Form verwendet; gemeint sind dabei in allen Fällen Frauen und Männer. Die meisten Schiedsrichter im deutschen Amateurfußball sind männlich. Daraus resultierende Konsequenzen für die Forschung im Rahmen dieser Arbeit sind dem Kapitel 4.3.2 zu entnehmen.

## 1 Einleitung

Konflikten bei und stehen nicht selten selbst in der sprichwörtlichen Schusslinie. Als extreme Form der Konflikterscheinungen treten dabei Beleidigungen, Diskriminierungen sowie die Anwendung physischer und psychischer Gewalt zutage, die sich gegen Spieler, Trainer und Zuschauer, vor allem aber auch gegen die Schiedsrichter richten.

Schiedsrichter sind die mit Abstand größte Personengruppe im Amateurfußball, gegen die sich Gewalt und Diskriminierungen richten. Entsprechenden Zahlen des Deutschen Fußball-Bund (DFB) zufolge zogen in der Saison 2018/19 zwar absolut betrachtet mehr Spieler (3.421 Geschädigte) als Schiedsrichter (2.906 Geschädigte) Angriffe auf sich. Der Relation der Spielleiter zum niedrigen Anteil an der Gesamtzahl der am Spiel beteiligten Akteure entsprechend, wird ihre Betroffenheit aber offenkundig (Vester, 2019, S. 88 f.). Öffentlichkeit, Verbands- und Vereinsfunktionäre scheinen sich darüber einig, dass die Schiedsrichter es mit einer zunehmenden Intensität und Härte der Konfliktaustragung auf Deutschlands Amateurfußballplätzen zu tun haben würden. Vorfälle wie jener im hessischen Münster im Oktober 2019, als ein Spieler einen Schiedsrichter bewusstlos schlug, unterstützen diese These (HFV, 2019, S. 5). Und auch wenn für einen numerisch signifikanten Anstieg der Gewaltanwendung gegenüber Schiedsrichtern keine belastbaren Zahlen und Studien vorliegen, äußert sich unter Beteiligten und Beobachtern eine teils diffuse Gemengelage mit dem Anklang von zunehmender Aggression im Amateurfußball.

Die mediale Berichterstattung greift das Thema mit ausgesprochen hohem Interesse auf. Schlagzeilen wie „Blut und Spiele. Gewalt im Amateurfußball nimmt zu“,<sup>2</sup> „Brutalo-Gebolze“<sup>3</sup> oder „Krieg in der Kreisliga“<sup>4</sup> zeichnen das Stimmungsbild einer zunehmenden Radikalisierung der Gewalt auf den Fußballplätzen. Der wissenschaftliche Diskurs zum Thema Gewalt im Amateurfußball wird differenzierter geführt. So erklärt Sportsoziologe Gunter Pilz eine steigende Intensität der Gewalt damit, dass sich im Fußball als Sportart Nummer eins gesellschaftliche Tendenzen widerspiegeln würden (Vollmer & Haas, 2019). Drastischer klingen die Worte Winands, der Fußball als „oft wenig integrativ“ und „hochgradig auf Konflikt angelegt“ beschreibt (zitiert nach Koch, 2019).

Bei der Vielzahl an verschiedenen Meinungen und Beurteilungen zum Thema findet eine Personengruppe im Gewaltdiskurs nur selten Gehör: Die Schiedsrichter selbst. Jene

---

<sup>2</sup> Siehe Hausmann (2019).

<sup>3</sup> Siehe Spiegel TV (2015).

<sup>4</sup> Siehe Ebd.

## 1 Einleitung

Akteure, die das Fußball-Feeling von der „anderen Seite“ und doch inmitten des Geschehens verfolgen. Wie nehmen die Unparteiischen Konflikte und Gewalt im Amateurfußball generell und gegen sie gerichtet im Besonderen wahr?

Um über die gegenwärtige Situation gültige Aussagen treffen zu können, setzt sich die vorliegende Arbeit zum Ziel, empirisch-ausgewertetes Wissen über Konflikte zu generieren, die bei einem Amateurfußballspiel auftreten. Die Schiedsrichter werden als wertvolle Informationsquelle betrachtet, um zu ergründen, welche *typischen* Erscheinungsformen von Konflikten sich beobachten lassen. Konflikte unter Anwendung physischer und psychischer Gewalt werden im Weiteren als eine spezielle Ausdrucksform der Austragung der Konflikte angenommen. Was geschieht dabei genau? Welche Akteure sind beteiligt? Welche Verhaltensmuster offenbaren diese? Und welche Bedingungen begünstigen die Entstehung und Entwicklung von Konflikten? Diese wichtigen Leitfragen flankieren das zentrale Forschungsinteresse dieser Arbeit unterstützend.

Die Forschungsfrage der vorliegenden Untersuchung lautet: *Welche typischen Konflikte erleben Schiedsrichter bei der Austragung von Amateurfußballspielen?*

Besondere Bedeutung erhalten in diesem Zusammenhang folgende Leitfragen: *Welche Interaktionen und welche Akteure erscheinen aus Schiedsrichtersicht bedeutsam? Und was geschieht beim Auftreten von Gewaltphänomenen?*

Schiedsrichter sind schon qua Amt zu genauen Beobachtungen und Bewertungen verpflichtet. Bisher wurde dieser Umstand in der wissenschaftlichen Forschung nur unzureichend genutzt. Wie die Darlegung des Forschungsstandes zeigen wird, stieg zwar das Interesse der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Schiedsrichtern insbesondere in den vergangenen zehn Jahren. Dabei kamen Unparteiische des Breitensports auch bei anderen Forschungen selbst zu Wort, allerdings war die Akzentuierung jeweils eine andere und orientierte sich in der Regel bereits an einem eng vorgegebenen Themenfeld (vgl.: Vester, 2019; Bethlehem, 2018). Ein unvoreingenommener Blick darauf, *welche sozialen Erscheinungen* Fußballschiedsrichter bei ihrer Tätigkeit im Amateurbereich tatsächlich erleben, wird hingegen nur selten gewagt. Der DFB, bemüht die Schiedsrichter besser zu schützen und die Datenqualität zu erhöhen, greift bei der jährlichen Erstellung eines Lagebildes Amateurfußball auf die Schiedsrichter und ihre gemeldeten Fälle zurück. Um die Zahlen besser einordnen und über die schriftlichen Berichte hinaus interpretieren zu

## 1 Einleitung

können, sollten die Perspektiven der Betroffenen und ihre Wahrnehmungen von Konflikten stärker einbezogen werden. Die vorliegende Arbeit setzt genau dort an. Der Autor führte problemzentrierte Interviews mit Amateurfußballschiedsrichtern und wertete sie durch Einbeziehung bisheriger Forschungsergebnisse aus. Auf diese Weise möchte diese Arbeit einen Beitrag dazu leisten, neues Wissen über Konflikte und Gewalt im Amateurfußball zu generieren.

### **1.2 Zum Aufbau dieser Arbeit**

Die vorliegende Arbeit versteht sich im Kern als ein empirischer Beitrag darüber, *was* bei Konflikten im Amateurfußball eigentlich geschieht. Im Vordergrund stehen dabei jene Phänomene, die Schiedsrichter auf und neben den Plätzen unmittelbar vor, während und nach Austragung des Spiels erleben. Dem Autor geht es in erster Linie um die Sammlung und Strukturierung von erlebtem Wissen der Schiedsrichter. Einer umfassenden und allgemeingültigen Konflikttheorie kann diese Arbeit in ihrem Umfang nicht gerecht werden. Gänzlich auf theoretische Zugänge kann und soll im Rahmen dieser Untersuchung aber nicht verzichtet werden.

Nach einer im Kapitel 2 erfolgenden Darstellung des Forschungsstandes über bisherige wissenschaftliche Erkenntnisse und Kontroversen bezüglich der Figur des Schiedsrichters sowie der Themen Konflikte und Gewalt im (Fußball-) Sport wird im Kapitel 3 ein theoretischer Rahmen gefasst. Wesentlich erscheinende konflikttheoretischen Ansätze werden in Kapitel 3.1 vorgestellt und im Kapitel 3.2 auf den Sport übertragen. Diese Ausführungen bilden den Ausgangspunkt für Grundannahmen, die dieser Untersuchung vorangestellt sind. Diese Grundannahmen sollen dem Prinzip der offenen Herangehensweise der qualitativen Forschung nicht widersprechen, sondern den universalen Bedeutungsanspruch des Konflikt-Begriffes eine nachvollziehbare Bezugsebene verleihen. In Kapitel 3.3. wird die Besonderheit des Themas „Sport und Gewalt“ präsentiert und auf bisherige Definitionen und Typologien verwiesen. Das Kapitel soll ferner ein in dieser Arbeit zu verwendendes Verständnis des Gewalt-Begriffes hervorbringen. Das Kapitel 3.4 stellt den aktuellen Stand des Themas Konflikte im Amateurfußball dar, in dem es einerseits unter Bezugnahme bisheriger Erhebungen quantitativer Art ein Lagebild zum Thema skizziert und andererseits Präventions-Initiativen seitens Fußballverbänden in Kürze vorstellt. Insbesondere soll dem Leser dadurch ein Einblick gewährt werden, welche Bedeutung dem Thema unter den Beteiligten zugeteilt wird. Die Befunde der

## 2 Forschungsstand

quantitativen Studien stellen für sich genommen zwar eine nicht-ausreichend erscheinende Perspektive hinsichtlich der Fragestellung dar, verleihen der Subjektivität der Schiedsrichter aber eine kontrastreiche Hintergrundfolie. In Kapitel 4 wird das methodische Vorgehen im Rahmen dieser Untersuchung dargelegt sowie in seinen Entscheidungen begründet. Die empirischen Befunde werden in Kapitel 5 vorgestellt. Das Kapitel 5.2 soll dem Leser ein grundsätzliches Konflikt-Verständnis der Schiedsrichter eröffnen. Gemeinsam mit ihrer Wahrnehmung von der eigenen Rolle im Amateurfußball, erläutert in Kapitel 5.3, werden Konfliktarten (5.4) und Zusammenhänge von typischen Konflikt-dynamiken (5.5) präsentiert. Abschließend erfolgt in Kapitel 6 eine Zusammenfassung und ein Ausblick auf zukünftige Forschungsperspektiven.

### **2. Forschungsstand**

Dem weitgehend offenen Forschungsansatz dieser Arbeit entsprechend, wurde der systematischen Beschäftigung des Autors mit dem Thema Konflikte eine breite Auswahl an Literatur als fundierte Basis zu Grunde gelegt. Diese reicht thematisch von der Figur und Persönlichkeit des Schiedsrichters über Aggression und Gewalt im (Fußball-) Sport bis hin zu grundsätzlichen Annahmen zu Konflikten. Jede dieser Komponenten sowie ihre gemeinsamen Schnittmengen erscheinen dem Autor relevant, um die Wahrnehmungen der Schiedsrichter im Amateurfußball nachzuvollziehen. Die getroffene Auswahl umfasst Monografien, Beiträge aus Herausgeberwerken, Zeitschriftenaufsätze sowie elektronische Medien. Die verwendeten Quellen und bisherige Erkenntnisse besonders hoher Relevanz werden an dieser Stelle vorgestellt und anschließend mit dem vorliegenden Forschungsbeitrag in Beziehung gesetzt.

Wann das erste Fußballspiel unter der Leitung eines Schiedsrichters stattfand, ist nicht genau überliefert. Nach Thompson sei es im viel zitierten „Mutterland des Fußballs“ England jedoch ab 1847 üblich, zwei Unparteiische mit spielbezogenen Aufgaben wie dem Zählen von Toren und dem Zeitstoppen zu betrauen (1998, S. 13). In der Geschichte des Fußballs wurden die Schiedsrichter folglich schon früh Teil des Spiels. Der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Schiedsrichter als soziale Figur wurde allerdings erst ab den 2000er Jahren zunehmende Beachtung geschenkt. Dabei fiel der Fokus zunächst auf die Beeinflussbarkeit von Schiedsrichtern, etwa durch Untersuchungen zum sozialen Druck und dem sogenannten Heimvorteil (vgl.: Corrado, Pellarin & Agostini, 2011). Neville, Balmer und Williams (2002) fanden in einer Studie heraus, dass Schiedsrichter

## 2 Forschungsstand

kritische Entscheidungen unter Wahrnehmung einer Geräuschkulisse anders treffen als ohne diese (mit Tendenz zugunsten der Heimmannschaft). Welche Faktoren Schiedsrichter selbst als wichtig für ihre Leistung auf dem Platz wahrnehmen, untersuchten Slack et al. (2013) durch teilstrukturierte Interviews, allerdings in der höchsten englischen Spielklasse. Für die vorliegende Arbeit relevant erscheint, dass die Schiedsrichter nach eigener Aussage ausgeprägte Kommunikationskompetenzen mitbringen sollten.<sup>5</sup> Damit einhergehend sei die Fähigkeit, Vertrauen zu den Spielern aufbauen zu können, für eine gute Spielleitung essenziell (Slack, et al., S. 307). Entsprechend präsentieren sich Schiedsrichter als „performers“ und „approachable and humorous individuals“ (Slack, et al., S. 310). Nicht zuletzt in der Psychologie entwickelte sich der Schiedsrichter zu einem beliebten Untersuchungsgegenstand. Dabei fiel das Augenmerk zunächst auf die psychologischen Anforderungen und Stress, den Schiedsrichter während der Ausübung ihrer Tätigkeit erleben. Teipel, Kemper und Heinemann (1999) forschten unter anderem zu den psychischen Beanspruchungen von Fußballschiedsrichtern. Durch Befragungen von Schiedsrichtern aus dem professionellen Fußball und Amateurfußball mittels Fragebögen und Interviews ließen sich je nach Spielklasse unterschiedliche Belastungen feststellen. Bereits zuvor hatte Teipel (1996) mittels einer Befragung von Fußballschiedsrichtern via Fragebögen in Bezug auf Fehlentscheidungen höhere Belastungen unter Schiedsrichtern aus niedrigen Spielklassen gegenüber der Belastungen unter Schiedsrichtern höherer Spielklassen ermittelt. Seither ist eine ganze Reihe von Beiträgen zur Schiedsrichter-Persönlichkeit in die psychologische Forschung eingegangen. Balch und Scott (2007) befragten Volleyball-, Hockey- und Wrestling-Schiedsrichter via Fragebögen nach der Wahrnehmung ihrer eigenen Persönlichkeit und glichen diese mit Selbsteinschätzungen von Studenten der Bewegungswissenschaft ab. Abgesehen von einer höheren Extraversion unter den Schiedsrichtern ließen sich hierbei keine Persönlichkeits-Unterschiede zwischen Schiedsrichtern und Nicht-Schiedsrichtern identifizieren (Balch & Scott, 2007, S. 9).

Zur sozialen Rolle des Schiedsrichters und seiner Selbst-Wahrnehmung gibt es bislang einen überschaubaren Bestand an wissenschaftlicher Forschung. Zu den ersten Beiträgen

---

<sup>5</sup> Schiedsrichter dieser Studie betonten non-verbale wie die Fähigkeiten, die Körpersprache der Spieler zu lesen, eine positive Körpersprache zu vermitteln und den Spielern aktiv zuzuhören. Ebenso seien die verbale Kommunikation wichtig und in diesem Zusammenhang die Bereitschaft, mit Spielern und Trainern zu sprechen sowie die Kompetenz, die „Sprache“ der Akteure zu sprechen (Slack et al., S. 307).

## 2 Forschungsstand

soziologischer Forschung zum Schiedsrichter gehört die Studie von Albrecht und Musahl (1979), die Leichtathletik-Schiedsrichter und Fußball-Schiedsrichter aus dem Profibereich und dem oberen Amateurbereich unter anderem nach ihrer subjektiv eingeschätzten Leistung befragten. Den Autoren nach würden sich Schiedsrichter in einem „ständigen Zielkonflikt zwischen Selbstdarstellung und Unauffälligkeit“ bewegen (Albrecht & Musahl, 1979, S. 60). Ferner ist eine ganze Reihe von Studien zu den sozialen Umständen zur Rekrutierung und dem Drop-Out von Schiedsrichtern entstanden, auf die an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden soll. Bedeutender für die vorliegende Untersuchung erschienen Analysen der sozialen Rolle des Schiedsrichters sowie den Einflüssen, denen er in seiner Rolle ausgesetzt ist. Eine systematische Auflistung stellte Feiner (2011) zusammen. Interesse an der sozialen Rolle des Schiedsrichters bringt auch Rullang (2017) in seiner umfassenden sozioökonomischen Analyse des Schiedsrichters zum Ausdruck. Hierbei werden unter anderem Ergebnisse aus den Studien von Rullang, Eike & Pierzdoch diskutiert (2015a; 2015b), die Fragen bezüglich Autoritätsformen in dem Rollenselbstbild von Schiedsrichtern sowie der sozialen Rolle von Schiedsrichterinnen aufwerfen.

Im Wesentlichen von Bedeutung für die Anfertigung der vorliegenden Untersuchung waren jene wissenschaftlichen Beiträge zu Schiedsrichtern, welche sich mehr oder weniger explizit mit seiner Verbindung zu Konflikten befassen. Als besonders erkenntnisreich erwies sich in diesem Zusammenhang eine Studie kriminologischer Forschung von Bethlehem (2018), der das Konfliktverhalten von Schiedsrichtern erforschte. Durch die Auswertung von Fokusgruppen mit insgesamt 18 Amateurfußballschiedsrichtern arbeitete Bethlehem eine Vielzahl nachvollziehbarer Erkenntnisse zur Rolle der Schiedsrichter sowie seiner Bedeutung für die Entstehung von Konflikten heraus. Bethlehem weist auf die Intensität der Sportart Fußball hin, die das Auftreten von Konflikten im Zuge eines Fußballspiels unvermeidbar erscheinen lasse. Konfliktsituationen im Fußball würden durch eine emotionale Grundstimmung und das „Aufeinandertreffen einer großen Anzahl von konkurrierenden Sportlern und hoch motivierten Sportlern“ begünstigt (2018, S. 113). Zu einem besseren Verständnis von Schiedsrichtern in Konfliktsituationen empfiehlt sich ebenfalls ein Blick auf Bethlehems Analysen der Konfliktpräventions- und Lösungsstrategien der Referees (2018, S. 32 f.)

## 2 Forschungsstand

Das wissenschaftliche Interesse an sich gegen Schiedsrichter richtende Aggression und Gewalt ist seit Beginn der 2010er Jahre erheblich gestiegen. Die wohl umfassendste und aussagekräftigste Forschungsleistung brachte Vester (2019) diesbezüglich hervor, die in einer Längsschnittstudie die Opferwerdung und das Sicherheitsgefühl von Fußballschiedsrichtern im Amateurbereich untersuchte. Hierbei wurden via Fragebögen Daten (2016/17) im Bereich der Veränderungen der Sicherheitswahrnehmung von 2.602 aktiven Amateurschiedsrichtern erhoben. Den Ergebnissen dieser Studie nach fühlen sich 96,7 % der befragten Schiedsrichter immer oder häufig sicher (Vester, 2019, S. 186). Schiedsrichter würden sich folglich nur in absoluter Ausnahme unsicher fühlen. Im Vergleich zu einer von Vester (2013) bereits zu Beginn der 2010er Jahre erhobenen Studie zum Thema Sicherheit von Schiedsrichtern im Amateurfußball lässt sich diesbezüglich ein konstantes Antwortverhalten unter den Befragten feststellen. Ihre Ergebnisse zu unterschiedlichen Tatbeständen gegenüber Schiedsrichtern stellt Vester (2017) jenen von Rullang et al. (2015c), Sigel (2017) und Breuer und Giel (2017) gegenüber. Dabei werden Unterschiede augenscheinlich, die auf unterschiedliche Verfahren (Breuer und Giel) und Auswahlentscheidungen der Stichproben (Rullang) zurückzuführen seien (Vester, 2017, S. 17 f.). Die gemeinsame Grundaussage unter den Studien ist, dass kaum Fußball-Schiedsrichter angeben, während ihrer Tätigkeit noch nie beleidigt worden zu sein. Bedrohungen haben hingegen sehr viele Schiedsrichter noch gar nicht erlebt (zwischen 38,0 % und 61,1 %). Mindestens einmal Opfer von Tötlichkeiten geworden zu sein, berichtet etwa jeder fünfte Schiedsrichter (zwischen 17,3 % und 27,6 %).

Eine weniger Schiedsrichter-spezifische Perspektive auf Konflikte im Amateurfußball ermöglichen Studien, die um die Jahrtausendwende eingeleitet wurden. Hierbei standen zunächst die Bedeutung der ethnisch-kultureller Herkunft der Täter und Opfer im Fußball im Vordergrund (vgl.: Klein & Kothy, 1997; Pilz, 1998). Einer quantitativen Erhebung von Sportgerichtsurteilen durch Pilz zufolge würden Fußballspieler nicht-deutscher Herkunft deutlich häufiger als deutsche Spieler als Täter in Konflikten auftauchen. In Bezug auf Schiedsrichter kam Pilz zu dem Ergebnis, dass Opfer von Angriffen nicht-deutscher Spieler meistens Schiedsrichter waren, während es sich bei Opfern von Angriffen deutscher Spieler meist um andere Spieler handelte. Die phänomenologische Perspektive von Halm (2001) setzt dem entgegen, dass interkulturelle Konflikte das sind, was die Betroffenen als solche wahrnehmen. Einer Vielzahl von Konflikten (u. a. dem

## 2 Forschungsstand

Fußballbereich zugehörend) würden Konfliktursachen und Konfliktgegenstände sozialer oder politischer Natur innewohnen und erst durch ethnische und kulturelle Zuschreibungen der Beteiligten als interkulturelle Konflikte verstanden werden. Einer Konfliktdefinition Glasls entsprechend untersuchte der Hessische Fußball-Verband Sportgerichtsurteile der Saison 2003/2004 in Ausführung von Angelika Ribler und Astrid Pulter. Das Ergebnis der Evaluation besagt, „dass das Verhältnis der Täter ‚deutscher Herkunft‘ und ‚anderer Herkunft‘ ungefähr der Zusammensetzung ‚deutscher Spieler‘ im HFV entspricht“ (Pulter & Ribler, 2006, S. 64). Die Herkunft der Täter scheint diesem Ergebnis zufolge kaum relevant zu sein. Hinsichtlich Schiedsrichtern arbeiten Pulter und Ribler heraus, dass die Unparteiischen mit 57% die mit Abstand größte Opfergruppe darstellen. Erkenntnisse über Konflikte und Gewalt im Amateurfußball lieferte Lützenkirchen (2002) durch quantitative und qualitative Befragungen von Funktionsträgern des Fußballverbandes Mittelrhein. Im Rahmen der Studie wurden Wahrnehmungen von Fußballfunktionären auf Kreisebene zur Gewaltproblematik und ihrem unmittelbaren Erleben befragt. Diese Daten wurden anhand von Interviews und der Anwendung eines Fragebogens, der unter anderem 10 Fragen zum Schiedsrichter vorsah, erhoben. Unter den Befragten zeigten sich geteilte Auffassungen darüber, ob das Hauptproblem der zunehmenden Gewalt mit dem Themenkomplex Gewalt gegen Schiedsrichter zu tun hätte (30 Zustimmungen gegenüber 29 Ablehnungen). Außerdem sei eine leichte Tendenz in den Wahrnehmungen der Beteiligten, dass „Tätlichkeiten immer brutaler werden“ sowie eine leichte Tendenz zur Zunahme der Gewalt im Fußball erkennbar (Lützenkirchen, 2002, S. 19).

Der von Lützenkirchen veröffentlichte Fragenkomplex erscheint besonders interessant hinsichtlich Einflussfaktoren auf die Entstehung und Entwicklung von Gewalt und Aggression sowie die in diesem Zusammenhang getroffene Unterscheidung nach situativen und persönlichkeitspezifischen Dispositionen. Letzterer räumten die befragten Funktionäre eine leicht höhere Bedeutung ein. Der Schiedsrichter selbst gilt ebenfalls als wesentlicher Auslöser von Aggression sowie Einflussfaktor mit Auswirkungen auf Gewalt und Aggression (Lützenkirchen, 2002, S. 36). Diesem Befund schließt sich auch die Forschung von Büser (2008a) an, der Gewaltvorfälle im unteren Amateurfußball untersuchte, in dem er leitfadenstrukturierte Experteninterviews durchführte. Als Ergebnis dieser Forschung konnte festgestellt werden, dass die Entscheidungen, insbesondere

## 2 Forschungsstand

wahrgenommene oder tatsächliche Fehlentscheidungen, von Schiedsrichtern oft unmittelbare Ursache für Aggression und Gewalt darstellen. Demnach gerate der Schiedsrichter selbst in Konfliktsituationen, die zum Teil stark mit seiner Rolle sowie der Motivationslage der Beteiligten und weniger mit seiner Person zusammenhängen würden (Büser, 2008a, S. 57). Weitere wesentliche Ursachen für konfliktreiche (Gewalt-) Situationen würde das unfaire Verhalten unter Spielern und Trainern hervorbringen. Ferner bestehe unter den an einem Fußballspiel Beteiligten eine Bereitschaft, die Regeln zu brechen, die sich in Abhängigkeit von dem Zeitpunkt und der Relevanz der Entscheidung sowie dem Spielstand, der Bedeutsamkeit des Spiels und der Leistung des Schiedsrichters verstärke. In welchem Maße diese Faktoren jedoch von Bedeutung sind und welche Art von Konflikten und Gewalt sich unter welchen Bedingungen vollzieht, lässt der Forschungsbeitrag allerdings offen.

Für ein grundsätzliches Verständnis zur Entstehung und Entwicklung von Konflikten waren im Rahmen dieser Untersuchung insbesondere das Handbuch Konfliktmanagement von Glasl (2013) sowie diverse Beiträge von Thiel (u. a.: 2002; 2003) von Bedeutung. Bezogen auf den Sport erwiesen sich die umfassende Forschung von Pilz (u. a.: 1976; 2008; 2013) zum Thema Gewalt und Sport als besonders hilfreich. Differenzierungen zu den Begriffen Aggression und Gewalt ermöglichten insbesondere die Werke von Gabler (1987), Gerisch (2002) sowie Heitmeyer und Schröttle (2006).

Wie das breite Spektrum der für diese Untersuchung hinzugezogenen Literatur zeigte, erfahren sowohl die Themenkomplexe Schiedsrichter als auch Konflikte und Gewalt im Sport auf wissenschaftlicher Ebene in den letzten Jahren zunehmende Beachtung. Trotz hinreichender Befunde hinsichtlich der Rolle des Schiedsrichters im Spiel, mangelt es aber noch immer an detaillierten Darstellungen von Kommunikations- und Interaktionserscheinungen im Zuge von Konflikten im Amateurfußball. Perspektiven einzelner Akteursgruppen werden kaum einbezogen. Wenn vorhanden, erscheint gesammeltes Wissen über Konfliktphänomene verwoben in Befragungen zu vorakzentuierten Sachverhalten oder geht in quantitativen Erhebungen verloren. Die vorliegende Untersuchung möchte an diese Forschungslücke ansetzen und die bisherigen Anstrengungen um einen aussagekräftigen empirischen Beitrag erweitern.

### 3. Theoretischer Rahmen

#### 3.1 Zur Bestimmung des Konflikt-Begriffes

*Konflikte* tauchen in unserem Alltag in unterschiedlichsten Kontexten und Lebenswelten mit unterschiedlichen Akteurskonstellationen auf. Sowohl thematisch als auch in Bezug auf Anzahl und Beziehungsgefüge der am Konflikt Beteiligten, scheint der Konfliktbegriff schier unendliche Konstellationen einzuschließen (Thiel, 2003, S. 5). Entsprechend allgemein und unspezifisch wird der Begriff Konflikt im Alltag häufig verwendet. Im sozialwissenschaftlichen Diskurs hingegen, ist längst eine Vielzahl an Definitionen und theoretischen Modellen darüber entstanden, worum es sich bei einem sozialen Konflikt handelt. Diese Vielzahl unterschiedlicher Definitionen mit teils sehr unterschiedlich gewählten Konnotationen möchte der Autor in dieser Untersuchung nicht um einen weiteren Vorschlag ergänzen. Im Vordergrund stehen hingegen im späteren Teil dieser Arbeit das Konfliktverständnis der Schiedsrichter. Ausgewählte konflikttheoretische Ansätze sollen an dieser Stelle aber kurz umrissen werden, um verstehen zu können, in welcher Relation die empirisch erfassten Beiträge der Schiedsrichter mit wesentlichen theoretischen Konfliktkonzepten stehen.

In den Sozialwissenschaften bedeutet eine Beschäftigung mit Konflikten das Ringen um ein Kernthema des Fachbereichs, da bei sozialen Konflikten mindestens zwei Individuen (wenn nicht sogar Gruppen) beteiligt sind und damit die Schlüsselfrage *Wie menschliches Zusammenleben funktioniert?* zumindest berührt wird. Der Bedeutung und Universalität seiner Erscheinung entsprechend, wird der Begriff *Konflikt* immer wieder und aus unterschiedlichen Perspektiven diskutiert. Der sportsoziologische Konfliktdiskurs knüpft nach Thiel, Seibarth & Mayer (2013, S. 361) im Wesentlichen an diese drei theoretischen Zugänge an: Der Konflikt *als Struktureffekt*, der Konflikt *als funktionales Geschehen* und der Konflikt *als soziales System*. Die ausgewählten konflikttheoretischen Zugänge werden zunächst in ihren Grundzügen dargestellt und im Weiteren auf relevante Erscheinungen im Sportkontext übertragen. Da in dieser Arbeit auch, und im Besonderen, die Erforschung von Konfliktodynamiken von Bedeutung sind, werden darüber hinaus Aspekte des eskalationstheoretischen Modells von Friedrich Glasl vorgestellt.

##### 3.1.1 Der konflikttheoretische Zugang von Ralf Dahrendorf

Als einer der wichtigsten Vertreter einer Theorie des sozialen Konflikts gilt bis heute Ralf Dahrendorf. Der deutsch-britische Soziologe hatte zum Ziel, einerseits die relative

### 3 Theoretischer Rahmen

Beständigkeit gesellschaftlicher Stabilität und Ordnungen zu erklären, andererseits beobachtbare Wandlungsprozesse von Gesellschaften nachvollziehbar zu machen. Dahrendorf definiert Konflikte als „jede Beziehung von Elementen, [...] die sich durch objektive (,latente‘) oder subjektive (,manifeste‘) Gegenseitigkeit kennzeichnen lässt.“ (1972, S. 23). Damit übernimmt er die von Karl Marx vertretene dichotome Gegensätzlichkeit zwischen Konfliktparteien als Kennzeichen eines Konfliktes. Dahrendorf betont, dass es sich bei Konflikten um eine Beziehung von explizit *zwei* Elementen handeln würde: „Wo mehrere ‚Parteien‘ an ihm beteiligt sind, schaffen ‚Koalitionen‘ den Konflikt zwischen zwei Elementen, das heißt, die Elemente gegebener Konflikte können in sich selbst durchaus vielgestaltig sein.“ (Dahrendorf, 1972, S. 24).

Die Besonderheit in Dahrendorfs Annahmen liegt darin, dass er Konflikte auf ihre sozialen Strukturen zurückführt. Nicht der Persönlichkeit der am Konflikt beteiligten Individuen wohne die Konfliktursache inne, sondern den strukturellen Bedingungen des jeweiligen Systems, in dem der Konflikt entsteht (Thiel, 2003, S. 13). Konflikte seien als Struktureffekte in den sozialen Herrschaftsverhältnissen angelegt. Dahrendorfs konflikttheoretischem Modell zufolge kennzeichne jede Gesellschaft, dass sie: Erstens einem ständig andauernden Wandel unterliege, zweitens soziale Konflikte als reguläres Phänomen kenne, drittens durch jedes Gesellschaftsmitglied verändert werde und viertens geprägt von Machtverhältnissen sei, in denen Gesellschaftsmitglieder über andere Macht ausüben würden (Kühne, 2017, S. 29). Anders als es die Theorie des Strukturfunktionalismus von Parson vorsieht, seien Konflikte nicht von der Norm abweichend oder systemdestabilisierend (Kühne, 2017, S. 31). Konflikte seien vielmehr *produktiv* und können, müssen es aber nicht zwangsläufig, als solche eine systemstabilisierende und gesellschaftsfördernde Kraft entfalten. Konflikte können dem Verständnis von Dahrendorf nach also sowohl ursächlich für die Stabilisierung von Gesellschaften als auch für ihren Wandel sein. Dahrendorf unterscheidet zwischen *manifesten* und *latenten* Konflikten. Ein Konflikt sei als manifest zu bezeichnen, wenn er sich als offen ausgetragene Auseinandersetzung darstelle. Bleibt der Konflikt hingegen dem Beobachter verborgen und sei dennoch vorhanden, handle es sich um einen latenten Konflikt (Thiel, 2003, S. 14).

#### 3.1.2 Der konflikttheoretische Zugang von Lewis A. Coser

Der US-amerikanische Soziologe Lewis A. Coser beschäftigte sich insbesondere mit der Frage, was Konflikte *bewirken* und welche gesellschaftliche Funktion ihnen zukommt. Nach Coser ist ein Konflikt ein „Kampf um Werte und um Anrecht auf mangelnden Status, auf Macht und Mittel, in dem einander zuwiderlaufende Interessen notwendig entweder einander neutralisieren oder verletzen oder ganz ausschalten.“ (Coser, 1965, S. 8). Konflikte könnten folglich Funktionen erfüllen, da sie zu Strukturveränderungen führen. In Anlehnung an Georg Simmels Studie über „Streit“ betont Coser, dass Konflikte auch Spannung innerhalb von Gesellschaften lösen und somit auch positive Funktionen übernehmen könnten (Lichtblau, 2009, S. 35). Eine der Funktionen von Konflikten würde darin bestehen, auf der einen Seite den Zusammenhalt von Gruppen zu erhöhen und auf der anderen Seite Abgrenzung gegenüber anderen Gruppen zu erzeugen. Konflikte würden auf diese Weise einerseits Instabilität hervorrufen, da sie gegensätzliche Interessen offenlegen und andererseits Stabilität ermöglichen, indem sie für sozialen Zusammenhalt sorgen (Thiel, Seibarth & Mayer, 2013, S. 362). Coser unterscheidet zwischen *funktionalen* und *dysfunktionalen* Konflikten. Als funktional sei demnach ein Konflikt dann zu bezeichnen, wenn er eine integrative Funktion erfüllt und produktive Lösungen generiert. Als dysfunktional wirkt ein Konflikt dann, wenn er nicht auf die Erzielung eines Konsenses abzielt und nicht zur Generierung produktiver Lösungen beiträgt. Lewis unterstützt die These, dass beide Faktoren, positive wie negative, Gruppenbeziehungen beeinflussen. Konflikt habe ebenso wie Kooperation soziale Funktionen. In diesem Sinne sei „ein gewisses Maß an Konflikt ein wesentliches Element für die Gruppenbildung und den Bestand des Gruppenlebens.“ (Lichtblau, 2009, S. 35).

#### 3.1.3 Der konflikttheoretische Zugang von Niklas Luhmann

Im Zentrum der konflikttheoretischen Überlegungen des deutschen Soziologen Niklas Luhmann stehen Kommunikationsprozesse. Konflikte seien alltägliche und allgegenwärtige Phänomene sozialer Kommunikation, die wiederum überall und ständig entstehen (Cachay & Thiel, 2000, S. 230). Luhmann verzichtet im Gegensatz zu Coser darauf, Konflikten normativ positiv/negativ-Unterscheidungen zuzuschreiben (Thiel, 2003, S. 35). Anders als Dahrendorf sieht Luhmann einen Konflikt auch nicht als sozialen Tatbestand für grundlegende Struktur- und Wandlungsprozesse der Gesellschaft. Vielmehr vertritt er die Auffassung, dass der Konflikt nur dann als solcher begriffen werden kann, wenn er

### 3 Theoretischer Rahmen

durch eine mitgeteilte Ablehnung einer vorherigen Kommunikation, durch ein „Nein“, kommuniziert wird. Der systemtheoretischen Perspektive zufolge müsse der Widerspruch in irgendeiner Art und Weise geäußert werden, da Konflikte nur so empirisch beobachtbar würden. Erst wenn ein Anderer die mitgeteilte Ablehnung als Widerspruch seines Kommunikationsangebotes versteht, wird das Kommunikationsgeschehen zum Konflikt. Ablehnung stellt damit den Ausgangspunkt eines jeden Konfliktes dar, die aber wiederum empfangen werden muss. Folglich liege dann ein Konflikt vor, wenn einer Kommunikation mit Kommunikation durch einen oder mehrere Andere widersprochen werde (Cachay & Thiel, 2000, S. 227).

Konflikte würden nach Luhmann meist als rasch bereinigte Bagatellen erscheinen, sie können aber auch größer werden und sich *stabilisieren*. Luhmann wirft die Frage auf, welche Bedingungen dazu führen, dass Konflikte langanhaltend große Folgen hervorrufen und dass „Konflikte, weitere Konflikte stimulieren oder rekrutieren, erzeugen und in eine gemeinsame Front aggregieren“ (Luhmann, 1984, S. 534). Ein Konflikt würde sich nach Luhmann zufolge dann stabilisieren, wenn ein Widerspruch mit erneutem Widerspruch bzw. Ablehnung beantwortet wird. Mit abnehmender Wahrscheinlichkeit der Konfliktlösung stabilisiert sich der Konflikt noch weiter, wenn wiederum eine Ablehnung kommuniziert werde. Ab einem gewissen Punkt wiederholen sich bisher geäußerte Ablehnungen und lassen ein Konfliktsystem entstehen mit eigenen Verhaltenserwartungen, die generalisierenden Charakter erlangen und somit zu stabiler, abgesicherter Erwartungshaltung führen (Cachay & Thiel, 2000, S. 230). Diese Stabilisierung eines Konfliktsystems sei insbesondere dann zu erwarten, wenn die Beteiligten ein hohes Interesse an dem Gegenstand, auf den sich ihr Widerspruch bezieht, besitzen. Dieses Interesse könne sich auf verschiedene Anliegen beziehen (Recht zu haben, Besitz zu erlangen, Macht oder Anerkennung zu gewinnen).

Dem konflikttheoretischen Zugang nach Luhmann können vorliegende Interessensgegensätze nur von einer der beiden am Konflikt beteiligten Parteien im vollen Umfang erlangt werden, beide seien aber maximal an deren Verwirklichung interessiert (Cachay & Thiel, 2000, S. 231). Entsprechend gering erscheint die Bereitschaft nachzugeben. Hinzu kommt die beidseitig vorhandene Überzeugung, die Gegenseite und nicht sie selbst, seien für die Stabilisierung des Konflikts maßgeblich verantwortlich. Hierbei sind ein typisches Muster sogenannte Interpunktionsphänomene. Darunter ist zu verstehen,

dass die Darstellungsformen der Interaktionen einer Konfliktpartei so gewählt werden, dass die andere Konfliktpartei dominant, abhängig, angriffslustig, defensiv sei, was objektiv beobachtbar nicht feststellbar ist (Cachay & Thiel, 2000, S. 229).

#### **3.1.4 Das eskalationstheoretische Konfliktmodell von Friedrich Glasl**

Mit sozialen Konflikten in Organisationen und deren Regulierung beschäftigte sich der österreichische Ökonom Friedrich Glasl. Folgende Definition bietet Glasl an:

*„Sozialer Konflikt ist eine Interaktion zwischen Aktoren (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.), wobei ein Akteur eine Differenz bzw. Unvereinbarkeiten im Wahrnehmen und im Denken bzw. Vorstellen und im Fühlen und im Wollen mit dem anderen Akteur (den anderen Aktoren) in der Art erlebt, dass beim Verwirklichen, dessen, was der Akteur denkt, fühlt oder will eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Aktoren) erfolge.“* (Glasl, 2013, S. 17).

Diese Definition schließt insbesondere den Umstand ein, dass sich Konfliktgegenstände im Laufe des Konfliktes verändern können, entscheidend für die Bezeichnung als Konflikt sei die Unvereinbarkeit im Denken, Wahrnehmen, Fühlen oder Wollen, die sich in der Handlung von zumindest einer Konfliktpartei ausdrückt (Thiel, 2002, S. 40). Glasl entwirft eine Konfliktypologie, nach der jeder Konflikt sich innerhalb eines *mikro-sozialen, meso-sozialen* oder *makro-sozialen Konfliktrahmens* vollziehe. Dabei entscheide nicht die formelle Zugehörigkeit der Konfliktpartei über den entsprechenden Rahmen, sondern in welcher Konstellation und Größenordnung die Konflikt Handlung ablaufe.

Von Konflikten in einem mikro-sozialen Rahmen spricht Glasl bei Konflikten zwischen zwei oder mehreren Einzelpersonen oder in kleinen Gruppen, innerhalb derer Beziehungen direkt und für jeden überschaubar seien. Konflikte im meso-sozialen Rahmen können aus mehreren mikro-sozialen Einheiten bestehen, innerhalb derer sich soziale Beziehungen nach den Funktionsbedingungen der Kleingruppen gestalten, zwischen denen die Beziehungen aber oftmals nicht mehr direkt sind. Die Beziehungs- und Interaktionsbedingungen sowie Formen der Intra- und Interkommunikation weisen einen höheren Grad an Komplexität auf. Diese Komplexität ist nochmals höher bei Konflikten im makro-sozialen Rahmen. Die Beziehungen unter den Konfliktparteien sind bei jenen Konflikten nicht mehr direkt, sondern werden von Vertretern von Kollektiven im Konflikt ausgetragen,

die Spannungen ausgesetzt sind. Komplexe Konfliktstrukturen mit mehrfach verflochtener Induktion können auftreten (Glasl, 2013, S. 70).

Glasl beschreibt eine ganze Reihe von Klassifikationen von Konflikten, die an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden soll. Erkenntnisreich für diese Arbeit sind aber die von ihm getroffenen Annahmen zur Eskalationsdynamik von Konflikten. Demnach würden sich Konflikte im Laufe ihres Geschehens zu größeren Konfliktarten ausweiten können. So bestehe etwa die Möglichkeit, dass sich Konflikte mikro-sozialer Rahmen zu Konflikten meso-sozialer Rahmen ausweiten könnten, die wiederum die Gestalt von makro-sozialen Konflikten annehmen können. Glasl arbeitet folgende fünf Mechanismen heraus, welche den Eskalationsprozess von Konflikten antreiben würden (siehe Abb. 1).

#### **Mechanismen der Eskalation von Konflikten** (Abb. 1)

- *Zunehmende Projektion bei wachsender Selbstfrustration:* Konfliktparteien neigen dazu, die andere Seite als Ursache aller Probleme und Frustrationen zu sehen und projizieren alles Negative auf die Gegenpartei.
- *Ausweitung der strittigen Themen bei gleichzeitiger kognitiver Komplexitätsreduktion:* Die Konfliktparteien beziehen neue Aspekte in den Konflikt mit ein. Streitfragen wachsen im Umfang und Komplexität, werden von den Konfliktparteien aber stark vereinfacht dargestellt.
- *Wechselseitige Verflechtung von Ursachen und Wirkungen bei gleichzeitiger Simplifizierung der Kausalitätsbeziehungen:* Subjektive Standpunkte werden mit objektiven Annahmen verwoben. Ursache-Wirkung-Beziehungen verwischen, während die Konfliktparteien zu Simplifizierungen von Ursachen und Wirkungen neigen.
- *Ausweitung der sozialen Arena bei gleichzeitiger Tendenz zum Personifizieren des Konfliktes:* Die Konfliktparteien beziehen eine oder mehrere weitere Personen zur Unterstützung in den Konflikt mit ein. Direkte Beziehungen und „face-to-face“-Kontakte nehmen ab.
- *Beschleunigung durch Bremsen (pessimistische Antizipation):* Mit der Erhöhung von Gewaltandrohung versuchen die Konfliktparteien, ihre Gegenseite

zum Einlenken zu bewegen, wodurch ein gegenteiliger Effekt eintritt. Als Abschreckung intendierte Handlungen wirken als Provokationen und beschleunigen die Eskalation.

(Quelle: Glasl, 2013, S. 209).

Eine weitere Grundannahme Glasls ist, dass Konflikte im Verlaufe ihrer Eskalationen unterschiedliche Stufen offenbaren.

*„Kleine Reibungen und Spannungen wachsen stufenweise zu intensiven Konflikten an. So kann es z. B. längere Zeit zu einem Austausch von verbalen Gewalt-handlungen mittels intellektuell-logischer Auseinandersetzungen kommen, bis durch eine einseitige oder beidseitige Aktion eine wesentliche Steigerung im Gewaltausmass [sic] auftritt.“* (Glasl, 2013, S. 229).

Diese Stufen der Eskalation seien durch sogenannte Schwellenwerte oder Wendepunkte getrennt. Je nach Stufe würden die Konfliktparteien nur bestimmte Mittel der Konfliktaustragung anwenden. Kommt es zu einem „Schwellenübertritt“ sei für die Konfliktparteien eine neue Wahl der Mittel möglich. Thomas Schelling, von dessen Überlegungen Glasl ausging, bezeichnete solche Momente bereits als *points of no return* (Schelling, S. 29).

### **3.2 Soziale Konflikte im Sport**

Im Sport kommen Menschen in den verschiedensten Situationen und Konstellationen zusammen. Als Sportler, Spielleiter, Trainer, Manager, Zuschauer, Eltern, Journalisten, Platzwarte nehmen sie ganz unterschiedliche soziale Rollen ein, die mit verschiedenen Erwartungen an sie verbunden sind, welche wiederum zu verschiedenen Verhaltensweisen führen (vgl.: Zimbardo und Gerrig, 2018, S. 655). Den unterschiedlichen Erwartungen entsprechend, zeigen Akteure im Sport wie im alltäglichen Leben unterschiedliche Interaktions- und Kommunikationsformen. Allein oder in Gruppen bewegen sie sich oder verharren, sprechen oder schweigen, lachen oder weinen, unterstützen sich oder streiten, kooperieren oder konkurrieren. Entsprechend vielseitig sind im Sportkontext auch die Interaktionen, die als Konflikte verstanden werden können.

Die Besonderheit des Sports liegt darin begründet, dass er ein sport(art)spezifisches Bezugssystem mit festen Regeln und Normen gründet. Dieses soll in Kapitel 3.3 anhand des Gewaltphänomens genauer beschrieben werden. An dieser Stelle möchte der Autor sich

### 3 Theoretischer Rahmen

mit dem Hinweis begnügen, dass die Regeln des Wettkampfsportes so ausgelegt sind, dass Sportler diametrale Interessen (Ziele) verfolgen. Diesem Verständnis nach ist Wettkampf im Sport nicht auf die Schädigung des anderen ausgelegt, sondern im Abhalten von seinen Zielen (Gabler, 1987, S. 38)

Im Sport gibt es folglich Konflikte, die auf natürliche Weise zum Sport selbst gehören. Der Soziologe Randall Collins formuliert noch zugespitzter: „Kein Konflikt ist in höherem Maße inszeniert als ein Sportwettbewerb“ (2011, S. 425). Regeln würden bewusst so gestaltet werden, dass sie eine hohe Dramatik des Spielverlaufes bieten. Im Sport finde das Leben unter genauestens vorgegebenen Bedingungen statt, konzentrierter und damit dramatischer als im Alltag (Collins, 2011 S. 426). Die Eigenheit von Konflikten im Sport äußert sich etwa in der begrenzten Anzahl von Stammplätzen, der Einhaltung und Nicht-Einhaltung von Spielzeit, der Verhandlung von Kategorien wie Macht, Prestige, Anerkennung oder im Streit über materielle Verhandlungsgüter wie Prämien (z.B. in Vertragsverhandlungen). Ebenso können unterschiedliche Auffassungen zwischen Sportler und Trainer über Taktiken und Wege zum sportlichen Erfolg Konfliktpotenziale bereithalten, ebenso Missverständnisse in der Kommunikation. Gemeinsamer Nenner der unterschiedlichsten Konflikterscheinungen ist, „dass es sich in jedem Fall um eine Auseinandersetzung zwischen zwei oder mehreren Akteuren handelt, die sich auf einen bestimmten materiellen oder immateriellen Anspruchsgegenstand bezieht.“ (Thiel, 20020, S. 16).

Im vorherigen Kapitel wurden drei konflikttheoretische Zugänge vorgestellt. Je nach Anwendung einer der Zugänge geraten völlig unterschiedliche Konflikaspekte in den Vordergrund. Um dieses Phänomen zu veranschaulichen, werden im Folgenden Anwendungs-Beispiele der jeweiligen Theorierichtungen dargelegt. Dahrendorfs Annahmen lieferten etwa in den 1970er und 1980er Jahren wertvolle Orientierungen bei der Erfassung von Potenzialen von Konflikten im Sport und ihrer systematischen Einordnung (Thiel, Seiberth & Mayer, 2013, S. 364). Untersuchungen, die Konfliktursachen in den Strukturbedingungen vermuten, gehen von latenten (verborgenen) und manifesten (offen ausgetragenen) Konflikten aus. Latente oder manifeste Gegensätzlichkeiten, welche der Sport durch seine Strukturen hervorrufe, zeigen sich im Sport z. B. in der Konkurrenz um Stammplätze, um Herrschaft auf dem Platz, um Macht bei der Gestaltung von Taktiken oder um das Prestige von Spielpositionen (Thiel & Cachay, 2008, S. 271). Der Theorie zufolge halten unterschiedliche Sportarten durch ihre spezifischen Sportstrukturen

### 3 Theoretischer Rahmen

Konfliktpotenziale bereit, die in unterschiedlichem Maße „manifestationsgefährdet“ sind. Vergleicht man beispielsweise Basketball und Fußball miteinander, so ist die Chance auf eine Einwechslung im Basketball höher als im Fußball. Geht man davon aus, dass das Ziel der Sportler ist, möglichst viel Spielzeit zu bekommen, ist die Wahrscheinlichkeit eines aus der Strukturbedingung begrenzter Einwechslungen hervorgehenden Manifestation eines Konfliktes unter den Spielern im Fußball als größer einzuschätzen als im Basketball (Thiel & Cachay, 2008, S. 271). Konflikttheoretische Ansätze, die Sozialstrukturen beleuchten, bieten sich daher insbesondere an, um Erwartungsdifferenzen von Akteuren zu beschreiben. Individuelle, psychische Sichtweisen werden hierbei allerdings vernachlässigt.

Fragt man nach Funktionen von Konflikten und ihren positiven oder negativen Wirkungen von Konflikten auf den Sport, so kann man zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Die ersten größeren empirischen Studien zum sozialen Konflikt im Sport in Deutschland fragten nach dem Einfluss von nicht-sportimmanenten Auseinandersetzungen auf die Leistung von Mannschaften (Thiel & Cachay, 2008, S. 271). Die Ergebnisse fielen äußerst widersprüchlich aus. So glaubte Lenk (1966) am Beispiel von Rudermannschaften herauszufinden, dass Konflikte als keineswegs leistungsschwächend bis sogar leistungsfördernd wirken würden. Zum gegenteiligen Ergebnis, nämlich einer dysfunktionalen Wirkung von Konflikten, kamen Klein und Christiansen (1966). Als vielseitiger Erklärungsansatz für Konflikte im Sport scheint sich die systemtheoretische Perspektive zu erweisen. Erweitert man das kommunizierte „Nein“ von Luhmanns Ansatz um nicht-sprachliche Formen der Ablehnung sind aus konflikttheoretischer Perspektive sowohl der Spieler, der sich weigert, den Ball an den besser postierten Mitspieler zu passen, als auch die zu scheitern drohenden Vertragsverhandlungen zwischen Spieler und Manager zu erklären. In beiden Fällen erfolgt dem Modell entsprechend eine kommunizierte Form der Ablehnung.

#### **Schlussfolgerungen**

Wie erwähnt verfolgt die vorliegende Untersuchung nicht das Ziel, sich einem der vorgeschlagenen konflikttheoretischen Zugänge zu verschreiben. Sie soll im Kern als empirischer Beitrag verstanden werden, der neue Erkenntnisse über Konflikte und ihre Entstehung und Entwicklung generiert. Der qualitativ offenen Herangehensweise entsprechend

### 3 Theoretischer Rahmen

soll sich dabei auf keine der hier vorgestellten theoretischen Zugänge im Vorhinein festgelegt werden. Vielmehr soll die Untersuchung einen Einblick in die Perspektive der Schiedsrichter erlauben. Von den theoretischen Konflikttheorien sollen daher lediglich folgende Grundannahmen übernommen werden.

#### **Grundannahmen für die vorliegende Untersuchung**

- Konflikte werden als soziales Phänomen verstanden, bei dem mindestens zwei Individuen beteiligt sind.
- Konflikte sind dort allgegenwärtig, wo Menschen sich begegnen.
- Konflikte im Sport können sich bereits aus Regeln ergeben, welche diametrale Ziele des Gegners formulieren.
- Konfliktursachen können in den sozialen Beziehungsstrukturen begründet liegen.
- Konflikte können sich (als Bagatellen) schnell auflösen oder (durch Kommunikation) manifestieren.
- Konflikte nehmen unterschiedliche Erscheinungen an und können sich verändern.
- Konfliktverläufe folgen Mustern, die als typisch betrachtet werden. Typische Konfliktsituationen und Arten von Konflikten lassen sich unabhängig von den beteiligten Individuen identifizieren.
- Konflikte unterliegen bestimmten Dynamiken und werden durch die Anwendung unterschiedlicher Mittel ausgetragen.
- Konflikte können sich langfristig auf soziale Strukturen und Prozesse auswirken.
- Konflikte sind frei von einer normativen Zuschreibung von positiv oder negativ zu betrachten.

#### **3.3 Gewalt im Sport**

An dieser Stelle scheint es unverzichtbar, zu klären, was im Rahmen dieser Untersuchung unter dem Begriff *Gewalt* verstanden werden soll. Heitmeyer und Schröttle weisen auf die Problematik hin, eine allgemeingültige Definition von Gewalt zu ermitteln, die damit zusammenhänge, dass die Erscheinungen von Gewalt als kontextabhängig zu betrachten seien (2006, S. 16). Verbreiteter Konsens besteht folglich in der Gewaltforschung darüber, dass die Auslegung, *was*, *von wem* und *in welcher Form* als Gewalt verstanden wird, historischen und gesellschaftlichen Veränderungsprozessen ausgesetzt ist. Wie der

### 3 Theoretischer Rahmen

Soziologe Peter Imbusch herausstellt, handelt es sich bei Gewalt um ein komplexes Phänomen, das mit einer Mehrdeutigkeit zwischen Ordnungszerstörung und Ordnungsbe-gründung sowie mit einer breiten Debatte über inhaltliche und ursprüngliche Bedeutun-gen verbunden sei (Imbusch, 2002, S. 26). Die unterschiedlichen Bedeutungen und konk-urrierenden Erklärungsansätze würden ebenso mit einem dem Gewaltphänomen selbst zugehörigen extremen Ausmaß an Wandlungsprozessen zusammenhängen, was eine ge-meinsame Verständigung auf einen Begriff zusätzlich erschwert (Imbusch, 2002, S. 27). Ungeachtet der Schwierigkeiten bedarf es in dieser Untersuchung eines gemeinsamen Ausgangspunktes, was unter Gewalt verstanden werden soll. Da es in dieser Arbeit um das Verhalten von Menschen geht, soll das breite Spektrum der Begriffserklärungen von Gewalt soweit reduziert werden, dass sich die Bedeutung des Begriffes auf soziale Be-dingungen und Kontexte beschränkt. In dem Maße, wie es sinnvoll und möglich er-scheint, wird hierbei die Besonderheit der Gewalt im Sport eine besondere Rolle spielen. Die Suche nach der passenden Begriffsbestimmung setzt daher bei bisherigen For-schungsansätzen zur Gewalt im Sport an.

Michael Büser setzt bei seiner Forschung zum Thema Gewalt im Amateurfußball die Be-griffe *Gewalt* und *Aggression* miteinander in Beziehung (2008a, S. 18). Gewalt sei dem-nach eine extreme, sozial nicht akzeptierte Form von Aggression. Büser folgt dabei den Ausführungen von Imbusch, wonach Aggression im engeren Sinne als „aggressives Ver-halten eine auf die psychische oder physische Verletzung oder die Schädigung eines An-deren zielende manifeste Handlung oder aber im weiteren Sinne als Aggressivität ein la-teres Potenzial bzw. eine Disposition für eine solche Handlung bzw. ein solches Verhal-ten“ umschrieben werden könne (Imbusch, 2002, S. 33). Während Aggression jedoch gewissen Normen entsprechen könnte und nach Gerisch im Leistungsfußball sogar eine elementare Motivationskomponente darstelle, würden Gewalt respektive gewaltförmige Aggression Normen dagegen stets verletzen (Gerisch, 2015, S. 31). Um zwischen dem Spiel zugehöriger Aggressivität bzw. Aggressionen von gewalttätigen Handlungen zu un-terscheiden, müsse dem Politikwissenschaftler Hans-Georg Lützenkirchen zufolge zwi-schen *normgerechter* und *normabweichender Aggression* differenziert werden. Für eine Beurteilung, ob Aggression normgerecht oder normabweichend sei, müsse sowohl die Intention (Perspektive des Täters) als auch die Folgen einer Handlung (Perspektive des Opfers) einbezogen werden (Lützenkirchen, 2002, S. 14). Normgerecht sei Aggression,

### 3 Theoretischer Rahmen

wenn sie innerhalb eines Bezugssystems aus Regeln und Normen ablaufe. Im Sport bedeutet dies die Akzeptanz von allen Beteiligten (Sportlern, Schiedsrichtern, Trainern und Zuschauern), entstehend einerseits aus den Regelwerken des Sports, andererseits den Regeln des gesellschaftlichen Zusammenlebens (Lützenkirchen, 2002, S. 13). Entsprechen die aggressiven Handlungen nicht mehr den Normen, kann von *normabweichender* Aggression mit der Tendenz zu gewalttätigem Handeln gesprochen werden.

Lützenkirchen schließt sich dem Sportpsychologen Hartmut Gabler an, dessen Verständnis nach eine Handlung im Sport dann als aggressiv bezeichnet werde, „wenn eine Person in Abweichung von sportlichen Normen mit dieser Handlung intendiert, einer anderen Person im Sinne einer ‚personalen Schädigung‘ zuzufügen, wobei diese Schädigung in Form von körperlicher (oder psychischer) Verletzung und Schmerz erfolgen kann“ (1987, S. 40). Zwecks genauerer Differenzierung von aggressiven Handlungen schlägt Gabler die Bündelung von Handlungsweisen in Handlungsklassen vor. Insbesondere könne auf diese Weise eine wesentliche Unterscheidung unter Formen von Aggression erfasst werden: Ob Aggression als unabsichtliche Handlungen zur Schädigung führe oder ob sie als „personale Schädigung *intendierende Handlung*“ auftrete (Gabler, 1987, S. 41).

Im Sport würden sich nach Gabler eine Aufteilung in körperliche, non-verbale (symbolische) und verbale Aggression anbieten (1987, S.51). Bei körperlicher Aggression handle es sich um je nach Sportart unterschiedlich ausgeführte Bewegungen mit den Händen (z. B. ziehen, drücken, schlagen oder festhalten), den Armen (z. B. schubsen oder stoßen), den Füßen (z. B. treten, klammern), den Beinen (z. B. anwinkeln oder stoßen des Knies), dem Rumpf (z. B. rempeln) oder dem Kopf (z. B. stoßen). Non-verbale Aggression ist der Einteilung nach Gabler zufolge als symbolische körperliche Aggression zu verstehen. Hierzu können beispielsweise das Drohen mit der Faust, Bewegungen mit Sportgegenständen, abfällige Handbewegungen, Gesten und Gebärden genannt werden. Verbale Aggression schließlich zeigt sich in verbalen Handlungen, die eine persönliche Herabsetzung eines Akteurs zum Ziel haben. Als Formen dieser Handlungen nennt Gabler abfällige Bemerkungen, Flüche, Drohungen, Verspottungen, Beleidigungen oder Wünsche mit aggressivem Inhalt.

Konkret auf den Fußball bezogen, bestehen laut Lützenkirchen unterschiedliche Kategorien aggressiven Handelns bzw. Aggression, die den Übergang zu gewalttätigem Handeln beschreiben (siehe Abb. 2).

#### **Aggressives Handeln im Fußball (Abb. 2)**

- *Aggressives Handeln* als „normales Foulspiel“, das im Rahmen des Regelwerks geahndet wird. Die Normabweichung wird hierbei vernachlässigt.
- *Instrumentelle Aggression*, die auf den eigenen sportlichen Erfolg zielt und die Schädigung des Gegners ohne direkte Absicht bewusst in Kauf nimmt. Die Normabweichung erfolgt implizit innerhalb des Strebens nach einem übergeordneten Ziel.
- *Explizite Aggression*, die auf eine personale Schädigung eines anderen abzielt. Das Handeln stellt eine bewusste Normabweichung dar (z. B. Revanchefouls, Beleidigungen, usw.)

(Quelle: Lützenkirchen, 2002, S. 14).

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass aggressive Handlungen als Teil des Wettkampfes dem Sport zugehörig sind (Lützenkirchen, 2002, S. 13). Pilz plädiert in diesem Zusammenhang darauf, den Zusammenhang respektive das Problem von Sport und Gewalt im Kontext langfristiger Entwicklungstrends zu betrachten (2008, S. 288). Der langfristige Trend offenbare dabei eine Dämpfung von physischer Gewalt. Diese zeige sich etwa in der Entstehung und Entwicklung eines von der Tendenz zur Dämpfung von physischer Gewalt geprägten Regelwerks. Doch obgleich es beim Sport früher wesentlich brutaler und aggressiver zur Sache gegangen sei und diese Härte gesellschaftlich noch akzeptierter gewesen sei, tritt auch in den heutigen Formen des Sports physische Gewalt auf. Gewalt im Sport ist dabei jedoch als besonderer Typ von Gewalt einzuordnen. Sie folgt eigenen Regeln und ist zum Teil sportarten- und regelspezifisch Teil der Aufführung. Die Besonderheit liegt vor allem in der Transparenz und öffentlichen Sichtbarkeit von Gewalt (vgl.: Lützenkirchen, 2002, S.36).

Ausgehend von den Motiven unterscheidet Pilz zwischen unterschiedlichen Formen der Gewalt (2013, S. 12; siehe auch Abb. 3). Dieser Unterscheidung zufolge gebe es *expressive*, *instrumentelle* und *reaktive* Gewalt. Unter *expressiver Gewalt* ist jenes gewalttätige Verhalten zu verstehen, das lustvoll ausgeführt und auf Grund der eigenen oder gesellschaftlichen Akzeptanz ohne Belastungen des eigenen, sozialen Gewissens erlebt werde. *Instrumentelle Gewalt* hingegen meint ein Verhalten, das kalkuliert, geplant und rational

### 3 Theoretischer Rahmen

eingesetzt werde und damit die gesellschaftlich tolerierten Gewaltstandards im Interesse übergeordneter Ziele (z. B. im Sport: Erfolg) bewusst überschreitet. *Reaktive Gewalt* sei Gewalt, die als Antwort auf ein als verletzend erfahrenes Verhalten anderer erfolgt (im Sinne personaler, physischer oder psychischer Gewalt). In Bezug auf die zuvor erwähnte Dämpfung von physischer Gewalt bewertet Pilz aus dieser Differenzierung heraus den langfristigen Entwicklungstrend als Verschiebung von expressiver hin zu instrumenteller Gewalt (2008, S. 289). Bei der Frage, von wo Gewalt ausgeht, unterscheidet Pilz zwischen drei Formen von Gewalt (siehe Abb.3).

#### **Formen von Gewalt im, durch und um den Sport (Abb. 3)**

##### Ursprünge der Gewalt

- *Personale Gewalt*: Gewalt von Personen, die psychisch oder physisch erfolgen kann. Im Sport ausgehend von Sportlern, Trainern, Funktionären, Zuschauern, usw.
- *Strukturelle Gewalt*: Gewalt von Institutionen, gesellschaftliche Strukturen. Im Sport ausgehend von Vereins- und Verbandsstrukturen.
- *Kulturelle Gewalt*: Wertorientierungen, Handlungsleitlinien der Gesellschaft bzw. des Sports. Z. B.: „Der Erfolg heiligt die Mittel“.

##### Motive der Gewalt

- *Expressive Gewalt*: Gewalttätiges Verhalten, das lustvoll ausgeführt und aufgrund der eigenen oder gesellschaftlichen Akzeptanz ohne Belastungen des eigenen, sozialen Gewissens (in Form von Schuldgefühlen o. Ä.) erlebt wird.
- *Instrumentelle Gewalt*: Verhalten, das kalkuliert, geplant, rational eingesetzt wird, die gesellschaftlich tolerierten Gewaltstandards im Interesse übergeordneter Ziele (z. B. Erfolg) bewusst überschreitet. Einhergehend mit Vorstellung von menschlichem Verhalten, das zunehmend von Kosten-Nutzen-Rechnung geleitet werde sowie der Anschauung von illegitimen Verhalten als durchaus rationale Form der Konfliktlösung (im Sinne kultureller Gewalt).
- *Reaktive Gewalt*: Gewalt, die als Antwort auf ein als verletzend erfahrenes Verhalten anderer erfolgt (im Sinne personaler, physischer oder psychischer Gewalt, aber auch struktureller Gewalt).

(Quelle: Pilz, 2013, S. 12 f.).

#### **Schlussfolgerungen**

Den voranstehenden Erläuterungen entsprechend, soll in dieser Untersuchung folgendes Verständnis von Gewalt übernommen werden: Gewalt bzw. gewalttätige Handlungen, werden als diejenigen Handlungen angesehen, die ein Handelnder durch physische oder psychische Angriffe zwecks Schädigung eines Anderen abzielt oder sie dabei in Kauf nimmt. Gewalt kann ebenso wie Aggression unterschiedliche Formen annehmen. Während diese im Fall von Aggression normgerecht sein können, sind Formen der Gewalt normabweichend.

### **3.4 Konflikte und Gewalt im Amateurfußball**

#### **3.4.1 Lagebild Konflikte und Gewalt im Amateurfußball**

In diesem Kapitel soll ein Lagebild zur aktuellen Konflikt- und Gewaltsituation im Amateurfußball skizziert werden. Grundlage hierfür bieten Informationen vom DFB sowie bisherige Versuche der Systematisierung des Konfliktgeschehens. Ausgewählt wurden Analysen von Verwaltungsentscheiden und Sportgerichtsurteile durch Pilz (Niedersächsischer Fußball-Verband), ähnliche Projektinitiativen von Pulter, Pulter und Ribler (Hessischer Fußball-Verband), Winands und Scherer (ebenfalls Hessischer Fußball-Verband), Sygusch, Liebl, Kneidl und Pfitzner (Thüringer Fußball-Verband) sowie Informationen des Hessischen Fußball-Verbandes.<sup>6</sup>

Noch 2003 wies Halm darauf hin, dass es weder von Seiten des DFB noch durch die Regional- und Landesverbände eine systematische Erfassung von Konflikten im Fußball gebe (Halm, Metag & Gosejohann, 2003, S. 9). Es fehlte an adäquaten Analyse-Instrumenten und daraus resultierend an Grundwissen über die Entstehung sozialer Konflikte im Fußball, was wiederum die Entwicklung von De-Eskalationsstrategien und Präventionsansätzen erschwerte (Bröskamp, 1998, S. 50). Seit der Saison 2014/15 hat sich die bundesweite Datenlage über Gewalt- und Diskriminierungsfälle im (Amateur-) Fußball jedoch entscheidend verbessert. Grund ist die vom DFB angeordnete Einführung des

---

<sup>6</sup> Die erwähnten Untersuchungen des NFV (2000) sowie HFV (2001/2002 und 2007/2008) setzten einen Schwerpunkt auf die Frage der Rolle von sogenannten ethnischen und nicht-ethnischen Beteiligten. Da dieser Schwerpunkt nicht zentraler Gegenstand dieser Untersuchung ist, soll sich auf eine knappe Reduzierung dieser Perspektive beschränkt werden (Anmerkung des Autors).

### 3 Theoretischer Rahmen

Online-Spielberichtsboogens, welche den Schiedsrichter seither verpflichtet, entsprechende Vorfälle zu melden. Auch wenn man von einer unbekannt hohen Dunkelziffer der nicht gemeldeten Fälle ausgehen kann und die Zahlen wenig Rückschlüsse über Art und Ausmaß der Konflikte erlauben, so stellen die Datensätze in ihrem breiten Bestand und ihrer Aktualität doch einen wichtigen Anhaltspunkt dar.

#### Konflikte und Gewalt im Amateurfußball nach Vorfällen (Abb. 4)

Saison	2016/17		2017/18		2018/19	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
Anzahl Spiele	1.570.730		1.543.733		1.497.385	
Online-Spielberichte	1.353.379	86,2 %	1.318.741	85,4%	1.305.136	87,2 %
davon mit Störungen	6.696	0,49 %	6.454	0,49%	6.291	0,48 %
davon mit Gewalthandlungen	4.212	0,31 %	4087	0,31%	3987	0,31 %
davon mit Diskriminierungen	2.858	0,21 %	2768	0,21%	2725	0,21 %
Spielabbrüche	672	0,05 %	667	0,05 %	685	0,05 %

(Quelle: Eigene Darstellung, Zahlen: DFB).

In der Saison 2018/19 übermittelten die Schiedsrichter mittels Online-Spielberichten 3.987 Fälle von Gewalthandlungen und 2.725 Fälle von Diskriminierungen (siehe Abb. 4). In Prozent ausgedrückt, bedeuten diese Zahlen, dass in 0,31 % der 1,3 Millionen erfassten Spiele Gewaltvorfälle und in 0,21% der erfassten Spiele Diskriminierungen stattfanden. Zu Spielabbrüchen kam es in 0,05 % der Spiele. Geht man von den bloßen Zahlen aus, findet die deutliche Mehrheit der Spiele folglich friedlich statt. Diese Auffassung vertritt auch DFB-Vizepräsident Rainer Koch und kommentiert:

*„Der Spielbetrieb in Deutschland mit bis zu 80.000 Spielen am Wochenende läuft weitgehend störungsfrei. [...] Statistisch gesehen stellen Gewalt- und Diskriminierungsfälle gemessen an der Zahl der absolvierten Spiele demnach eine Ausnahme dar, doch die prozentualen Werte relativieren in keiner Weise das Leid der Betroffenen.“* (Deutscher Fußball-Bund, 2019b)

### 3 Theoretischer Rahmen

Kritisch anzumerken ist, dass diese Zahlen nur jene Fälle von Konflikten erfassen, welche die Schiedsrichter als Störung, Gewalthandlung, Diskriminierung oder Spielabbruch einschätzen und melden. Unklar bleibt, wie viele nicht-gemeldete Vorfälle stattfinden. Ebenso besteht Ungewissheit darüber, wie hoch das gemeinsame Begriffsverständnis unter den bundesweit registrierten 56.680 Schiedsrichtern darüber ausfällt, was unter den Begriffen Gewalt und Diskriminierung, Beleidigung, usw. zu verstehen ist (DFB, 2019a). Im Zuge der Vorstellung des Drei-Stufen-Plans merkt der DFB selbst in Bezug auf die Abgrenzung des Begriffs Diskriminierung an, dass *„aufgrund der kurzen zeitlichen Spanne, der Komplexität der Themen und der oft schwerlich voneinander abzugrenzenden Begrifflichkeiten Unsicherheiten durch unklare Kommunikation entstanden sind.“* (DFB, 2020c) Auf genau diese Problematik weisen Vester und Osnabrügge hin und vermuten, dass viele Schiedsrichter im Amateurbereich aus Unkenntnis oder Unsicherheit Diskriminierungsvorfälle weiterhin als den Tatbestand Beleidigung vermelden (Vester & Osnabrügge, 2018, S. 757).

Da die Saison 2019/20 in den deutschen Amateurligen aufgrund der COVID-19-Pandemie abgebrochen werden musste, hat sich der Autor bezüglich der jüngst abgelaufenen Spielzeit für eine getrennte Darstellungsform entschieden. Mit 791.216 übermittelten Online-Spielberichten und damit nur etwa 60 Prozent der Spielberichte haben zumindest die absoluten Zahlen erheblich an Aussagekraft eingebüßt. Diese These unterstützt Vester, weist aber ebenfalls auf den prozentualen Anstieg der vorliegenden Spielberichte hin.

*„Viele Spiele, bei denen es um den Meistertitel oder gegen den Abstieg gegangen wäre, fanden nicht statt. Uns ist bewusst, dass das diesjährige Lagebild daher nicht über die gleiche Aussagekraft wie in den Vorjahren verfügt. Andererseits konnten wir die Quote der erfassten Spiele steigern, weshalb sich der DFB-Lagebericht des Amateurfußballs kontinuierlich verbessert und wir damit immer besser verstehen, was auf den Plätzen wirklich los ist.“* (zitiert nach DFB, 2020b)

Der Vollständigkeit halber sind die Zahlen der Saison 2019/20 im Folgenden aufgeführt. Gemessen an der Anzahl der Spiele sind kaum Veränderungen feststellbar.

**Konflikte und Gewalt nach Vorfällen im Amateurfußball: Saison 2019/20 (Abb. 5)**

Saison	2019/20	
Anzahl Spiele	852.591	
	Absolut	Relativ
Online-Spielberichte	791.216	92,8%
davon mit Störungen	3.846	0,49%
davon mit Gewalthandlungen	2.366	0,30%
davon mit Diskriminierungen	1.715	0,22%
Spielabbrüche	266	0,03%

(Quelle: Eigene Darstellung, Zahlen: DFB)

Die folgende Abbildung veranschaulicht, dass in den letzten drei vollständig absolvierten Spielzeiten jeweils ca. 3.000 Schiedsrichter Schaden von Diskriminierung und Gewalt nahmen (siehe Abb. 6). Gemessen an der deutlich geringeren Zahl von Schiedsrichtern im Vergleich zu Spielern, stellen Schiedsrichter die mit Abstand am stärksten betroffene Akteursgruppe dar.

**Konflikte und Gewalt im Amateurfußball nach beteiligten Akteuren (Abb. 6)**

Saison	2016/17		2017/18		2018/19	
	Beschuldigt	Geschädigt	Beschuldigt	Geschädigt	Beschuldigt	Geschädigt
Spieler	4.596	3.716	4.503	3.635	4.382	3.421
Schiedsrichter	84	3.008	94	2.866	58	2.906
Zuschauer	1.882	411	1.772	438	1.759	414
Betreuer	1.296	443	1.162	421	1.191	456
Gesamt	7.858	7.578	7.531	7.360	7.390	7.197

(Quelle: Eigene Darstellung, Zahlen: DFB)

Bereits 1998/99 untersuchte Pilz Verwaltungsentscheide und Sportgerichtsurteile im Niedersächsischen Fußball-Verband und fasste dabei besonderes Augenmerk auf die ethnische Herkunft der Beteiligten (2002, S. 2). Die Auswertung von knapp 4.000 Sport- und Schiedsgerichtsakten ergab, dass zwei Drittel der verhandelten Spielabbrüche von nicht-deutschen Spielern verursacht wurde. Zudem stellte er signifikante Unterschiede bei der Art des Vergehens in Abhängigkeit ihrer ethnischen Herkunft fest. So seien etwa Spieler nicht-deutscher Abstammung an 60 % der Vergehen „rohes Spiel“ und „Tätlichkeiten

### 3 Theoretischer Rahmen

ohne Verletzung“ beteiligt, gegenüber 39,7% der Spieler deutscher Abstammung. Eine Zunahme der Gewalt könnte laut Pilz durch eine gestiegene individuelle Gewaltbereitschaft der Akteure und einer womöglich höheren Gewaltbereitschaft ausländischer Beteiligter verursacht werden (2006, S. 36). Um Gewalthandlungen erklären zu können, müssten aber noch weitere Ursachen einbezogen werden. So habe der sportliche Wettkampf auf dem Spielfeld eine „*Stellvertreterfunktion für den Kampf um soziale Anerkennung und Gleichbehandlung angenommen*“ (Pilz, 2006, S. 37). Der Sport sei als Austragungsort eines sozialen Konflikts zu begreifen, in dem Mehrheitsgesellschaft und Migranten um die Veränderung der sozialen Rangordnung, die Verteilung von Ressourcen und die Anerkennung kultureller Normen kämpfen würden.

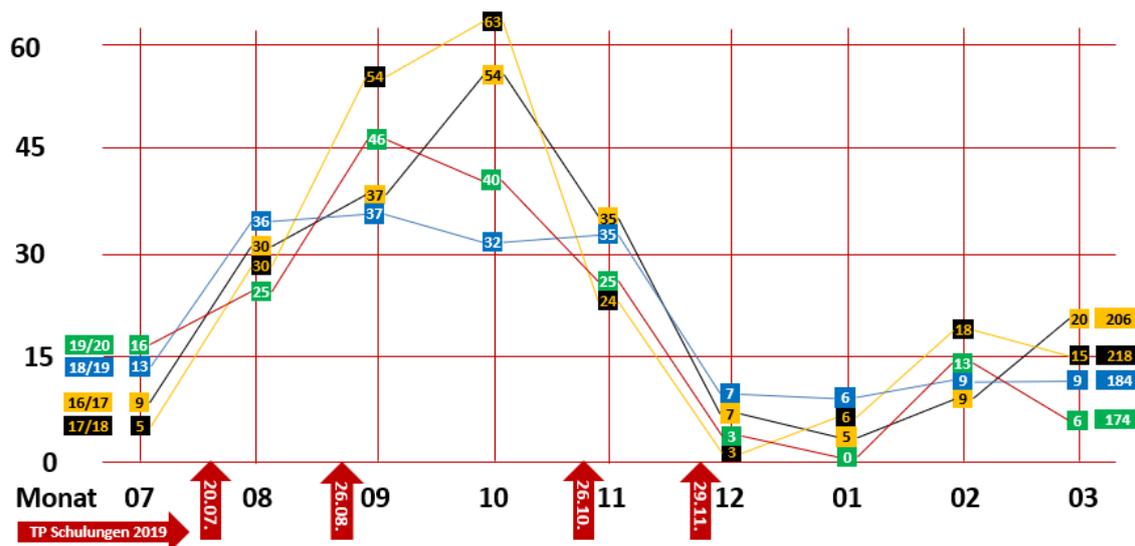
Einen besonders detailreichen Blick auf die Lage der Gewaltvorfällen im Amateurfußball liefern vom Hessischen Fußball-Verband (HFV) unterstützte Untersuchungen. Pulter, Pulter und Ribler untersuchten für die Saison 2001/2002 und die Saison 2003/2004 die Sportgerichtsurteile des HFV (Pulter, Pulter & Ribler, 2006, S. 61 f.). Zudem erhoben dieselben Autoren eine repräsentative Stichprobe unter den Verwaltungsentscheiden. Ausgehend von einer Definition Glasls (2002), nach der bei einem Konflikt eine oder mehrere Personen verbal oder körperlich angegriffen würden, stellte die Projektgruppe in der Saison 2001/2002 bei 55,4 % (absolut: 933 Konflikte) der Rechtsausschussurteile Konflikte fest. Zwei Saisons später lag der identifizierte Anteil der Konflikte bei 74,5 % (absolut: 1.142 Konflikte) der betrachteten Urteile. Dieser Wert entspricht nach Glasls Definition dem Vorkommen von Konflikt(en) in jedem elften Spiel (Pulter, Pulter & Ribler, S. 62). Um diese numerischen Befunde in ein anschaulicheres Verständnis zu übersetzen, lohnt sich ein Blick auf die Ergebnisse bezüglich der Deliktarten. Die mit Abstand größte Art von Delikten stellen den Daten zufolge Unsportlichkeiten dar. Bei fast einem Drittel der abgeurteilten Konflikte handelt es sich um Beleidigungen und Bedrohungen. Rund jeder sechster Konflikt ist mit einer Tätlichkeit im Sinne eines direkten körperlichen Angriffes verbunden.

Wenige Jahre später lieferten Winands und Scherer eine Analyse, die Aufschluss über eine Entwicklung der Konflikte im Amateurfußball bietet (2016, S. 4 f). Den beiden Autoren standen 1.205 Sportgerichtsurteile des Hessischen Fußball-Verbandes aus der Saison 2007/2008 zur Verfügung. Von 1.205 Urteilen identifizierten Winands und Scherer 858 Konflikte, was einem Anteil von 71,2 % entspricht und leicht unter dem Prozentwert

### 3 Theoretischer Rahmen

der Untersuchung von Pulter, Pulter und Ribler liegt. Im absoluten Vergleich ist ein Rückgang feststellbar gewesen. Interessant erscheint der Befund, dass die Mehrzahl der identifizierten Konflikte in den unteren Spielklassen festzustellen ist.<sup>7</sup> So fanden 86,9 % der Konflikte auf Kreis- und Bezirksebene statt.<sup>8</sup> Eine verbandsinterne Evaluation des HFV erfasst in einer Vier-Jahres-Übersicht der Jahre 2016 bis 2020 alle Urteile aus dem Seniorenbereich des Kreissportgerichtes Offenbach, welche sich auf Vorfälle zwischen Juli und März beziehen (siehe Abb. 7). Aus der Grafik wird ersichtlich, dass abgeurteilte Konflikte insbesondere im September und Oktober stattfinden. Zu diesem Zeitpunkt ergibt sich für die Mannschaften typischerweise ein Trend, wie die Saison verläuft. Folglich bahnen sich erste Misserfolge z. B. das Verpassen von Saisonzielen an, was die Beteiligten (insbesondere Spieler und Trainer) mit einem stärkeren Leistungsdruck konfrontiert.

**Vier-Jahres-Übersicht über Urteile des Kreissportgerichtes Offenbach im Vergleichszeitraum Juli bis März (Abb. 7)**



(Quelle: Geiß, 2020).

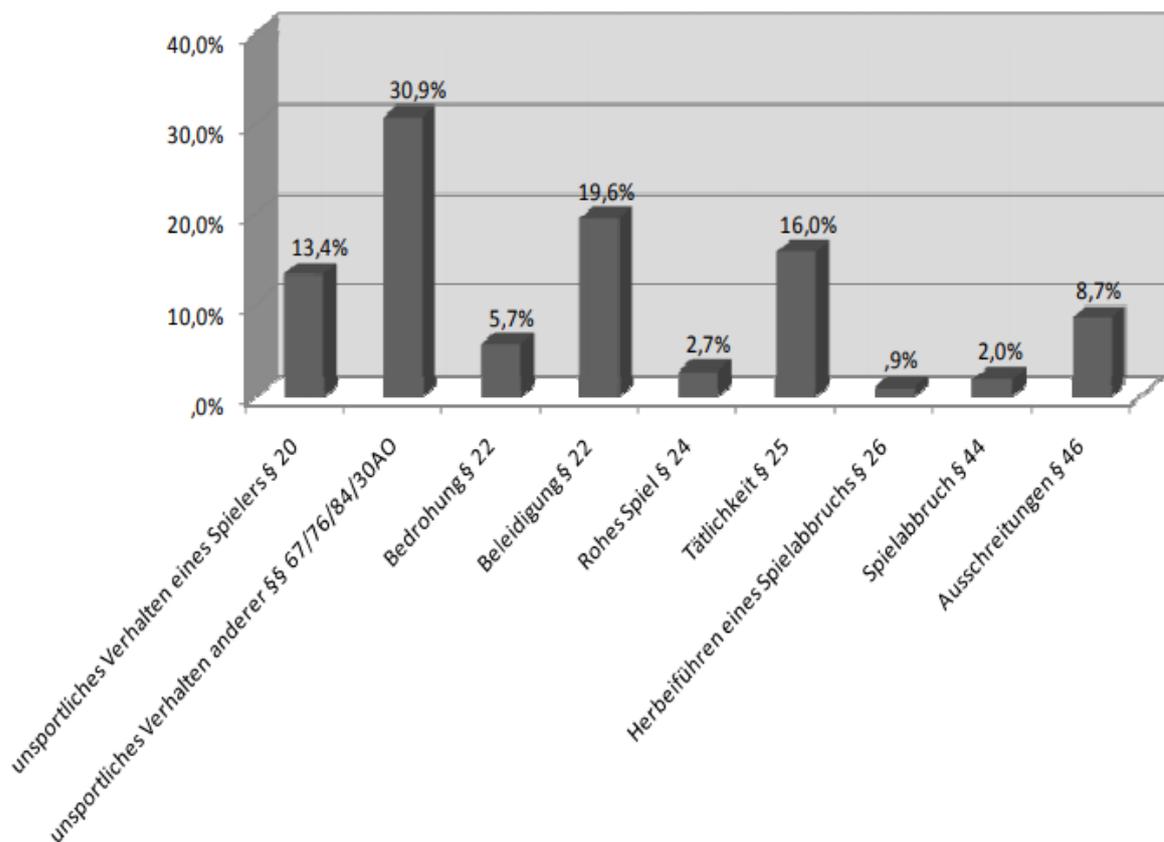
<sup>7</sup> In Deutschland gehören die Erste Bundesliga, die Zweite Bundesliga und die Dritte Liga formal dem Profifußball an. Die höchste Spielklasse im Amateurfußball ist die Regionalliga, von denen es aktuell fünf gibt. Die strukturelle Einteilung der weiteren Spielklassen im Amateurfußball obliegt den 21 Landesverbänden des DFB und gestaltet sich je nach regionalen Gegebenheiten unterschiedlich. In Hessen verläuft die Spielklasseneinteilung wie folgt (von hoch nach niedrig): Hessenliga, Verbandsliga, Gruppenliga, Kreisoberliga, Kreisliga A-D, Kreisklasse A-B. Im Rahmen dieser Untersuchung wird bei Verwendung der Begriffe unterer Amateurfußball und untere Spielklassen von den Spielklassen Kreisoberliga, Kreisliga und Kreisklasse verstanden (Anmerkung des Autors).

<sup>8</sup> Allerdings finden in den unteren Spielklassen auch mehr Spiele statt (Anmerkung des Autors).

### 3 Theoretischer Rahmen

Wie zuvor Pulter, Pulter und Ribler stellen auch Winands & Scherer in ihrer Studie hinsichtlich der Altersklassen, in denen Konflikte auftreten, Unterschiede fest. So fanden 66,6 % der berücksichtigten Konflikte im Seniorenbereich statt, denen 33,3 % der Konflikte im Jugendbereich gegenüberstehen (Winands & Scherer). Aufschluss über die Art der Konflikte bietet folgende Darstellung von Winands und Scherer, welche die Konflikte nach den in der Saison 2007/2008 identifizierten Deliktarten aufschlüsselt (siehe Abb. 8).

#### Konflikte und Gewalt im Amateurfußball nach Delikten (Abb. 8)



(Quelle: Winands & Scherer, 2016, S. 12).

Auffällig ist, dass es sich bei etwa 44,4 % der Delikte um Unsportlichkeiten handelt. Ein hoher Anteil ist auch unter den Beleidigungen (19,6%) und Tätlichkeiten zu verzeichnen (16,0%). Im Abgleich mit den in der Saison 2001/2002 erhobenen Daten ergibt sich der Trend einer prozentualen Zunahme von Unsportlichkeiten bei gleichzeitiger prozentualer Abnahme von Beleidigungen und Tätlichkeiten. Winands und Scherer fragten in ihrer

### 3 Theoretischer Rahmen

Studie insbesondere nach einem Zusammenhang zwischen kultureller Herkunft und Konfliktbelastung. Gemessen an der Gesamtpopulation der in der Saison 2007/2008 verurteilten Täter, konnte ein überproportionaler Anteil nicht-deutscher Spieler festgehalten werden. Absolut betrachtet werden sie zudem häufiger verurteilt als deutsche Spieler. Als Erklärung führen Winands und Scherer gesamtgesellschaftliche ethnisch-kulturelle Konflikte an. Diese würden sich insbesondere in Rangordnungs-, Verteilungs- und Regelkonflikten zeigen, die ein Ringen um Anerkennung, Normen, Status- und Konkurrenzorientierung mit sich bringen (Winands & Scherer, 2016, S. 15). Da es auch im Sport um Anerkennung, Erfolg und Konkurrenz gehe, fänden diese Art der Konflikte in Sportarten wie Fußball ihre Fortsetzung. Um mit der Konkurrenz mithalten zu können, würden spielerisch limitierte Sportler den Autoren zufolge unfaire Verhaltensweisen an den Tag legen, um dem Gefühl der Chancenlosigkeit entgegen zu treten (Winands & Scherer, 2016, S. 16).

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung besonders interessant erscheinen die Analysen von Sportgerichtsfällen des TFV, da während der Untersuchung von 202 Konflikten der Fokus auf Schiedsrichter gelegt wurde. Nach Spielklassen betrachtet zeigte sich eine Dominanz der Konflikthäufigkeiten im unteren Amateurbereich. In der Saison 2011/2012 fanden rund 80 % der erfassten Vergehen auf Kreis- und Bezirksebene statt (Sygusch et al., 2013, S. 10). Nur bei etwa der Hälfte der verhandelten Konflikte konnten Aussagen über den Zeitpunkt der Vorfälle während eines Spieltages ermittelt werden. Unter diesen sticht aber ein interessantes Ergebnis hervor: Die meisten Konflikte finden nach dem Spiel statt (38,8%) oder von Mitte bis Ende der zweiten Halbzeit (30,0%), vor dem Spiel stellen sie hingegen eine Seltenheit dar (3,8%) (Sygusch et al., 2013, S. 15). Auch über den Ort der Konfliktaustragung wurden Daten erhoben. Demnach ereignen sich 69,9 % direkt auf dem Spielfeld, 28,8% außerhalb des Spielfeldes und nur 1,7 % aller Konflikte mit Angaben außerhalb des Geländes. Hinsichtlich der Altersklasse bezüglich der Täter fällt eine enorm hohe Dominanz der Senioren auf. So entfallen rund 90 % der ausgeführten Vergehen auf den Seniorenbereich gegenüber knapp 10 % auf den Juniorenbereich. Damit übertreffen die Befunde sogar die Aussage von Pulter, Pulter & Ribler, nach denen es im Seniorenbereich im Verhältnis zum Jugendbereich 6,3-mal so häufig zu Konflikten komme (2006, S. 63).

### 3 Theoretischer Rahmen

Ein für diese Arbeit wesentlicher Befund zeigt sich bei einem Blick auf die erhobenen Daten zur Häufigkeitsverteilung unter den Opfern. Von 186 erfassten Fällen gehörten die Schiedsrichter bei 58,6 % zu den Opfern. Bemerkenswert: 69 der 94 Konflikte mit Schiedsrichter bzw. Schiedsrichterassistenten als Opfer fanden auf der Kreisebene statt (Sygusch et al., 2013, S. 66). Ebenfalls hilfreich für diese Untersuchung erscheint, dass mit großem Abstand die meisten Konflikte durch Schiedsrichterentscheidungen entstehen (46,4 % der 229 Konflikte). Dass in diesem Fall weniger als die Hälfte der Konflikte (48 %) überhaupt einer prozesshaften Vorgeschichte oder Konfliktursache zugeordnet werden konnten, zeigt die Schwierigkeit, Konflikte anhand von Sportgerichtsurteilen zu kategorisieren. Quantitative Erhebungen stoßen hier offenbar an Grenzen und bestätigen den Autor in dem Vorhaben, mittels eines qualitativen Vorhabens zu neuen und aussagekräftigeren Erkenntnissen zu gelangen.

#### **Schlussfolgerungen für diese Untersuchung**

Die obenstehenden Ausführungen zum Lagebild von Konflikten und Gewalt ergeben, dass sich die numerischen Datenbestände erhöht haben, ihre Aussagekraft jedoch begrenzt erscheint. Die Zahlen des DFB umfassen einen enormen Einzugsbereich und präsentieren Störungen, Diskriminierungen und Gewalt als Ausnahmefälle. Eine Anbindung der Zahlen an eine Konfliktdefinition und eine Differenzierung der Gewaltvorfälle wird allerdings nicht erkennbar. Der detaillierte Blick auf die Sportgerichtsurteile bietet eine höhere Differenzierung, offenbart jedoch in erheblichem Maße „blinde Flecken“ hinsichtlich der Umstände, unter denen Konflikte und Gewaltphänomene auftauchen. Diese resultieren einerseits aus regional- und zeitbedingten Unterschieden der Stichprobenerhebungen, andererseits aus der Schwierigkeit, das in den Urteilen beschriebene Konfliktgeschehen zu kategorisieren.

Festgehalten werden kann, dass die Schiedsrichter die größte Opfergruppe unter den Betroffenen von Konflikten darstellen. Nach Häufigkeiten betrachtet, sind ebenso Spieler eine häufig an Konflikten beteiligte Akteursgruppe. Die Art der Delikte fällt äußerst unterschiedlich aus, in vielen Fällen haben Konflikten mit Unsportlichkeiten, Beleidigungen und Tätlichkeiten zu tun. Die meisten Konflikte ereignen sich im unteren Amateurbereich. Im Seniorenbereich vollziehen sich deutlich mehr Konflikte als im Jugend-Fußball.

#### **3.4.2 Konfliktmanagement und Gewaltprävention im (Amateur-) Fußball**

In den letzten Jahren und Jahrzehnten ist seitens der Fußballvereine und Verbände eine höhere Aufmerksamkeit für die Themen Konflikte und Gewalt zu verzeichnen. Diese drückt sich in zahlreichen Initiativen zur Gewaltprävention aus.

Der DFB rief die Arbeitsgruppe Fair Play & Gewaltprävention ins Leben, welche das Konzept „Fair ist mehr“ entwickelte. Dabei handelt es sich um eine Sammlung von Maßnahmen, die auf drei gängigen Ebenen der Präventionsarbeit Wirkungen erzielen sollen (Vester, 2019, S. 58):

- Primärprävention (Sensibilisierung aller am Fußballspiel beteiligten Akteure)
- Sekundärprävention (Schutz von konkreten Risikogruppen)
- Tertiärprävention (Anwendung von Maßnahmen bei bereits manifestierten Gewalt-Handlungen).

Das Konzept „Fair ist mehr“ formulierte der DFB als Maßnahmenpakete von drei sogenannten Bausteinen. Diese lauten: 1. „Aktiv Fair Play & Gewaltprävention fördern“; 2. „Gewalt im Fußball früh erkennen & entgegenwirken“; 3. „Gewaltvorfälle bearbeiten“. (DFB, 2019a). Der erste Baustein („Aktiv Fair Play & Gewaltprävention fördern“) soll insbesondere durch symbolisch wirksame Aktivitäten wie die Auszeichnung von Fair-Play-Gesten und Ritualen oder die Ausrichtung von „Fair Play-Tagen“ implementieren. Schon 2013 fand die Empfehlung Eingang in den vom DFB entwickelten „Masterplan Amateurfußball“ der verbreiteten Anwendung der „Fair Play-Liga“ (DFB, 2020d). Diese richtete sich insbesondere an die jüngsten Fußballspieler (Altersklasse: Bambini, später auch G-Jugend und F-Jugend) und sieht unter anderem das Spiel ohne Schiedsrichter vor. Teil des zweiten Bausteins („Gewalt im Fußball früh erkennen & entgegenwirken“) sind unter anderem die 2018 vom DFB veröffentlichten Handlungsempfehlungen für Fußball-Landesverbände zum Umgang mit Gewalt- und Diskriminierungsfällen.

In dem Strategiepapier wird die Bemühung des DFB deutlich, die Prozesse in der Aufarbeitung von Gewalt- und Diskriminierungsvorfälle systematischer zu koordinieren und dadurch zu vereinfachen. Eine wichtige Rolle würden dabei sogenannte Zentrale Anlaufstellen spielen, welche die Landesverbände für eine effizientere und strukturiertere Meldung der Fälle einrichten sollten. Der dritte Baustein des Konzepts (Gewaltvorfälle bearbeiten) zielt auf eine effektivere Umsetzung von Interventionshilfen sowie die Bearbeitung von Gewaltvorkommnissen ab. Teil dieser Strategie war es, eine stärkere

### 3 Theoretischer Rahmen

Berücksichtigung von sogenannten alternativen Sanktionsmaßnahmen in den Rechts- und Verfahrensordnungen der Regional- und Landesverbände zu verankern. Diesem strategischen Ansatz folgend, fanden Fußball-Mediation oder Bewährungsstrafen vermehrt Eingang in den Amateurfußball (Ribler & Pulter, 2010, S. 15).

Bundesweit ist inzwischen eine ganze Reihe an Fair Play Initiativen und Gewaltpräventionsprojekten entstanden. Die Landesfußballverbände widmen sich dem Thema entsprechend ihren finanziell und personell unterschiedlichen Voraussetzungen in mehr oder weniger hohem Maße. Die Verbände qualifizierten ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter und bildeten sogar eigene Fußball-Mediatoren (z. B. in Hessen, Württemberg) bzw. sogenannte Problemlotsen (Westfalen) aus (Ribler & Pulter, 2010, S. 15). In Anlehnung an die konzeptionelle Umsetzung der DFB-Maßnahmen und der personellen Aufstockung im Bereich des Konfliktmanagements implementierten die Landesfußballverbände innovative Präventionsansätze. Im Württembergischen Fußball-Verband etwa wurde 2014 im Rahmen eines Aktionstages das Projekt „Blaue Karte“ umgesetzt (Vester, 2019, S. 60). An zwei Tagen organisierte die Abteilung Spielbetrieb gemeinsam mit der Schiedsrichterabteilung des Verbandes 130.000 Karten, die sich thematisch mit Respekt gegenüber Schiedsrichter auseinandersetzen und von den Unparteiischen unter Spielern und Zuschauern verteilt wurden.

Bereits 1998 widmete sich der HFV dem Thema Konflikt- und Gewaltprävention und entwickelte aus dem Projekt „Interkulturelle Konfliktvermittlung“ ein breites Konfliktmanagement-Angebot, das seit 2011 in die Regalarbeit des HFV übergegangen ist. Dabei kommt der Sozialstiftung des Hessischen Fußball-Verbandes (SHF), eine wesentliche Rolle zu, welche für die Durchführung und Förderung von Maßnahmen zur Gewaltprävention, Integration und Fair Play zuständig ist (SHF, 2020b). 2011 gründete sich das Fair Play Hessen Forum, das 2019 zur Initiative *Fair Play Hessen* wurde. Im Rahmen der Initiative ist mittlerweile ein Team bestehend aus derzeit zwanzig eigens ausgebildeten Fußball-Konfliktmanagern entstanden. Nach einer einjährigen Ausbildungsphase durch den HFV und die Sozialstiftung des Verbandes bieten sie für Vereine und Funktionäre Schulungen, Workshops und Mediationen auf der Ebene der Prävention und Intervention an (SHF 2020a). Zudem finden unter den Fußball-Konfliktmanagern jährlich zwei Treffen unter der Auswahl eines übergeordneten Themas statt.

## 4 Methodisches Vorgehen

Mit der *Grünberger Erklärung* beschloss der Hessische Fußball-Verband im November 2019 eine ganze Reihe von Maßnahmen, um dem Thema Gewaltprävention eine noch höhere Beachtung zu schenken. Hierzu gehören Informationsveranstaltungen und Social Media Schulungen des HFV, die Ausbildung von Fair Play Beobachtern<sup>9</sup>, Sicherheitsbeauftragten und weiteren Konfliktmanagern sowie eine inhaltliche Erneuerung der Themen Werte und Fair Play im Rahmen der Lizenzausbildung. Eine innovative Maßnahme implementierte der Kreis Offenbach mit der Einführung des „Trainerpasses“ (HFV, 2019). Die Trainer wurden dazu aufgefordert, in einer vom Kreisverband organisierten 90-minütigen Schulung teil zu nehmen. Bei dieser lernen sich die Trainer besser kennen und erarbeiten zusammen gemeinsame Werte. Nach der Teilnahme erhalten sie eine Karte mit ihrem Namen („Trainerpass“), die sie fortan als symbolische Erinnerung an einen fairen Umgang während des Spiels mit ihrem Namen um den Hals zu tragen. Seit Beginn der Maßnahme im November 2019 haben 150 Trainer im Kreis Offenbach den „Trainerpass“ erworben, geplant ist eine flächendeckende Ausweitung auf alle 32 Kreise des HFV. Durch äußerliches Tragen des Passes soll auch die Sichtbarkeit des Trainers für Schiedsrichter erhöhen. Ebenso werden nicht lizenzierte Trainer erfasst, was eine zielgerichtetere Fortbildung seitens des HFV erlaubt.<sup>10</sup>

### 4. Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Untersuchung basiert im Wesentlichen auf der Erhebung und Auswertung qualitativer Daten. Für die Datengewinnung wurden drei teilstrukturierte Interviews mit Amateurfußball-Schiedsrichtern mit der Methode der problemzentrierten Interviewführung nach Andreas Witzel geführt. Der Autor erstellte und erprobte in einer Vorstudie einen Interviewleitfaden, der eine Orientierung bei der Erhebung der Interviewdaten darstellte (siehe Anhang A). Die erhobenen Daten wurden im Anschluss mit der Methode der Grounded Theory nach Anselm L. Strauss und Juliet Corbin ausgewertet und durch Bezüge auf theoretische Kenntnisse des Autors interpretiert. Für die erforderliche Umsetzung der Transkription und Analyse der Interviews dienten die

---

<sup>9</sup> Hierbei handelt es sich insbesondere um geschulte Mitarbeiter des Kreisfußballverbandes, welche anhand von Fragebögen Spiele durch Beobachtungen und Befragungen evaluieren. (Anmerkung des Autors).

<sup>10</sup> Dies sei nach Auskunft des HFV besonders wichtig, da etwa 85-90 % der Amateurfußballtrainer in Hessen nicht im Besitz einer Trainer-Lizenz wären.

## 4 Methodisches Vorgehen

Softwareprogramme *f4transkript* und *f4analyse* als Unterstützung. Bevor die Methoden im Detail vorgestellt werden, erfolgen an dieser Stelle Begründungen sowie genauere Erläuterungen der methodischen Auswahlentscheidungen.

Im Wesentlichen haben sich in den Sozialwissenschaften zwei Forschungsstile herausgebildet: Die qualitative und die quantitative Forschung. Die vorliegende Untersuchung ist der qualitativen Forschung zuzuordnen. In Abgrenzung zu quantitativen Forschungsansätzen definiert sich qualitative Forschung nicht über die Messbarkeit von Phänomenen in Zahlen. Methoden der qualitativen Forschung sind vielmehr dem deutenden und verstehenden Vorgehen zuzuordnen, welche ein besseres Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) ermöglichen soll (vgl.: Flick, Kardoff & Steinke, 2012, S. 14). In dieser Untersuchung geht es um das Verstehen der Perspektive einer Akteursgruppe (Amateurfußball-Schiedsrichter) sowie ihrer Handlungs- und Deutungsmuster (Konflikterleben im Rahmen eines Fußballspiels). Eine schlichte Erhebung von Zahlen erweist sich weder als ausreichend, um das Phänomen sich ereignender Konflikte im Amateurfußball angemessen zu beschreiben, noch um die Wahrnehmungen und damit verbundenen Verhaltensweisen der Schiedsrichter zu erfassen. Zwar erscheint es mittels quantitativer Ansätze möglich, etwa einen Trend der Konflikt- oder Gewaltzunahme numerisch auszudrücken, doch wird aus diesem keineswegs ersichtlich, *wie* sich das eigentliche Problem darstelle und *was* dabei eigentlich geschieht. In dieser Hinsicht scheint ein qualitatives Forschungsvorhaben die Komplexität von Konflikten und Konflikterleben deutlich genauer erfassen zu können, ohne durch formulierte Vorannahmen wertvolles Wissen zu vernachlässigen. Einer der Gründe für diese wirklichkeitsgetreuere Näherung liegt darin, dass in der qualitativen Forschung auch Aussagen über subjektive Perspektiven bezüglich eines Phänomens getroffen werden können.

Im Rahmen dieser Untersuchung sind es die subjektiven Wahrnehmungen der Schiedsrichter, die dabei helfen sollen, das Phänomen von Konflikten im Amateurfußball besser zu verstehen. Die Schiedsrichter als Befragte auszuwählen, stützt sich auf mehrere Beweggründe. Wie in der Einleitung dieser Untersuchung bereits veranschaulicht, kommt Schiedsrichtern im Amateurfußball eine zentrale Rolle zu. Sie sind qua Amt zur genauen Beobachtung des Spielgeschehens sowie der am Spiel beteiligten Akteure verpflichtet. Da davon ausgegangen werden kann, dass die Spieldynamiken und die direkt oder indirekt beteiligten Akteure mit der Entstehung und Entwicklung von Konflikten im Rahmen

## 4 Methodisches Vorgehen

eines Amateurfußballs in Verbindung stehen, stellen die von Schiedsrichtern getroffenen Beobachtungen ein wertvolles Wissensgut dar. Schiedsrichter sind es darüber hinaus gewohnt, diese Beobachtungen möglichst genau zu treffen und anschließend in Worten auszudrücken (z. B. durch das Verfassen von Protokollen und Spielberichten oder auf dem Platz beim Treffen bzw. Begründen von Entscheidungen). Dieser Umstand passt aus Sicht des Autors hervorragend zu einer Forschungsmethode, die das gesprochene Wort als wesentliches Mittel der Wissensgenerierung vorsieht.

Der Subjektivität der Beobachtungen der Schiedsrichter entsprechend, ist das durch sie gewonnene Wissen nicht allumfassend. Eine besondere Bedeutung in der Befragung von Schiedsrichter liegt allerdings in der Neutralitätsmaxime begründet, der sich die Schiedsrichter (ebenfalls qua Amt) verschreiben. Diese hält die Möglichkeit bereit, einen hinsichtlich des Ergebnisses des Spiels unvoreingenommenen Blick auf Verhaltensweisen und Beziehungsstrukturen unter den Akteuren einzunehmen. Schiedsrichter beobachten Konflikte und Gewalt nicht nur aus nächster Nähe mit unvoreingenommener und auf Details achtender Perspektive, sie sind auch selbst als Teil dieser Phänomene zu betrachten. Wie bereits zuvor erläutert, sind Schiedsrichter die Akteursgruppe, gegen die sich die Gewalt am häufigsten richtet. Es darf daher angenommen werden, dass Amateurschiedsrichter an einer Minderung der gegen sie gerichteten Gewalt interessiert sind und ihr Wissen über Konflikt- und Gewaltsituationen bereitwillig teilen. Die Forschungsfrage nach erlebten Konflikten korrespondiert im hohen Maße mit einem Alltagsproblem der Schiedsrichter, die wiederum über praktisches Wissen verfügen und dieses durch genaue Beschreibungen wiedergeben können und wollen. Eben diese Umstände macht sich die Methode der problemzentrierten Interviews nach Witzel zu Nutze, weshalb sich der Autor für diese Möglichkeit der Datengewinnung entschied.

### **4.1 Das problemzentrierte Interview nach Andreas Witzel**

Die im Rahmen dieser Untersuchung angewandte Erhebungsmethode von Daten ist das problemzentrierte Interview. Die Anwendung erfolgte gemäß dem Bestreben, der von Andreas Witzel in den 1980er Jahren entwickelten Methode und den daraus hervorgehenden Grundsätzen so genau wie möglich zu folgen. Der Autor folgt den detaillierten Beschreibungen des Vorgehens, die Andreas Witzel und Herwig Reiter 2012 veröffentlichten. Grundlegende Idee eines problemzentrierten Interviews (PZI) ist es, Zugang zu der Perspektive des Befragten hinsichtlich eines gesellschaftlich relevanten *Problems* zu

erlangen (Witzel & Reiter, 2012, S. 5). Als zentriert wird in diesem Zusammenhang die Vorgabe verstanden, die besagt, dass alle Strategien und Aktivitäten systematisch und doch flexibel auf die Erforschung des Problems ausgerichtet sind. Die Befragung verläuft nicht beliebig, sondern orientiert sich an dem Ziel, die Perspektive des Befragten auf das Problem möglichst effizient und in seiner gesamten Komplexität erschöpfend verstehbar zu machen (Witzel & Reiter, 2012, S. 5). Die folgenden Grundprinzipien gilt es bei der Anwendung des PZI zu berücksichtigen (siehe Abb. 9).

### **Grundprinzipien bei der Anwendung problemzentrierter Interviews (Abb. 9)**

- *Problemzentrierung*: Schon vor dem Interview hat der Forscher sich eingehend mit dem Themenbereich beschäftigt und Problembereiche ausgearbeitet. Alle Anstrengungen hinsichtlich der Durchführung des Interviews dienen der Rekonstruktion von Wissen zu dem als „objektiv“ betrachteten Problem.
- *Gegenstandsorientierung des Verfahrens*: Die Erhebungs- und Auswertungsmethoden werden flexibel dem Untersuchungsgegenstand angepasst.
- *Prozessorientierung*: Die Daten werden schrittweise erhoben und geprüft. Induktives und deduktives Vorgehen erfolgt in einem dynamisch wechselnden Prozess. Zusammenhänge bilden sich durch einen ständigen reflexiven Bezug zu den angewandten Methoden heraus.

(Quelle: Kurz, Stockhammer, Fuchs & Meinhard, 2007, S. 466).

Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung des PZI ist, dass der Befragte über praktisches Wissen verfügt, das er artikulieren kann und möchte. In der vorliegenden Untersuchung wird wie zu Beginn dieses Kapitels beschrieben, davon ausgegangen, dass beides auf die Amateurschiedsrichter zutrifft. Problemzentrierte Interviews sollen Erkenntnisse und Theorien generieren. Zu diesem Zweck erfolgt schon im Interview selbst ein Wechselspiel aus induktiven und deduktiven Elementen durch die aktive Einflussnahme des Forschers bzw. Interviewers. Aufgrund seines fundierten Vorwissens ist es ihm möglich auf Äußerungen des Befragten spontan einzugehen und inhaltliche Verknüpfungen herzustellen. Geleitet von der Strukturierung des Vorwissens sowie dem Bestreben, das gesamte praktische Alltagswissen des Problems zu erfassen, entdeckt der Forscher neuartige Erkenntnisse, die bisherige Annahmen widerlegen können. Nach Witzel sollte der Forscher wie ein gut informierter Reisender agieren (Witzel & Reiter, 2012, S. 2).

Folglich hat er sich bereits vor der Befragung intensiv mit einschlägigen Theorien und empirischen Untersuchungen zu beschäftigen. Essenziell sind bei diesem Arbeitsschritt das Offenlegen und Systematisieren seines Wissenshintergrundes (Witzel & Reiter, 1985, S. 230). Nur wenn es dem Forscher gelingt, so die Grundannahme, sein Vorwissen und seine vor dem Interview getroffenen Annahmen zu erkennen, zu strukturieren und auszublen, sind Erkenntnisgewinne möglich. Um die subjektiven Eindrücke des Autors objektiv nachvollziehbar zu machen, empfehlen Witzel und Reiter die Anfertigung von Postskripten in Form von stichwortartigen Notizen (2012, S. 95).

Die Vorstrukturierung des Wissensstandes des Autors der vorliegenden Untersuchung ist dem Gesprächsleitfaden zu entnehmen (siehe Anhang A). Der Gesprächsleitfaden dient als Gedankenstütze bei der Orientierung des Forschers in der Interviewsituation und bildet den gesamten zu erforschenden Problembereich ab (Witzel, S. 236). Der Aufbau des im Rahmen dieser Untersuchung angewendeten Gesprächsleitfadens wird in Kapitel 4.3 eingehend vorgestellt.

### **4.2 Die Anwendung der Grounded Theory nach Strauss**

Als Auswertungsmethode der erhobenen Interviewdaten wählte der Autor den Ansatz der Grounded Theory (GT) nach Anselm L. Strauss und Juliet Corbin. Die GT wurde in den 1960er Jahren von Anselm Strauss und Barney Glaser entwickelt und hat sich heute längst als renommierte Methode zur Erhebung und Auswertung qualitativer Daten etabliert.

Besonderes Kennzeichen der Methode ist, dass erst im Laufe des Forschungsprozesses Zusammenhänge und Problemstellungen erarbeitet werden und diese sich in Bezugnahme auf die Forschungsfrage einer ständigen Überprüfung unterziehen. Datenerhebung und Theoriebildung laufen folglich gleichzeitig ab. (Glaser & Strauss, 2010, S. 61). Der Forschungsprozess aus induktiven und deduktiven Arbeitsschritten gewinnt damit in Abgrenzung zu anderen Methoden an Dynamik, welche ein ständiges Hinterfragen und eine Neuformulierung von Theorien ermöglicht.

Der Autor entschied sich für die GT, da sie besonders anschlussfähig an die offene Herangehensweise und Datenerhebung mittels PZI ist. Zentrale Bestandteile der Analyse mittels GT stellen das Codieren und die Bildung von Kategorien dar. Unter Codieren versteht man die Formulierung von Konzepten sowie die Zuordnung von Codes (einzelne Wörter oder ganze Textpassagen) zu bestimmten Phänomenen im Datenmaterial (Kuckartz, 2010, S. 74). Dieser Prozess wurde technisch durch die Anwendung der Computer-

## 4 Methodisches Vorgehen

Software *f4analyse* erheblich erleichtert. Beim Codieren ist zwischen folgenden Typen zu unterscheiden: *offenes Codieren*, *axiales Codieren* und *selektives Codieren*. Offenes Codieren beschreibt einen „Prozess des Aufbrechens, Untersuchens, Vergleichens, Konzeptualisierens, und Kategorisieren von Daten“ (Kuckartz, 2010, S. 75). Insbesondere dem Kategorisieren von Daten sowie das Konzeptualisieren, dem Zuordnen von Phänomenen und Ereignissen zu einer Bezeichnung, kommt für die weitere Analyse eine wichtige Bedeutung zu. Beim axialen Codieren werden Verbindungen zwischen den Kategorien ausgemacht und Zusammenhänge zwischen Sichtweisen des Befragten mit dem vorhandenen Kontextwissen des Forschers in Verbindung gesetzt (Witzel & Reiter, 2012, S. 101).

Die Erkenntnisse aus dem offenen und axialen Codieren können als interpretierende Hypothesen betrachtet werden. Während des Arbeitsschrittes des selektiven Codierens werden diese überprüft und verfeinert. Hierzu werden Kernkategorien ausgewählt und in Beziehung mit weiteren Kategorien gesetzt. Die Beziehungen unter den Kategorien werden validiert und durch die Erstellung neuer Kategorien ergänzt, welche wiederum überprüft und differenziert werden. Diese Typen des Codierens finden in einer zyklischen Dynamik abwechselnd ihre Anwendung. Sie folgen keiner vorab vorgelegten Abfolge, sondern ergeben sich aus dem Prozess heraus. Der Prozess der Datenauswahl und Kategorienbildung ist erst dann abgeschlossen, wenn keine weiteren Daten mehr zur Erweiterung der Eigenschaften der gebildeten Kategorien beitragen. Dieser Moment wird als *theoretische Sättigung* beschrieben (Glaser & Strauss, 2010, S.77).

Die vorliegende Untersuchung hat zum Ziel subjektive Wahrnehmungen der Schiedsrichter zum Thema Konflikte zu erfassen. Um sich diesem komplexen Untersuchungsgegenstand erkenntnisbringend zu nähern, bedarf es im Datenerhebungs- wie im Analyseprozess einer Methode, welche auf Zusammenhänge schließen lässt und bisherige Annahmen in Frage stellt, um sie schließlich durch neue Erkenntnisse zu ersetzen oder zu erweitern. Das flexible Verfahren der GT in seiner offenen und theoriegeleiteten Ausrichtung ermöglicht ebendies und unterstreicht zudem den angestrebten verstehenden und explorativen Charakter dieser Untersuchung.

### **4.3 Erläuterungen zu den geführten Interviews**

Wie erwähnt führte der Autor im Rahmen dieser Untersuchung drei leitfadenstrukturierte Interviews. Den Gesprächs-Leitfaden gestaltete ebenfalls der Autor selbst, eine

## 4 Methodisches Vorgehen

Erprobung erfolgte in einer seitens des Autors durchgeführten Vorstudie. Inhaltliche und Organisatorische Überlegungen des Autors bei der Anfertigung des Interview-Leitfadens sind der dem Anhang beigefügten Systematik zu entnehmen (siehe Anhang B). Die Anforderungen und die Struktur, denen der Leitfaden standhalten sollte, sind Gegenstand des folgenden Kapitels. Im Anschluss erfolgen Hinweise zur Auswahl der Befragten, welche die Wahrnehmungen der Schiedsrichter besser einordnen lassen.

### 4.3.1 Grundprinzipien des Interview-Leitfadens

Wesentliche Funktion des Leitfadens ist die Strukturierung des Vorwissens des Forschers, um ihm während des Interviews als eine Art Hintergrundfolie eine Orientierung zu bieten. Der Leitfaden ist dementsprechend nicht als Strukturvorgabe einer Frage-Antwort-Sequenz zu verstehen (vgl.: Krieger, 2008, S. 46). Vielmehr stellte das Fragen-Konstrukt einen „roten Faden“ in der Interviewführung dar, dem sich der Autor entsprechend den Gesprächsbeiträgen des Befragten *situativ* näherte oder entfernte. Im Gegensatz zu vollstandardisierten Interviews hat sich der Forscher während des leitfadenstrukturierten Interviews folglich nicht drakonisch an den Aufbau des Leitfadens zu halten. Ziel des erarbeiteten Leitfadens war es dagegen, dem Befragten die Möglichkeit zu geben, frei über alle möglichen Aspekte des Problems sprechen zu können. Aus diesem Grund beinhaltet der vom Autor entwickelte Leitfaden vornehmlich offene Fragen. Die Fragen sollten dem Befragten entsprechend einer möglichst dynamischen Gesprächsatmosphäre so gestellt werden, dass sie eine Reihe von Episoden, d. h. lebendige, auf Erfahrungen basierende Praxisbeispiele, generieren.

Die Fragen wurden vorsortiert in eine klare Struktur von wenigen, ausgewählten Themenfeldern. Diese lauten:

- Themenfeld I: Die Tätigkeit als Schiedsrichter
- Themenfeld II: Konfliktverständnis und Konflikterleben
- Themenfeld III: Aggression und Gewalt
- Themenfeld IV: Konfliktprävention und Konfliktmanagement

Für jedes Themenfeld bereitete der Autor mögliche Fragen vor, welche zur Ergründung des gesamten Problembereiches, nämlich *welche Konflikte* im Amateurfußball als typisch

## 4 Methodisches Vorgehen

erachtet werden können und *was dabei geschehe*, beitragen könnten. Hierbei sei angemerkt, dass der Autor nicht darauf abzielte, jede Frage im Detail vorbereitet zu haben und unbedingt stellen zu müssen. Vielmehr sollte die systematische Erfassung des Wissens über Konflikte eine reichhaltige Sammlung an möglich erscheinenden Aspekten hervorbringen, die je nach Bedarf genauer erforscht werden konnte. Im Vergleich zur Vorstudie wurde die Anzahl der Themenfelder von fünf auf vier reduziert, um dem Aufbau des Leitfadens engere Bindung an die Fragestellung sowie eine insgesamt höhere Flexibilität zu verleihen.

Die Reihenfolge der Themenfelder wurde vom Autor bewusst gewählt. Themenfeld I ermöglichte den Schiedsrichtern einen niedrigschwelligen Einstieg in die Gesprächssituation, da sie von ihrem persönlichen Karriereweg als Schiedsrichter und ihrer Motivation für die Tätigkeit als Schiedsrichter berichten konnten. Ziel war es, eine angenehme Gesprächsatmosphäre und einen Gesprächsfluss unter den Befragten zu ermöglichen. Themenfeld II sollte insbesondere Informationen darüber hervorbringen, was Schiedsrichter als Konflikte betrachten und damit zusammenhängend, welche Rolle ihnen dabei zukommt. Ferner wurden die Schiedsrichter eingeladen bzw. ermutigt, von ihren Erfahrungen hinsichtlich Konflikten im Amateurfußball zu berichten. Wie sich herausstellte, wurden dabei für diese Untersuchung ganz wesentliche Episoden generiert.

Um Aggression und Gewalt sollte es in Themenfeld III gehen. Der Autor ging davon aus, dass zu diesem Zeitpunkt des Interviews bereits eine vertrauensvolle Beziehung zwischen ihm und dem Befragten bestehen würde, die es ermöglichte, zu teilweise sensiblen Themen wie beispielsweise dem Gefühlserleben der Schiedsrichter während der Opferwerdung von Gewalt vorzudringen. Wie sich zeigte, scheuten sich die Schiedsrichter keineswegs über die Themen Aggression und Gewalt zu sprechen. Vielmehr vermittelten sie den Eindruck, diesbezügliche Wahrnehmungen schon vor dem Vordringen zu Themenfeld III zu erläutern, dem der Autor durch flexible Anpassung entsprach. Das Themenfeld IV wurde seitens Schiedsrichter sehr häufig schon während der Ausführungen der Themenfelder I, II und III umrissen, worin sich die Schwierigkeit zeigt, das Querschnittsthema Konfliktprävention und Konfliktmanagement von den weiteren Wissensbestandteilen über Konflikte zu trennen. Dies lässt sich dadurch erklären, dass die Schiedsrichter während des Interviews sehr viel und sehr praxisnah an ihren eigenen Konflikterleben

berichteten. Hier spielen Konfliktprävention und Konfliktmanagement jeweils eine große Rolle.

### **4.3.2 Hinweise zur Auswahl der Befragten**

Auf der Suche nach geeigneten Interviewkandidaten nahm der Autor Kontakt zum Kreischiedsrichterobmann des Kreises Frankfurt am Main auf. Er ist gut vernetzt in der Szene und vermittelte die Kontakte zu jenen Schiedsrichtern, die Interesse an einem Interview zum Thema zeigten. Dieser Grundbereitschaft entsprechend, konnte schon vor dem Führen der Interviews davon ausgegangen werden, dass die Schiedsrichter zu den Themen Konflikten und Gewalt Erfahrungen machten. Bei der endgültigen Auswahl der Befragten stellte der Autor folgende Kriterien auf: Die befragten Schiedsrichter sollten männlich und im Kreis Frankfurt am Main oder den Nachbarkreisen aktiv sein und über Schiedsrichtererfahrung von mindestens zwei Jahren im unteren Amateurfußball verfügen. Eine Befragung von Schiedsrichterinnen wäre sicherlich auch sehr interessant. Da insbesondere in Bezug auf das Thema Diskriminierung die Geschlechterdimension einen wesentlichen Einfluss auf das Konflikterleben darzustellen schien, der im Rahmen dieser Untersuchung nicht mit ausreichender Aufmerksamkeit hätte behandelt werden können, entschied der Autor sich für die Beschränkung auf männliche Teilnehmer (vgl.: Vester, 2020, S. 23). Bei weiterführenden Forschungsvorhaben sollten Schiedsrichterinnen aber in jedem Fall einbezogen werden.

Das vorgesehene Kriterium der regionalen Bindung an den Großraum Frankfurt am Main wurde ausgewählt, um die Vergleichbarkeit unter den Befragten zu erhöhen. Der Einfluss regional unterschiedlicher Facetten von Konflikten ist nicht zu unterschätzen, wie Büser durch einen Vergleich von Ergebnissen des Hessischen Fußballverbandes, des Fußballverbandes Mittelrhein und des Berliner Fußball-Verbandes veranschaulicht (2008b, S. 151 f.). Das Bestreben, Schiedsrichter mit mindestens 2 Jahren Erfahrung zu interviewen, liegt darin begründet, die Wahrscheinlichkeit von einem vorhandenen Erfahrungsschatz bezüglich erlebter Konflikte zu erhöhen. Ebenso bezweckte die Aufstellung dieses Kriteriums, dass Schiedsrichter valide Aussagen zu verschiedenen Alters- und Spielklassen treffen konnten. Durch das Befragen von aktiven Schiedsrichtern sollte zudem sichergestellt werden, dass die Erzählungen der Praxis, welche Konflikt- und Gewaltsituationen

## 4 Methodisches Vorgehen

heutzutage tatsächlich auf den Amateurfußballplätzen ablaufen, möglichst weit genähert werden.

Gemäß den Hinweisen von Alfred Richartz zum Führen qualitativer Interviews wurde sich seitens des Autors um eine emotionale und sachliche Transparenz gegenüber den Befragten bemüht (Richartz, 2008, S. 28). Schon bei der Terminabsprache per Telefon strebte der Autor ein vertrauensvolles und gleichzeitig professionelles Verhältnis zu den Befragten an. Vertrauen schaffen sollte auch ein den Befragten offen kommunizierter Umgang mit dem Forschungsinteresse. Aus diesem Grund teilte der Autor den Befragten bereits im Vorfeld wesentliche Informationen mit. Hierbei handelte es sich um in Kürze gefasste Auskünfte über das Forschungsanliegen und den Ablauf des Interviews, die mittels eines kurzen Vorgesprächs sowie der schriftlichen Versendung eines Informationsblattes und einer Einverständniserklärung erfolgten.

Das erste in die Analyse der vorliegenden Untersuchung einbezogene Interview wurde im März 2020 via Videotelefonat (Skype) geführt. Das Interview gehörte zur Vorstudie dieser Untersuchung und Teile der Analyse fanden bereits Eingang in einen nicht-veröffentlichten Abschlussbericht. Entsprechend weniger erprobt war zu diesem Zeitpunkt auch der Leitfaden, der im Folgenden insbesondere durch eine Reduzierung der Themenfelder angepasst wurde (siehe Kapitel 4.3.1). Der Autor entschied sich für die Berücksichtigung des Interviews im Rahmen dieser Untersuchung, da das Interview wesentliche Wissensbestandteile für die anvisierte Fragestellung bereithält. Interviewteilnehmer war ein zum Zeitpunkt des Interviews 31 Jahre alter aktiver Schiedsrichter mit einer Erfahrung von etwa 700 geleiteten Amateurfußballspielen in rund zehn Jahren. Die Erfahrung erstreckt sich auf Spiele sowohl aus dem Junioren- als auch aus dem Seniorenbereich, von der Kreisklasse bis zur Hessenliga (in dieser als Assistent).

Das zweite Interview wurde im September 2020 ebenfalls per Videotelefonat geführt. Der Schiedsrichter war zum Zeitpunkt des Interviews 20 Jahre alt und verzeichnet eine Erfahrung von etwa 400 Spielen in rund sechs Jahren. Die Erfahrung erstreckt sich auf Spiele sowohl aus dem Juniorenbereich als auch Seniorenbereich, von Spielen des unteren Amateurbereichs bis hin zur Gruppenliga (bei Senioren) und der Regionalliga (bei Junioren). Das dritte Interview wurde auf Wunsch des Befragten bei einem persönlichen Treffen geführt. Der befragte Schiedsrichter war zum Zeitpunkt des Interviews 55 Jahre alt. Gebürtig stammt der Befragte aus England, seine Schiedsrichterkarriere begann in den

## 4 Methodisches Vorgehen

Vereinigten Staaten von Amerika, wo er fünfzehn Jahre lang lebte und auch als Jugend-Fußballtrainer aktiv war. In Deutschland umfasst seine rund sechsjährige Erfahrung als Schiedsrichter etwa 300 Amateurfußballspiele sowohl im Junioren- als auch im Seniorenbereich und umfasst die Spielklassen Kreisklasse bis Kreisoberliga. In den USA pfiff der Interviewteilnehmer nach eigenen Angaben rund 400-500 Spiele. Alle drei befragten Schiedsrichter gaben an, vor ihrer Tätigkeit als Schiedsrichter, mehrere Jahre Fußball gespielt zu haben. Gemäß der Methode der PZI wurden direkt nach den Interviews Postskripte in Form von Gesprächsnotizen angefertigt (siehe Anhang D, Anhang E und Anhang F). Diese ermöglichen Einblicke in Beobachtungen des Autors hinsichtlich des Antwortverhaltens der Befragten und der Entwicklung des Gesprächsverlauf. Ebenfalls finden sich an dieser Stelle eine Selbstreflexion des Autors sowie von ihm getroffene Überlegungen zum weiteren Vorgehen.

### 4.3.3 Hinweise zum Transkriptions- und Analyseverfahren

Die Interviews wurden jeweils mittels Audioaufnahmen aufgezeichnet und gesichert. Anschließend transkribierte der Autor die Aufnahmen mit Unterstützung der Computersoftware *f4transkript*. Unter den verschiedenen Arten der Transkription fiel die Auswahl auf die inhaltlich-semantische Transkription. Dabei wurde sich so gut wie möglich an die Transkriptionsregeln gehalten, die Thorsten Dresing und Thorsten Pehl in einem Praxisbuch vorstellen (Dresing & Pehl, 2018, S. 21). Diese erschien dem Autor für die vorliegende Untersuchung passend, da sie dem Forschungsinteresse entsprechend die inhaltliche Dimension betont und dem sprachlichen Ausdruck der Schiedsrichter eine untergeordnete Bedeutung zuschreibt. Die Interview-Transkripte wurden vollständig anonymisiert, d. h. alle Personen-, Orts- und Vereinsnamen wurden verändert. Die Veränderungen sind an den entsprechenden Stellen entsprechend gekennzeichnet. Ausgenommen von der Anonymisierung sind Ausnahmefälle, in denen es um den Kreis Frankfurt am Main im Allgemeinen geht.

## 5. Ergebnisse

### 5.1 Anmerkungen zu den Kategorien

Entsprechend der in Kapitel 4 beschriebenen Methodik wurden die durch PZIs erhobenen Interviewdaten unter Anwendung der GT ausgewertet. Dabei ließen sich folgende Kategorien herausarbeiten.

#### Kategorien

- Konfliktverständnis der Schiedsrichter
- Konfliktprävention und Konfliktmanagement
- Die Rolle der Schiedsrichter (Selbstwahrnehmung, Beziehungsebenen zu Akteuren, Gefühle, Reaktionen, Autoritätsstreben, Außendarstellung)
- Arten von Konflikten
- Gewalt
- Einflussfaktoren und Dynamiken
- Verhalten von Akteuren (Trainer, Spieler, Zuschauer)
- Bedingungen, Strukturen, Abläufe des Amateurfußballs

Die obenstehenden Kategorien ergeben sich aus einzelnen Wissensbestandteilen, zwischen denen Zusammenhänge entdeckt wurden. Die Wissenseinheiten beruhen wiederum auf der Interpretation zusammen getragener Textstellen, die im Rahmen des axialen Codierens identifiziert bzw. interpretiert worden sind und sich in den Codes und Subcodes eines Kodiersystems wiederfinden (siehe Anhang C). Das selektive Kodieren ließ eine Überprüfung der gebildeten Kategorien und eine Verfeinerung zu, die schließlich zu folgenden Kernkategorien führte.

#### Kernkategorien

- Konfliktverständnis der Schiedsrichter
- Selbstwahrnehmung und Rolle der Schiedsrichter
- Arten von Konflikten
- Verhalten von Akteuren
- Konfliktodynamiken

Ergebnisse und Interpretationen der Kernkategorien werden in den folgenden Kapiteln vorgestellt.

### 5.2 Konfliktverständnis der Schiedsrichter

#### 5.2.1 Definitorisches Verständnis von Konflikten aus Schiedsrichtersicht

Was verstehen die Schiedsrichter unter einem Konflikt? Wie im theoretischen Teil dieser Arbeit erläutert, geht die Anwendung des Begriffs *Konflikt* im Alltag mit ganz unterschiedlich ausfallenden Bedeutungszuschreibungen einher. Eine geringe Unterschiedlichkeit spiegelt sich auch in dem Konfliktverständnis der drei befragten Amateurfußballschiedsrichter wider (siehe Abb. 10). Während Daniel sehr bestimmt zwischen kleinen, mittleren und großen Konflikten unterscheidet und zunächst um eine wertfreie Definition bemüht ist, welche Konflikten sogar eine positive Wirkung zuschreibt („*ohne so etwas hätten wir keine Emotionen auf dem Platz*“ (Daniel, Absatz 36)), weisen Sven (Name geändert) und Jens (Name geändert) direkt auf negative aus Konflikten resultierende (Handlungs-) Konsequenzen für den Schiedsrichter hin.

#### **Konfliktverständnis der Schiedsrichter (Abb. 10)**

*„Ein Konflikt ist ja eigentlich eine Meinungsverschiedenheit zweier Personen. Fängt damit an, dass ich einen Freistoß pfeife und der foulspielende Spieler ist der Meinung: Das war kein Foulspiel. Damit fängt für mich eigentlich schon ein Konflikt an. Und entsprechend gibt es auf so einem Sportplatz sehr kleine und dann doch schon größere Konflikte. Also so ein Foulspiel, wo er einfach mit dem Kopf schüttelt, ist halt ein sehr kleiner. Wo er mich massiv angeht, würde ich mittlerer sagen. Bei einer Rudelbildung haben wir einen großen Konflikt, wo ich vielleicht auch gar nicht mit drin bin.“* (Daniel, Absatz 34)

*„Konflikt ist dann für mich, wenn die Spieler meine Entscheidungen nicht annehmen wollen oder können. Und wenn die dann alle Kontrolle verlieren und Wutanfälle haben.“* (Jens, Absatz 88)

*„Der Konflikt beginnt bei mir in dem Moment, wo jemand eine Regelübertretung macht. Weil dann stehe ich ja mit mir im Konflikt, muss ich das jetzt sanktionieren oder nicht? [...] Und da beginnt dann der Konflikt. Zu zeigen, wer ist hier der Chef. WIE präsentiere ich mich nach außen dar? Wie ist die Außendarstellung? Und mache ich alles richtig oder nicht? Weil es gibt NICHTS SCHLIMMERES, als wenn du, wie gehemmt probierst die Regeln umzusetzen und dann machst du als Schiedsrichter selbst einen ... Fauxpas.“ (Sven, Absatz 121)*

(Quelle: Eigene Darstellung).

Eine Gemeinsamkeit im Konfliktverständnis der Schiedsrichter lässt sich dahingehend erkennen, dass alle drei Befragten Konflikte als eine Ablehnung verstehen, die in einer bestimmten Weise mit Meinungsverschiedenheiten unter den Konfliktbeteiligten zu tun hat. Dieser Annahme zufolge teilen die Referees die Beobachtung, dass Konflikte sehr häufig bei der Austragung eines Amateurfußballspiels auftreten und gewissermaßen ein natürliches Element des Spiels darstellen. Einzig Jens äußert, dass Konflikte nicht zum Spiel dazugehören würden (*„Nein. Also ich würde lieber darauf völlig verzichten. Sie sind unnötig.“* (Jens, Absatz 122)). Allerdings ist dieses Antwortverhalten auf die missverständlich zu verstehende Frage zurückzuführen, ob Konflikte *für ihn* zu einem Spiel dazu gehören würden. Außerdem ist in diesem Fall das individuelle Konfliktverständnis mit einer engen Bindung an extreme Ablehnungsmechanismen (Kontrollverlust, Wutanfälle) seitens der Konfliktbeteiligten zu berücksichtigen. Entsprechend subjektiv und normbezogen antwortet Jens. In den Interviews nannten die Befragten insbesondere drei Gruppen von Konfliktbeteiligten: Trainer, Spieler und Zuschauer. Die Dominanz dieser Akteure bestätigt den bisherigen Stand der Forschung zu Konflikten im Fußball (siehe Kapitel 2). Wie sich diese Akteure aus Schiedsrichtersicht typischerweise verhalten, soll Gegenstand des Kapitels 5.4.2 sein.

### **5.2.2 Normgerechte Konflikterscheinungen aus Schiedsrichtersicht**

Als interessanter Befund lässt sich aus den Interviews herausarbeiten, dass Schiedsrichter ein hohes Maß an Verständnis für das (emotionale) Handeln von Akteuren während eines Amateurfußballspiels mitbringen. Diese Erkenntnis deckt sich mit Befunden von Feiner (2011, S. 80). Die Schiedsrichter können eindeutig benennen, *welche Art der Konfliktaustragung* seitens der Konfliktbeteiligten aus ihrer Sicht angemessen erscheint und welche

nicht. Dieser Umstand deutet einerseits auf ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein hin, eigene Bewertungen und Meinungen zu vertreten, andererseits auf ein stark normenorientiertes Denken. Beide Erscheinungen sind als Ausdruck ihrer langjährigen Tätigkeit als Schiedsrichter anzusehen. Alle Befragten waren mindestens sechs Jahre lang im deutschen Amateurfußball als Schiedsrichter tätig und haben aus diesen Erfahrungen jeweils klare Normen und Wertevorstellungen darüber entwickelt, welche Handlungen der Akteure und welche Dynamiken des Spiels noch im Rahmen seien („absolute Norm.“ (Jens, Absatz 80); „Also diese Konflikte hat man tagtäglich in jedem Spiel. Und das ist auch nicht das Problem.“ (Daniel, Absatz 38)), und welche Konflikte aus ihrer Sicht nicht zum Spiel gehören sollten. Mit anderen Worten: Die Schiedsrichter haben das Bezugssystem, in dem sie sich bewegen und das sie selbst mitgestalten, verinnerlicht.

Beispielhaft seien einige Handlungen und Erscheinungen, welche Schiedsrichter den Interviews zufolge als normengerecht ansehen sowie einige für Schiedsrichter außerhalb von Normen liegenden Vorkommnisse ausgeführt (siehe Abb. 11). Die Darstellung der Vorkommnisse veranschaulichen jeweils Originalzitate aus den geführten Interviews.

### **Normgerechte Konflikterscheinungen aus Schiedsrichtersicht (Abb. 11)**

- a. Ablehnende Verhaltensweisen (Lamentieren) ausgehend von Spielern, die sich über zu harte Zweikampfführung des Gegners beschweren
- b. Ablehnende Verhaltensweisen (Nicht-Akzeptanz von Entschuldigungen im Affekt), und Frustration ausgehend von Spielern, die Schmerzen haben
- c. Ablehnende Verhaltensweisen (Zweifel an der Unparteilichkeit des Schiedsrichters) und Frustration ausgehend von Spielern, die mehrfach gegen sie getroffene Entscheidungen akzeptieren müssen
- d. Einige Verhaltensweisen von Spielern und Trainern, die sich im Spiel außerhalb der Normen bewegten, nach dem Spiel aber Reue zeigen
- e. Einige Verhaltensweisen von Trainern, die sich im Spiel entsprechend ihrer Persönlichkeiten verhalten
- f. Verhaltensweisen (Schreien) und Frustration ausgehend von Trainern bezüglich der Nicht-Einhaltung von taktischen Absprachen
- g. Verhaltensweisen und Frustration ausgehend von Zuschauern (Rufe)

(Quelle: Eigene Darstellung).

### Originalzitate der befragten Schiedsrichter

- a. *„Wenn ein Spiel hart geführt wird. Und auch unfaire Zweikämpfe drin sind. Dann kommt die andere Mannschaft immer an 'Ey, warum treten sie so?' und 'Was soll das Schiri?'. Kann ich auch verstehen, dass sie sich dann beschweren, weil das ist ja deren Gesundheit. Und das ist deren gutes Recht, gesund wieder vom Sportplatz gehen zu können. Und dass sie sich dann bei mir beschweren, weil ich bin dafür verantwortlich, was die Spieler machen.“* (Daniel, Absatz 192)
- b. *„Wenn du gerade extreme Schmerzen hast und dann kommt einer von der Seite und betätigt dich und sagt (mit verstellter Stimme) ‚oh ja 'tschuldigung, es war ja gar nicht so gemeint‘. Das ist das Letzte, was du in dem Moment hören möchtest, wenn du da unten (unv.) liegst und Schmerzen hast.“* (Sven, Absatz 14)
- c. *„Oder generell verstehe ich, wenn man viele Entscheidungen gegen sich hat, dass man dann irgendwann daran zweifelt, dass der Schiedsrichter hier Partei ergreift.“* (Daniel, Absatz 198)
- „Das kann ich VERSTEHEN. Wenn man die vierte, fünfte, vielleicht sogar sechste Entscheidung immer gegen sich bekommt.“* (Daniel, Absatz 198)
- d. *„Wenn er sich NUR DANN entschuldigt hätte.“* [...] *„Dann hätte ich den Sonderbericht so gar nicht geschrieben. Dann hätte ich gesagt: ‚Ok. Gut.‘“* (Jens, Absatz 134)
- e. *„Ja es gibt natürlich viele Temperamente. Verschieden unterschiedliche Temperamente unter Trainern. Das muss man auch in Kauf nehmen“* (Jens, Absatz 50);  
*„Es gibt halt aber ganz viele HITZKÖPFE.“* (Jens, Absatz 144).  
*„Ein Trainer kann einem Probleme machen oder nicht.“* (Sven, Absatz 145)
- f. *„Der darf brüllen, der darf auch seinem Spieler sagen, dass er gerade Mist gebaut hat und nicht auf seine Anweisungen hört.“* (Sven, Absatz 151).
- g. *„Da gibt es viele, die sich halt den Frust von der Seele schreien, sage ich jetzt mal. Und bis zu einem gewissen Grad ist es auch erlaubt ähm, vielleicht sogar*

*gewollt, um ein bisschen Stimmung 'reinzubringen. Weil wir freuen uns natürlich auch vor ähm mehr Leuten zu pfeifen als vor zehn.“ (Sven, Absatz 254);*

*„Daraufhin kam ein Kommentar von den Zuschauern ‚Hört doch mal bitte auf zu babbeln und spielt euren Fußball‘. Weil die haben wirklich PERMANENT geredet. Ne? Also ich kann diesen Kommentar nachvollziehen“ (Daniel, Absatz 44).*

Wie sich in den Ausführungen der Schiedsrichter zeigen, besteht ein hohes Maß an Verständnis über Verhaltensweisen ebenso wie weitreichende Empathie gegenüber dem Gefühlsleben der am Fußballspiel beteiligten Akteure. Dies lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass die Schiedsrichter das Bezugssystem Amateurfußball sehr gut kennen, da sie selbst als Spieler (Daniel, Sven) oder Trainer (Jens) aktiv waren und sich vermeintlich leicht in die Perspektive des Anderen hineinversetzen können.

### **5.2.3 Normabweichende Konflikterscheinungen aus Schiedsrichtersicht**

Trotz ihres tiefen Verständnisses für die Sicht der an Konflikten Beteiligten, offenbaren die Schiedsrichter in den geführten Interviews Norm- und Wertvorstellungen, die von dem Verhalten der am Spiel beteiligten Akteure abweichen. Diese werden im Folgenden ausgeführt.

#### **Normabweichende Konflikterscheinungen aus Schiedsrichtersicht (Abb. 12).**

- a. Beschwerden (Lautstarkes Lamentieren/Anschreien) seitens Spielern und Trainern über spielbezogene Entscheidungen
- b. Aggression „aus dem Nichts“ ausgehend von Spielern und Trainern (ohne stetigen Aufbau aggressiver Stimmung)
- c. Übertragung der Verantwortung ausgehend von Spielern, Trainern oder Zuschauern für den sportlichen Misserfolg auf den Schiedsrichter
- d. Überharte Fouls und Unsportlichkeiten der Spieler
- e. Folgereaktionen auf überharte Fouls wie Schubsen, Kopf-an-Kopf oder „Rudelbildung“ unter Spielern
- f. Gegen den Schiedsrichter gerichtete Beleidigungen, Bespucken und Körperlichkeit

(Quelle: Eigene Darstellung).

### Originalzitate der befragten Schiedsrichter

- a. *„Ich sehe keinen Grund, warum ich das akzeptieren soll, wenn sie sich über einen Einwurf zum Beispiel aufregen. Und mich als Menschen anschreien deswegen. [...] Das ist für mich dann ein ständiges Rätsel, dass Menschen sich so schnell verwandeln können.“* (Jens, Absatz 50)
- b. *„Und da ist mein ganzer Frust im Laufe der Sonderberichte 'rausgekommen. In dem ich nicht verstanden habe 'WARUM dieser Trainer an diesem Abend. An einem schönen Fußballabend. Bei einem ruhigen Spiel. OHNE umstrittene Entscheidungen. Plötzlich ausgeflippt ist.“* (Jens, Absatz 122)
- c. *„Aber wenn eine ganze Mannschaft dich umringt. Und dich anschreit. Oder nach dem Spielende dich zur Sau macht und sagt ‚Du hast das Spiel heute ruiniert‘. Dann ist das echt schwer so etwas zu verkraften.“* (Jens, Absatz 292)
- d. *„Es gibt oft mehr Fouls. Es gibt mehr Worte zwischen den gegnerischen Spielern. [...] Dann muss man sich einmischen. Mit denen reden. Zur Seite nehmen. Ich frage sie ‚Seid ihr von Sinnen? Wollt ihr frühzeitig in die Kabine gehen?‘“* (Jens, Absatz 90)
- e. *„Oder wo einfach ein grobes Foulspiel passiert ist, wo der dem mit der offenen Sohle das Schienbein umgetreten hat. Und dann die Spieler Kopf an Kopf stehen.“* (Daniel, Absatz 36)
- f. *„Was dann für mich nicht dazu gehört, sind Konflikte, wo man dann auch körperlich angegangen oder beleidigt wird.“* (Daniel, Absatz 38)

*„[...] wenn ich angeschrien werde. Und das finde ich besonders schlimm.“* (Jens, Absatz 82)

*„Die [Konflikte] gehören für keinen Schiedsrichter auf den Fußballplatz. Weil das ist extrem unschön, beleidigt zu werden. Und es ist noch einmal deutlich unschöner, vor allem in seiner Freizeit, in seinem Hobby, körperlich angegangen zu werden. Ne? Das ist NIE schön, aber vor allem auch in seiner Freizeit nicht, wo man das als Hobby macht. Bespuckt zu werden.“* (Daniel, Absatz 38)

## 5 Ergebnisse

*„Ich stelle mich freiwillig auf den Platz, weil es mir Spaß macht. Und nicht weil ich Bock darauf habe, von AUSSEN, von den Zuschauern, beschimpft zu werden. Und das passiert leider Gottes sehr häufig.“ (Daniel, Absatz 152)*

Schiedsrichter haben den erhobenen Daten zufolge kein Verständnis dafür, wenn Ihnen die Letztautorität von Entscheidungen abgesprochen wird (siehe Abb. 12). Insbesondere das Lamentieren von verschiedener Seite (Spieler, Zuschauer, Trainer) scheint hierbei ein Ausdruck eines konsistent auftretenden Konfliktes zu sein (siehe Kapitel 5.4.2).

Kaum Verständnis besteht seitens der Schiedsrichter außerdem, wenn sich Konflikte und Aggression ohne für sie sichtbare Vorankündigung äußern. Dieser Umstand könnte damit zu tun haben, dass die Schiedsrichter im Laufe ihrer Karriere Erwartungsmuster entwickelt haben. Diese können sich auf das Verhalten und die Wertvorstellungen der am Spiel beteiligten Akteure sowie auf typische Verläufe von Spiel- und Konfliktdynamiken beziehen. Handelt ein Spieler, Trainer oder Zuschauer außerhalb dieser Erwartungsmuster, führt dies bei den Schiedsrichtern zu Überraschung, Enttäuschung oder Unverständnis. So ist etwa das Unverständnis von Jens darüber, weshalb es bei einem Trainer zu einem plötzlichen Gefühlsausbruch kam, mit unterschiedlichen Wahrnehmungen bzw. *Erwartungsdifferenzen* an ein Fußballspiel zu erklären. Während Jens ein ruhiges Spiel aus der Schiedsrichterperspektive verfolgt und sich an dessen Austragung an sich erfreut (vgl.: Jens, Absatz 122), hat der Trainer möglicherweise eine ganz andere Wahrnehmung von einem Spiel (etwa als intensives und für den Verlauf der weiteren Saison wegweisenden Spiels, bei dem auch eine Einwurf-Entscheidung von großer Bedeutung sei) mit anderen Erwartungen an das Spielgeschehen.

Auch der Umstand, dass Spieler, Trainer und Zuschauer den Schiedsrichter für ihren Misserfolg verantwortlich machen, führt eher zur Verständnislosigkeit unter den Schiedsrichtern (vgl.: Abbildung 3: c). Diese geht einher mit einer von allen Schiedsrichtern geäußerten Wahrnehmung von Geringschätzung, Respektlosigkeit bis hin zur Entmenschlichung des Schiedsrichters. Diese Wahrnehmung äußert sich beispielsweise in den folgenden Aussagen.

*„Und dann denkst du 'Mann. Bin ich? Warum? Was? Warum soll ich zu diesem Spiel fahren für VIERZEHN Euro? Und um nur so von einem erwachsenen Mann angeschrien zu werden, als ob ich ein HUND wäre.“ (Jens, Absatz 134)*

*„Die Leute erkennen halt nicht mehr, dass wir auch Menschen sind. Dass wir auch FUSSBALLER sind, denen der Sport am Herzen liegen. Und dass wir da hingehen, weil es uns SPASS macht.“ (Daniel, Absatz 152)*

Auffällig ist bei den geschilderten Verhaltensweisen, die aus Schiedsrichtersicht außerhalb ihres Normbereichs liegen, dass sich eine Vielzahl von diesen *gegen jemanden richtet* und mit der *Intention* oder zumindest dem *Tolerieren der Schädigung* eines anderen zusammenhängt. In Analogie zu der von Lützenkirchen in Kapitel 3.3 vorgestellten Einteilung nach Formen der Aggression entspricht dieses Verständnis der *expliziten Aggression*. Erscheinungen von physischer und psychischer Gewalt sowie Unsportlichkeiten lehnen die befragten Schiedsrichter entschieden ab (vgl.: Abbildung 3: d; e; f). Dieser Befund überrascht nicht, da die Schiedsrichter sich als Hüter von Sportlichkeit betrachten und selbst die Opferrolle bei der Ausübung von personaler Gewalt einnehmen, wie zu einem späteren Zeitpunkt genauer erläutert wird.

### **5.3 Die Selbstwahrnehmung und Rolle der Schiedsrichter**

Eine Erfassung des Konflikterlebens von Schiedsrichtern im Zuge eines Amateurfußballspiels erscheint erst dann sinnvoll, wenn die Ausführungen in Relation zu der Wahrnehmung ihrer eigenen Person und ihrer Rolle während der Tätigkeit gesetzt werden. Diese Selbstwahrnehmung der Schiedsrichter soll Gegenstand dieses Kapitels sein. Dabei sei darauf hingewiesen, dass dieses Wissen nicht immer *explizit* von den Schiedsrichtern geäußert worden ist. Der zu erbringende Interpretationsanteil seitens des Autors scheint unter diesen Umständen im Vergleich zu quantitativen Forschungsmethoden erhöht. Wesentlich für die Bildung der vorgestellten Kategorie „Selbstwahrnehmung und Rolle der Schiedsrichter“ waren die Codes „Motivation am Schiedsrichteramt“ und „Biographische Hinweise“ sowie die Subcodes „Verständnis von Konfliktmanagement“, „Gefühle der Schiedsrichter“, „Wünsche der Schiedsrichter“, und „Konfliktprävention seitens Schiedsrichter“ (siehe Anhang C).

Der DFB schreibt dem Schiedsrichter nicht nur die Rolle des Spielleiters, sondern auch die eines Managers von Konflikten zu (vgl.: DFB, 2016). Diese Erwartungshaltung deckt sich mit der Vorstellung, welche die Schiedsrichter selbst bezüglich ihrer Tätigkeiten haben.

## 5 Ergebnisse

*„Also als Schiedsrichter ist es meine Hauptaufgabe, das Spiel zu leiten. Ich bin der Spielleiter. Genauso wie auch so ein bisschen, ja, Konfliktlöser. Meine Aufgabe ist es, dass das Spiel fair bleibt. [...] Dass ich Konflikte verhindern kann.“*  
(Daniel, Absatz 220).

Wie Daniels Aussage deutlich macht, sehen auch Schiedsrichter ihre Rolle nicht nur als Instanz zur Einhaltung der formalen Regeln des Spiels, sondern auch als Konfliktmanager und damit wesentliche Einflussperson auf die sozialen Interaktionen auf dem Platz. Schiedsrichter sind an einem positiven Erlebnis von allen Beteiligten interessiert und verstehen sich über ihre Rolle als Regelhüter hinaus gewissermaßen als „Stimmungs-Manager“. Folgende Aussage von Sven unterstützt diese Annahme.

*„Du kannst nicht immer nur einhundert Prozent akkurat sein und absolut perfekt pfeifen. Und absolut nach Regelwerk pfeifen. Klar, dann hast du eine gute Partie geleistet. Auch vielleicht vom DFB her. Dass du alles gut gepfiffen hast. Aber das Menschliche bleibt auf der Strecke. Das heißt die Spieler sagen ‚Er hat ja eigentlich richtig entschieden, aber der ist SO arrogant.‘ Oder ‚Das hat GAR KEINEN Spaß gemacht. Der hat alles weggepfiffen.‘“* (Sven, Absatz 248)

Die Aufgabe der Spielleitung verpflichtet Amateurschiedsrichter zur Neutralität in Bezug auf die Behandlung unter den Teams (Heck, 2019, S. 48). Diese Maxime schließt aber nicht aus, dass Schiedsrichter eigene Erwartungen und Wünsche ins Spiel einbringen. Als einer dieser Wünsche, stellte sich die friedvolle Austragung des Erlebnisses Amateurfußball-Spiel heraus.

*„Ich versuche, immer am Anfang lächelnd und freundlich zu sein. Man muss immer davon ausgehen, dass es EIN SCHÖNES Erlebnis sein wird. Oder werden könnte an dem Tag.“* (Jens, Absatz 18)

*„Ich bin in dem Moment ja nicht ihr Feind. Ich bin ihr Freund, der probiert, mit denen zusammen ein schönes Spiel zu haben.“* (Sven, Absatz 143)

Die Schiedsrichter erfreuen sich bei der Ausrichtung eines Fußballspiels nicht nur der Bewegung und der Nähe zum Spiel, sie sind darüber hinaus auf der Suche nach Glückserlebnissen, Momenten der Freude und der Anerkennung. Dabei wirken sie als von Emotionen geleitete soziale Wesen, die das Spiel- und Konfliktgeschehen entscheidend durch

## 5 Ergebnisse

ihr eigenes körperliches und seelisches Befinden beeinflussen. So äußerten die Spielleiter, dass sie nach einem von ihnen als schlecht empfundenen Spiel unter anderem ob des fehlenden Selbstbewusstseins anders auftreten und pfeifen würden.

Während des Spiels verspüren Schiedsrichter Freude oder Enttäuschung, sind erleichtert oder genervt, fokussiert oder abgelenkt. In den Konfliktsituationen erleben Schiedsrichter sich selbst weitgehend als sicher, richten sich die Konflikte allerdings körperlich gewalt- sam gegen sie, verspüren die Schiedsrichter auch Angst (vgl.: Vester, 2019, S. 91). Das Lösen von Konfliktsituationen hingegen mache Spaß und rufe in schwierigen Situationen Adrenalin hervor, erzeuge aber bei Lösung des Konflikts ein Gefühl der Befriedigung. Schiedsrichter schießen keine Traumtore, spielen keine Traumpässe oder parieren ent- scheidende Elfmeter. Doch ebenso wie Spieler und Trainer versuchen sie durch „gut ge- pfiffene Spiele“ sozial kommunizierte Anerkennung zu erlangen.

*„Das ist so, wie wenn man Spieler war. Und man einen guten Tag hatte. Wenn man ein paar Tore geschossen hätte vielleicht, oder vorbereitet. Oder einfach, du hast das Gefühl, dass du alles unter Kontrolle hattest. Dass die Trainer und die Mannschaften sich gefreut haben, dass du da warst.“* (Jens, Absatz 10)

*„Das ist dann für dich selbst als Schiedsrichter natürlich ein geniales Feedback, wenn du dann auf einmal dastehst und ich sage jetzt mal, du kannst der Held (sein). Und jeder sagt ‚geil gesehen. Megacool.‘ Oder, boa, da hat der ja mal richtig gut ähm reagiert und eine Entscheidung getroffen.“* (Sven, Absatz 254)

*„Dann bist du innerlich, ich sage mal jetzt, befriedigt. In Anführungsstrichen. Weil du weißt, du hast jetzt präventiv gesagt, oder präventiv gehandelt, dass die Situation nicht eskaliert.“* (Daniel, Absatz 236)

Wie die obenstehende Aussage von Daniel verdeutlicht, ist die soziale Anerkennung, nach der die Schiedsrichter streben, nicht bloß auf eine korrekte Einhaltung und Umset- zung der Fußballregeln bezogen, sondern ebenso in positive Interaktionen mit den ande- ren am Spiel beteiligten Akteuren begründet. Eine Facette dieser Interaktionsmomente kann das Lösen oder Vorbeugen von Konflikten sein.

Während ihres Strebens nach Anerkennung meinen Schiedsrichter, sehr genau zwischen Wert- bzw. Geringschätzung ihrer Person und Wert- bzw. Geringschätzung ihrer Rolle

## 5 Ergebnisse

als Schiedsrichter unterscheiden zu können. Alle drei Schiedsrichter differenzieren, dass sie eine ablehnende Haltung der Schiedsrichter-Figur emotional nicht so sehr berühre, als wenn sich ein Angriff gegen sie persönlich richte (siehe Kapitel 5.4.4). Wie bereits in Kapitel 5.2.2 herausgearbeitet, betrachten die Schiedsrichter das Nicht-Akzeptieren ihrer Entscheidungen sogar teilweise als normengerecht. Dieser Perspektive nach können sie auch die polarisierende Zuschreibung des Schiedsrichters als dem Spiel zugehörig annehmen.

*„Ich weiß, dass ich der Buhmann bin. Ich weiß, dass wenn ich auf den Sportplatz komme, in der Regel zweiundzwanzig Leute mindestens gegen mich habe. Und einer muss die Entscheidungen treffen. Und das mache ich.“* (Sven, Absatz 220)

Richtet sich Kritik allerdings gegen die Schiedsrichter als Person, führt dies bei den Schiedsrichtern oftmals zu vielen nachdenklichen Momenten und Zweifeln.

*„Wo ich halt wirklich erkennen kann, das geht nicht gegen mich als Schiedsrichter, sondern das geht gegen mich als Person. Dann TRIFFT ES mich. [...] wenn er sagt: ‚Hier Daniel Rücker (Name geändert). Du bist so ein Depp. Fahr heim! Hör auf zu pfeifen.‘ Oder so etwas. Dann trifft es mich mehr als würde er einfach nur sagen: ‚Du bist ein Depp. Fahr heim! Hör auf zu pfeifen.‘*

*[...] „Aber trotzdem ist es natürlich ein Angriff auf meine PERSÖNLICHKEIT. Und nicht gegen mich als Schiedsrichter. Und das darf man halt auch einfach nicht vergessen, dass es nicht mehr der Schiedsrichter ist, der beleidigt wird. Sondern dann bin ich es, als Privatperson, die da angegangen wird. Und entsprechend mache ich mir dann halt auch danach, nach dem Spiel, meine Gedanken ‚Weshalb hat der Zuschauer es jetzt nicht gegen mich als Schiedsrichter abgesehen, sondern gegen mich als Person?‘ Also da mache ich mir dann schon Gedanken, warum das so ist.“* (Daniel, Absatz 154)

Die Interviews legen nahe, dass aus Schiedsrichtersicht ein gewisses Maß an Aushalten von Kritik bzw. Beleidigung zur Tätigkeit dazu gehöre. In den Momenten, in denen die Schiedsrichter die Kritik von Trainern, Spielern oder Zuschauern als gegen ihre Person gerichtet sehen, erleben Sie jedoch Momente der Enttäuschungen und Verletzbarkeit. Daniel berichtet etwa von einem Spiel, bei dem er sich persönlich verletzt fühlte, als ihn Zuschauer mit Zwischenrufen über sein verstorbenes Haustier konfrontierten (siehe

untenstehendes Zitat von Daniel, Absatz 154)<sup>11</sup>. Auch die anderen Schiedsrichter äußern, dass sie persönlich adressierter Kritik um ein Vielfaches härter trifft.

*„Ich habe ein dickes Fell entwickelt. Einigermäßen. Also. Ich kann einiges schon einstecken. Mit Kommentaren und Bemerkungen. Und auch mal ab und zu Beleidigungen. Aber wenn eine ganze Mannschaft dich umringt. Und dich anschreit. Oder nach dem Spielende dich zur Sau macht und sagt ‚Du hast das Spiel heute ruiniert.‘ Dann ist das echt schwer so etwas zu verkraften.“* (Jens, Absatz 292)

*„Ich bin generell/ Mich trifft so etwas eher schwach oder eher weniger. Das Katzen-Bild und die Story (englisch)<sup>12</sup> hat mich dann doch echt verletzt.“* (Daniel, Absatz 154)

*„Aber beide Trainer haben mich gehasst. Ich konnte mit denen auch nicht mehr reden. Auch nach dem Spiel nicht mehr. Und ich wusste, jetzt fahre ich nach Hause. Fertig. Ich habe hier am Sportplatz auch nichts mehr verloren.“* (Sven, Absatz 186)

Im theoretischen Teil dieser Arbeit wurde bereits darauf hingewiesen, dass dem Schiedsrichter eine hervorgehobene Position in einem Fußballspiel zukommt. Auf Basis der Analyse der Interviews kann festgestellt werden, dass sich die befragten Schiedsrichter dieser besonderen Rolle bewusst sind. Sven beschreibt retrospektiv seinen ersten Einsatz als Schiedsrichter als ein vollkommen neuartiges Gefühl von dem Moment an, als *„man auf einmal mitten auf dem Spielfeld ist und die Verantwortung hat.“* (Sven, Absatz 25). Ihrer Verantwortung wollen die Schiedsrichter schon vor dem Spiel mit Gewissenhaftigkeit nachkommen. Dies zeigt sich insbesondere in einer akribischen Vorbereitung (Beschäftigung mit den Mannschaften, Auswahl der Kleidung, pünktliches Erscheinen) und dem Bestreben eines professionellen Auftretens bei Betreten des Vereinsgeländes. Die hervorgehobene Rolle wird für alle beteiligten Akteure eines Amateurfußballspiels optisch nachvollziehbar mit einer Wandlung des äußerlichen Erscheinungsbildes.

---

<sup>11</sup> Siehe ausführlicher in Kapitel 5.4.4.1.

<sup>12</sup> Anmerkung des Autors.

## 5 Ergebnisse

*„Dann gehe ich in die Umkleidekabine und mache mich fertig für das Spiel. Nehme meine Ausrüstung und ziehe das Trikot richtig an. Und gehe raus. Ab dann bin ich dann der Herr Schiedsrichter, sage ich jetzt mal.“ (Sven, Absatz 143)*

Sven unterstreicht mit seiner Aussage, dass die Schiedsrichterkleidung zu der besonderen Rolle des Schiedsrichters beiträgt. Dieser Befund schließt an die Ergebnisse von Rullang an, nach denen der Amtsautorität eines Schiedsrichters durch Symbolik wie Kleidung, dem Wappen des Verbandes und der Pfeife Ausdruck verliehen wird (Rullang, 2017, S. 40).

Um ihrer besonderen Verantwortung als Regelhüter und Konfliktmanager gerecht zu werden, müssen die Schiedsrichter eine Reihe von Anforderungen erfüllen (vgl.: Domberg, S. 20). Nach Angaben der befragten Referees gehören dabei körperliche Fitness, fundierte Regelkenntnisse, ein geübtes Stellungsspiel und das aufmerksame Beobachten zum Grundrepertoire. Neben diesen spielbezogenen Voraussetzungen fordere die Austragung eines Amateurfußballspieles aber auch und zwar in besonderem Maße soziale Kompetenzen. Zu diesen gehöre den Schiedsrichtern zufolge eine empathische Haltung.

*„Also man braucht viel Empathie als Schiedsrichter, um sehen zu können, was wen habe ich jetzt vor mir. Und wie verhalte ich mich? Und wie rede ich mit ihm? Und ähm das ist dieses Fingerspitzengefühl. Und wir können auch nicht die Regel eins zu eins umsetzen im Regelbuch, ähm wie es in den Spielen ist. Weil sonst hätten wir VIEL mehr Rote Karten, VIEL mehr Spielabbrüche. ähm. Das ist dann natürlich echt bescheuert.“ (Sven, Absatz 63)*

Die Schiedsrichter schätzen Empathie und kommunikative Vermittlungskompetenzen als besonders wichtig für die Konfliktvermeidung ein. Wie untenstehend in diesem Kapitel erläutert wird, spielt dabei das non-verbale Auftreten eine ganz wesentliche Rolle. Zeigen Schiedsrichter etwa bei der verbalen Ansprache eines Spielers keine Empathie, kann diese ihre Wirkung verlieren (Macmahon et al., 2015, S. 82). Die Empathie der Referees bedingt ein aufmerksames Beobachtungsverhalten seitens der Schiedsrichter. Anhand beobachteter Verhaltensweisen und erspürter Stimmungen rekonstruieren sie einen Kontext, in dem verschiedene Handlungsoptionen von Akteuren als wahrscheinlich oder unwahrscheinlich eingeschätzt werden können. Das folgende Zitat veranschaulicht diese Annahme.

*„Die Art und Weise, wie er redet. Die Art und Weise, was er sagt, können mir schon sagen, wie angespannt der Trainer ist. ähm. Und dann weiß ich auch, ob er emotional ist oder nicht. Wie er drauf ist oder auch nicht. Schreit er öfters oder auch nicht. Das kann man in den ersten, sag ich mal, zwei Minuten, relativ gut abstecken und sich ein Bild davon machen.“ [...] „Und so kannst du dir eine Anfangsstrategie aufbauen [...].“ (Sven, Absatz 147) „Dass ich weiß, wie ich die Leute anspreche oder wie ich mich gegenüber den Trainern verhalte? Springe ich gleich raus, wenn er laut wird. Oder lasse ich ihm ein bisschen Freiraum? Muss ich ihn gleich an die kurze Leine nehmen?“ (Sven, Absatz 149).*

Ausgehend von dem aus Beobachtungen generierten Wissen können die Schiedsrichter folglich eine aus ihrer Sicht passende Interaktions- und Kommunikationsform wählen. Während der Spielleitung bringen sie diese durch ihren „Stil des Pfeifens“ (strenge oder milde Auslegung der Regeln) zum Ausdruck. Der Schiedsrichter nimmt Stimmungen wahr und wählt auf diesen Erkenntnissen der Wahrnehmung seine Form der Interaktion bzw. Kommunikation.<sup>13</sup>

*„Deswegen sollte man immer probieren, sich der Situation anzupassen. Und. Nicht die Spieler sollen sich dem Schiedsrichter anpassen. Sondern der Schiedsrichter dem SPIEL.“ (Sven, Absatz 248)*

Schiedsrichter meinen, ihre eigene Außenwirkung und ihren Einfluss auf das Handeln Anderer gut einschätzen zu können. Eines dieser „Instrumente“ der Schiedsrichter hängt mit ihrem eigenen Selbstbild zusammen: Sie wissen um ihre Unvollkommenheit bezüglich ihrer getroffenen Entscheidungen. Die befragten Unparteiischen nehmen bewusst über sich wahr, dass sie nicht jede Situation objektiv korrekt erkennen und folglich entscheiden können.

*„Und wenn ich auch das Gefühl habe, dass diese Entscheidung vielleicht jetzt nicht gerade die richtige ist. Oder Leute es anders gesehen habe. Sage ich gerne*

---

<sup>13</sup> Dass diese Wahrnehmung je nach situativen Kontext und Motivlage des Täters unterschiedlich ausfallen könne und die Bewertung von verbaler Gewalt nicht zuletzt von der persönlichen Ambition, der Regelkenntnis, dem beobachtbaren Sprachverhalten und der Hierarchisierung von verbaler Gewalt seitens Schiedsrichter abhängt, argumentiert Koch (2019, S. 174). Da diese Untersuchung sich aber um die Erforschung überindividueller Interaktionen bemüht, soll eine Diskussion um diesen Aspekt an dieser Stelle ausgespart werden.

## 5 Ergebnisse

*den Satz "hey, ich pfeif' so, wie ich es gesehen habe. Wenn es falsch ist, dann tut es mir Leid, aber ich habe es so gesehen." (Sven, Absatz 220)*

*„Was ich nicht gesehen habe, kann ich natürlich nicht bestrafen. Oder pfeifen. Also sage ich denen [Spielern] immer: ‚Es tut mir Leid. Das habe ich nicht gesehen. Das habe ich nicht gehört.‘“ (Jens, Absatz 110)*

Aus den Aussagen von Sven und Jens ist das Werben unter Spielern herauszulesen, Verständnis für von dem Schiedsrichter gemachte Fehler zu haben. Diese Bitte um Empathie bringen einige Schiedsrichter schon vor den Spielen an, etwa durch eine kurze Ansprache mit kleinen scherzhaften Hinweisen auf die Unterstützung durch „unsichtbare Assistenten“. Die dahintersteckende Idee des humorvoll gemeinten Ausspruches ist dahingehend zu deuten, dass die Unparteiischen schon vor der ihrer Entscheidung unter Spielern aufkommenden Ungerechtigkeitsgefühlen präventiv entgegen wirken wollen. Auch hier stellt das Eingeständnis von Fehlern für die Schiedsrichter nur ein Mittel der Gestaltung der Beziehungsebene dar.

Wie zu Beginn des Kapitels erwähnt, sehen sich die Schiedsrichter selbst unter anderem für das Lösen und die Prävention von Konflikten verantwortlich. Für die Umsetzung dieses Vorhabens greifen sie auf ein umfassendes Repertoire aus Lösungsansätzen zurück. Dieses reicht vom „Überhören“ und „Nicht-Einmischen“ in Situationen, über kleine Gesten (z. B. Zwinkern oder Nicken) und Scherze, bis hin zum deutlich erkennbaren Handeln mit erheblichen Konsequenzen für Beteiligte (z. B. persönliche Strafen oder Spielabbruch). Die Auswahl der von Schiedsrichtern eingesetzten Mittel und Strategien zur Konfliktprävention und Konfliktlösung können an dieser Stelle nicht alle im Detail dargestellt werden (vgl. hierzu: Bethlehem, 2018).

Ein Ergebnis aus den Befunden erscheint jedoch besonders prägnant und deswegen einer Erwähnung wert. Die Schiedsrichter reflektieren dauerhaft während eines Amateurspieltages ihre eigene Außenwirkung. Dieses beginnt mit der erwähnten pünktlichen Anreise und der Auswahl „sportlicher“ Kleidung, zeigt sich darüber hinaus aber auch in ihrem Verhalten während des Spiels. Sie sehen in einer sorgsam ausgewählten Darstellung ihrer Figur ein wirksames Mittel, um die Verhärtung von Konflikten zu stoppen.

*„Und wenn du mit ihm (Spieler)<sup>14</sup> ein kurzes Wort sprichst. Wenn du ihm ZEIGST, dass du das alles gesehen hast, dass du schon denkst, es ist möglich, dass er sich rächt. Dann ist es, glaube ich, eher unwahrscheinlich, dass er sich rächen wird.“*  
(Jens, Absatz 98)

Das Beispiel von Jens zeigt, dass die Schiedsrichter sich stets bemühen, Sicherheit in Bezug auf Entscheidungen auszustrahlen. Eine wesentlich größere Rolle als die gesprochenen Worte selbst würden bei der Umsetzung dieses Bestrebens die öffentliche Darstellung der Interaktion des Schiedsrichters spielen. Dabei spielen die Bewegungen des Körpers und ebenso non-verbale (symbolische) Äußerungen wie die Art des Pfeifens eine wesentliche Rolle.

*„Also die Außendarstellung ist meistens WICHTIGER für uns Schiedsrichter als ähm die Ansprache selbst. Weil bei der Ansprache hören das ja nur die Leute, die im Umfeld stehen. Und wir kriegen von Anfang an beigebracht, dass wir so gestikulieren und so mit unseren Händen arbeiten, dass der gesamte Sportplatz auch auf fünfzig Meter Entfernung weiß, WAS ich ihm jetzt sage. Oder WARUM ich ihm jetzt die Gelbe Karte geben. Das ist auch eine wichtige [...] Kommunikationsmöglichkeit für uns, um Konflikte lösen zu können.“* (Sven, Absatz 160)

*„Das ist die erste Situation. Also spreche ich ihn an. Ich weiß jetzt, der ganze Sportplatz guckt mich an. Ich schaue mir diese Person an. Und dann entscheide ich, WIE spreche ich ihn an. Gehe ich nur kurz hin? Ermahne ich ihn richtig? Das macht das gesamte restliche Spiel aus.“* (Sven, Absatz 133)

*„Und da kommt das jetzt schon auf den Pfiff drauf an. Weil wenn ich jetzt eine Rote Karte gebe, dann pfeife ich ganz ANDERS, als wenn ich ein kleines Null-Acht-Fuffzehn-Foul (pfeife).“* (Daniel, Absatz 226)

Die obenstehenden Zitate von Sven und Daniel unterstreichen eine vorhandene Intention seitens Schiedsrichter, selbstsicher aufzutreten. Diese Schlussfolgerung deckt sich mit Forschungsergebnissen von Heck, nach denen die Schiedsrichter vor allem daran interessiert seien, Entscheidungen „sicher zu verkaufen“ (2019, S. 52). Aus dem Druck schnell eine Entscheidung zu treffen, unparteiisch zu agieren und beim Treffen der Entscheidung

---

<sup>14</sup> Anmerkung des Autors.

Sicherheit auszustrahlen, ergebe sich für Schiedsrichter eine darstellerische Notwendigkeit und ein daraus resultierender Rollenstress (Heck, 2019, S. 35). Schiedsrichter wissen um die Problematik, dass sie selbst im Zentrum zahlreicher Konflikte stehen. Mit einer öffentlichen Inszenierung des Schiedsrichters als konsequent und kompetent handelnde Ordnungsfigur, versuchen sie eine Sicherheit auszustrahlen, die unter den Akteuren zu höherer Akzeptanz führe. Den Schiedsrichtern zufolge würden sich Konfliktpotenziale und Aggression in ihre Richtung reduzieren. Diese Wahrnehmung veranschaulicht folgende Aussage von Daniel.

*„Auch öffentlich wirksam zeige ich es dem ganzen Sportplatz an. Nicht an die Hände. ‚Ja? Ihr steht im Sechszehner.‘ Und dann mache ich so einen Kreis. Dass die im Sechszehner stehen. Quasi die Sechszehner-Linie nachahmen. Dann weiß der GANZE Sportplatz, wenn der Ball an die Hand geht, dann ist es definitiv ein Strafstoß. Dann kann mir KEINER. NIEMAND.“ (Daniel, Absatz 236).*

### **5.4 Arten von Konflikten**

#### **5.4.1 Anmerkungen zu den Arten von Konflikten**

In den Interviews berichten die Schiedsrichter von einer Vielzahl von Konflikten. Diese unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich Akteurskonstellation (Art und Anzahl von Akteuren), Konfliktgegenstand, Mittel der Austragung, Konfliktentwicklung und Spielgeschehen sowie struktureller Bedingungen erheblich. Die Analyse legt nahe, dass sich diese Komponenten je nach Kontext oftmals gegenseitig verstärken und nicht selten den Konflikten Multikausalität vorausgeht. Bei einer Vielzahl der identifizierten Konflikte geschieht folglich das, was Glasl als wechselseitige Verflechtung von Ursachen und Wirkungen bei gleichzeitiger Simplifizierung der Kausalitätsbeziehungen beschreibt (Glasl, 2013, S. 9 f.).

Da diese Arbeit zum Ziel hat, typische Konfliktstrukturen sowie zugehörige Bedingungen und Auswirkungen zu erfassen, suchte der Autor insbesondere nach Gemeinsamkeiten in den Aussagen der Schiedsrichter. Dabei ließ sich eine ganze Reihe von Wissensbestandteilen über Konflikte erfassen und systematisieren. Dem Umfang dieser Arbeit entsprechend, können an dieser Stelle nicht alle Befunde ausführlich dargestellt werden. Beispielsweise trafen die Schiedsrichter auch Aussagen hinsichtlich ethnisch-kultureller Aspekte oder äußerten Bedauern über fehlende Berücksichtigung bzw. Rückmeldung bei der Konfliktbearbeitung. Im Folgenden sollen nur diejenigen Ergebnisse vorgestellt

werden, die dem Autor als besonders eindrücklich erscheinen. Zunächst sollen dabei die wesentlichen Akteure und auffallende Verhaltensweisen vorgestellt werden. Im Anschluss strebt der Autor eine übersichtsartige Darstellung prägnanter Konflikttypen an.

### **5.4.2 Konflikterscheinungen nach Akteuren**

Die von den Schiedsrichtern am häufigsten genannten Konfliktbeteiligten sind Trainer, Spieler, Zuschauer und die Schiedsrichter selbst. Jede dieser Akteursgruppen stellt unterschiedliche Erwartungen an ein Fußballspiel und vollzieht Handlungen unter jeweils unterschiedlich geltenden Voraussetzungen. Dies gilt sowohl für das spielbezogene als auch das konfliktbezogene Verhalten, wobei die Grenzen hierbei fließend zu sein scheinen. Der „Rahmen des Erlaubten“ ergibt sich aus den Regeln des Fußballspiels auf der einen Seite und durch wechselseitige Interaktionen und Kommunikationen der Akteure auf der anderen Seite. Im Folgenden sollen möglichst genau die Rollen der wesentlichen Konfliktbeteiligten vorgestellt werden, wie sie seitens der Schiedsrichter wahrgenommen werden. Dabei wird stets auf *destruktive*, d.h. konfliktfördernde oder konfliktbegünstigende Verhaltensweisen genauer eingegangen. Ein weiterer vom Autor gewählter Schwerpunkt in diesem Kapitel liegt jeweils in der Beziehung zu den Schiedsrichtern und Erläuterungen, unter welchen Bedingungen diese ausgehandelt werden.

#### **5.4.2.1 *Destruktives Verhalten von Trainern***

In den von den befragten Schiedsrichtern geschilderten Konflikten kommt den Trainern eine besondere Rolle zu. Der Trainer ist wichtige Bezugsperson für die Spieler. Er entscheidet über die Aufstellung, bereitet seine Mannschaft taktisch auf das Spiel vor und schwört sie nicht selten noch Minuten vor Anpfiff auf das bevorstehende Ereignis ein. Während des Spiels steht ihm eine breite Auswahl an Kommunikationsformen gegenüber seinen Spielern zur Verfügung. Er kann sie verbal und non-verbal loben (z. B. durch Applaus) oder kritisieren (z. B. durch Kommentare) und nicht zuletzt durch Ein- oder Auswechslung ihre Teilhabe an der Partie ermöglichen oder verhindern.

Durch ihren aktiven Einfluss auf das Spielgeschehen sind die Trainer auch für Zuschauer schnell zu erkennen. Als „Schlüsselfiguren“ (Jütting, 2007, S. 154) haben Trainer nicht nur auf das Verhalten von Spielern, sondern auch auf Reaktionen der Zuschauer einen maßgeblichen Einfluss. Damit nehmen sie eine Schlüsselrolle für den Aufbau einer freundschaftlichen oder feindseligen Atmosphäre ein. Für Schiedsrichter im

Amateurfußball sind Trainer wichtige Ansprechpartner, da sie in unteren Spielklassen häufig über die Mannschaftsbetreuung hinaus gehende Aufgaben übernehmen (z. B. das Bereitstellen von Trikots und Materialien, das Ermöglichen des Zugangs zur Schiedsrichterkabine, Verarzten von verletzten Spielern, usw.). Aus diesem Grund notieren sich die Schiedsrichter oftmals schon vor dem Spiel die Namen der beiden Cheftrainer.<sup>15</sup>

Ein typisches Verhaltensmuster von Trainern im Amateurfußball, von dem die Schiedsrichter in den Interviews berichten, ist das Lamentieren während des Spiels. Trainer machen sich durch Brüllen und Beschwerden, dem umgangssprachlichen Motzen und Meckern bemerkbar. Das Lamentieren erscheint insbesondere dann überzufällig und typisch, als dass die Schiedsrichter es bei nahezu jedem Amateurfußballspiel erleben. Teilweise erfolgt es als impulsiv und scheint „aus dem Nichts“ aus den Betreuern herauszubrechen, teilweise beschreiben Schiedsrichter das Lamentieren als dauerhaftes Phänomen. Die emotionalen Ausbrüche der Trainer äußern sich in verbalen Äußerungen, die sich gegen Akteure der gegnerischen Mannschaft, der eigenen Mannschaft oder den Schiedsrichter richten. Als typischer Streit- bzw. Konfliktgegenstand lassen sich spielbezogene, vom Schiedsrichter getroffene Entscheidungen identifizieren. Seitens Schiedsrichter werden hier besonders oft Elfmeter- und Abseitsentscheidungen genannt. Letztere stellen insbesondere im unteren Amateurfußball für Schiedsrichter eine Herausforderung dar, da sie die Spiele ohne Unterstützung durch Assistenten bestreiten.

*„Also ich würde sagen, dass fünfzig Prozent meiner Probleme vom Abseits her stammen. Weil, es ist physisch UNMÖGLICH für einen einzelnen Schiedsrichter festzustellen, ob es Abseits war oder nicht.“ (Jens, Absatz 32)*

Das Lamentieren muss den Schiedsrichtern zufolge aber nicht zwangsläufig mit einer Einzelentscheidung des Schiedsrichters oder einer dramatischen Entwicklung des Spielstandes oder strittigen Entscheidungen zu tun haben, sondern kommt geradezu als dem Spiel zugehörige Begleiterscheinung daher.

*„(Da) Hatte ich einen Trainer der Heimatmannschaft, der/ Es war die siebzehnte Minute und bis dahin hat er schon sieben Mal 'reingeschrien.“ (Sven, Absatz 152)*

---

<sup>15</sup> Ein Hilfsmittel stellt für die Schiedsrichter dabei die sogenannte Spielnotizkarte dar. Auf dieser vermerken die Schiedsrichter Spielstand, Bestrafungen und besondere Vorkommnisse im Spiel. (Anmerkung des Autors).

## 5 Ergebnisse

Für das in nahezu jedem Spiel stattfindende Lamentieren der Mannschaftsbetreuer finden die Schiedsrichter unterschiedliche Erklärungen. Die genannten Gründe erstrecken sich von der Persönlichkeitsstruktur des Trainers über mangelnde Regelkenntnisse bis hin zu einer unter Trainern verbreiteten Vorstellung von dem selbstverständlichen Recht, als Trainer mit dem Schiedsrichter diskutieren zu dürfen.

*„Und es gab oft Trainer, die gesagt haben: ‚Ich darf mit dem Schiedsrichter diskutieren. Ich bin der Trainer.‘“ (Sven, Absatz 238)*

Diese von den Schiedsrichtern abgelehnte (oder zumindest streitbare) Einschätzung speise sich unter anderem aus der Werteorientierung der Amateurtrainer an Erscheinungen des Profifußballs.

*„Man sieht es auch von jeder Kamera, wie der Trainer sich an der Seitenlinie aufregt. Wie die Spieler sich aufregen. Und dieses Verhalten wird auch im großen Maße nachgeahmt auf den Amateurplätzen. ‚Wenn der Jürgen Klopp (aktiver Profifußball-Trainer beim FC Liverpool)<sup>16</sup> da ausflippen kann, und der ist auch der große Held, kann ich mich auch genauso verhalten.‘“ (Jens, Absatz 140)*

Konkret berichten Schiedsrichter, wie Jens obenstehend, von Trainern, die mit Vorbildern aus dem Profifußball sympathisieren und unter Übernahme von Wertvorstellungen deren Verhaltensweisen nachahmen. Hierzu gehören neben dem für sich in Anspruch genommenem Recht, den Schiedsrichter und seine Entscheidungen schreiend in Frage zu stellen, das Überordnen des Ziels des sportlichen Erfolges über einen fairen und respektvollen Umgang untereinander. Nach der in Kapitel 3.3 vorgestellten Einteilung von Pilz unterstützen Trainer damit implizit ein Bezugssystem zur Ausübung instrumenteller Gewalt (2013, S. 12). Ein Effekt, der umso größere Bedeutung erfährt, wenn man den Einfluss der Trainer auf die Spieler und Zuschauer berücksichtigt.

In Konflikten spielen die Trainer den befragten Schiedsrichtern zufolge eine wichtige Rolle. Richtet sich Aggression und/ oder Gewalt gegen die Schiedsrichter, zeigen Trainer unterschiedliche Reaktionen. Schiedsrichter berichten auch von unterstützenden, den Schiedsrichter schützenden Verhalten. Nicht selten wirken Trainer aber in den Konfliktsituationen selbst destruktiv. Die Schiedsrichter beobachten desinteressiertes Verhalten

---

<sup>16</sup> Anmerkung des Autors.

## 5 Ergebnisse

seitens der Trainer, die sich einfach aus Konfliktsituationen zurückziehen. Exemplarisch sei an dieser Stelle ein von Daniel erlebter Vorfall beschrieben, in dem von den Spielern klare Formen von Aggression gegen den Schiedsrichter ausgeübt wurden, welche seitens des Trainers toleriert wurden.

*„Also der hat die komplette Rudelbildung wahrgenommen. Ist Richtung Kabinen gelaufen. Hat sich dann dort in den Raum gesetzt, wo man anscheinend auch das Flutlicht ja ausschaltet. Und hat halt am Handy gespielt. Er wusste, was draußen abgeht. Aber er hat es nicht für notwendig empfunden, mich zu schützen oder mir irgendwie beizustehen. Während des Spiels war er schon GEREIZT auf mich. Und fand auch, dass ich, keine Ahnung, ein schlechter Schiedsrichter bin. Oder sonst irgendetwas. Dem haben halt die Entscheidungen nicht gepasst. Und entsprechend hat er halt gesagt: "Nee, mit dem rede ich nicht mehr." Ist RICHTUNG Kabine. 'Ist mir egal, was jetzt passiert.' Und hat sich in sein Kabuff gesetzt. Der wollte mit der ganzen Situation nichts zu tun haben. Ist weggegangen.“ (Daniel, Absatz 72)*

Diese Episode veranschaulicht nicht nur das destruktive Verhalten eines Trainers, welches kurze Zeit später in dem Ausschalten des Flutlichtes eine Steigerung erfährt. Es zeigt vielmehr, dass der Trainer selbst ein Ungerechtigkeitsgefühl gegenüber dem Schiedsrichter aufbaut, das sich im Moment der Eskalation in destruktivem Verhalten entlädt. Es offenbart sich ein musterhaftes Phänomen, welches die Schiedsrichter durch zahlreiche Ausführungen belegen: Der Trainer interpretiert spielimmanentes Handeln des Schiedsrichters (Treffen von Entscheidungen, verbale und non-verbale Kommunikation, usw.) auf die persönliche Beziehung zwischen ihm und dem Spielleiter. Entscheidungen mit negativen Auswirkungen für seine Mannschaft, hierbei insbesondere Platzverweise und Spielabbrüche, werden als ein überzufällig, systematisch ungerechtes Verhalten der Schiedsrichter verstanden und in eine persönlich motivierte Ablehnung übersetzt.

*„Ein Trainer, dem ich die Rote Karte gezeigt hatte, hat mir gesagt, ich solle nach England abhauen.“ (Jens, Absatz 116)*

In der obenstehenden Aussage von Jens ist genau dieses Muster erkennbar. Es passiert genau das Gegenteil von dem, was die Schiedsrichter anstreben (siehe Kapitel 5.3):

Schiedsrichter werden als Feindbild verstanden. Diese extreme Auffassung kann durch mehrere Faktoren begünstigt werden. Als nicht zu unterschätzender Aspekt kann ein schlechtes Image der Unparteiischen genannt werden, das unter anderem in gesellschaftlichen Wandlungsprozessen und Medieneinflüssen begründet liegt (Büser, 2008a, S. 61). Wie erwähnt spielen dabei die Verhaltensweisen der Profi-Fußballtrainer eine Rolle, welche öffentlichkeitswirksam die Verantwortung für Niederlagen ihrer Mannschaften den Schiedsrichtern zuschreiben. Aus den Interviewdaten wird eine weitere Facette destruktiven Verhaltens der Trainer ersichtlich. Trainer und Schiedsrichter verbringen im Vorfeld des Spiels nur wenig Zeit zusammen und können daher nur wenig gegenseitiges Vertrauen aufbauen. Anders ausgedrückt bleibt nicht ausreichend Zeit, um die gegenseitigen Erwartungen zu kommunizieren und ein gemeinsames Bezugssystem zu konstruieren, das eine friedvolle Form der Interaktion ermöglichen könnte. Dieser Mangel erscheint umso tragischer, da ein freundschaftliches Kennenlernen seitens der Schiedsrichter als sehr wichtig eingeschätzt wird. Das folgende Statement von Sven veranschaulicht dies:

*„Also man muss es (Begrüßen und sich Kennenlernen vor dem Spiel) nicht machen. Aber es hat unheimliche Vorteile, weil dann ähm ist es das erste Abstecken voneinander. Was ist das für ein Typ? Ein Trainer kann einem Probleme machen oder nicht.“ (Sven, Absatz 145)*

*„Dass man sich dann halt auch begrüßt. Weil man sich halt kennt ne? Auch mal ein bisschen schwatzt: ‚Hier wie war es letzte Saison noch nach dem Spiel? Da gab's ja auch bissi Zank oder war bissi hektischer.‘“ (Daniel, Absatz 22)*

Durch ein vertrauensvolles Gespräch vor dem Anpfiff können Trainer und Schiedsrichter nicht nur gegenseitige Erwartungen bestimmen und auf die Stimmung des jeweils anderen reagieren. Wie Daniels Beitrag verdeutlicht, eröffnet sich die Möglichkeit, vergangene oder aktuelle Probleme zu diskutieren und damit der Entstehung neuer Konflikte vorzubeugen.

*„Der hat gesagt, das tue ihm leid. Das würden sie sehr oft machen. Das sei sehr schwierig mit der Mannschaft. "Da sind einfach Spieler drin, die haben eine sehr kurze Reißleine. Eine sehr kurze Zündschnur. Und die rasten auch gerne mal aus." Und dann habe ich gesagt: "Gut, dass ich das jetzt weiß. Dann kann ich schon*

*'mal ein bisschen präventiv dagegen vorgehen. Allerdings kann ich jetzt nicht sagen, nur weil die schnell ausrasten, kann ich das Spiel ja nicht anders pfeifen. Also. Ich kann natürlich präventiv gegen vorgehen. Oder es VERSUCHEN. ‘ (Daniel, Absatz 186)*

Das voranstehende Zitat von Daniel weist daraufhin, wie wichtig ein Austausch zwischen Trainer und Schiedsrichter vor dem Spiel sein kann. Der Schiedsrichter würde in diesem Fall kein Feindbild darstellen, sondern als Teil einer Kooperation behandelt, welche die friedvolle Austragung eines Fußballspiels in einen gemeinsam beschlossenen Zielrahmen setzt. Das Fehlen eines Bewusstseins über eben diese Kooperation zwischen Schiedsrichtern und Trainern ist durch die Analyse der Interviews sehr deutlich geworden.

### **5.4.2.2 Destruktives Verhalten von Spielern**

Destruktives Verhalten unter den Spielern beobachten die Schiedsrichter insbesondere in unfairem Verhalten. Hierbei lässt sich zwischen sport- bzw. spielimmanenter Unfairness unterscheiden (grobe Foulspiele, vorsätzliche Schädigung des Gegners in Zweikämpfen, Revanchefouls, usw.) und vom Spiel distanzierte Unfairness in den Spielunterbrechungen, vor oder nach dem Spiel unterscheiden. Auffällig ist, dass die Spieler häufig nach erlebter spielimmanenter Unfairness auf eine vom Spielgeschehen distanzierte Unfairness zugreifen. Hierbei bedienen sie sich verbaler Mittel wie Verschmähungen und Provokationen ihrer Gegenspieler. Treffen Schiedsrichter Entscheidungen, die den Spielern missfallen, werden auch sie Opfer von verbalen Aussprüchen seitens der Spieler.

*„Das (Anschreien der Spieler des Schiedsrichters) ist mir am Wochenende zwei Mal passiert. Beide Male wegen einer Elfmeterentscheidung. Am Samstagabend. Das war ein A-Jugend-Spiel. achtundachtzigsten Spielminute. Es steht eins zu eins. Foul im Strafraum. Ganz klares Foul. Ich pfeife Elfmeter. Die Spieler der verteidigenden Mannschaft sind einfach ausgeflippt. Die führten eins zu null bis zwei Minuten vorher. Und in der sechsundachtzigsten Minute kam der Ausgleich. Und sie konnten es einfach nicht ertragen, dass die jetzt, nachdem sie so lange das Spiel geführt haben, das Spiel verlieren würden. Und nach dem Schlusspfiff haben die mich auch noch umgeben. ‘ (Jens, Absatz 88)*

Wie die Schilderung von Jens zeigt, zeigen Spieler analog zu dem bereits beschriebenen Verhalten der Trainer lautstarke Formen der Reklamation. *„Die kommen auf dich zu.*

*Ganz laut. Also fast ins Gesicht schreiend.*“ (Jens, Absatz 86). Schiedsrichter nehmen diese Reaktionen als Versuche der Beeinflussung wahr oder werten sie als Unvermögen, sich selbst Niederlagen einzugestehen. Die Spieler nutzen in dem Fall das „Ventil“ Schiedsrichter, um mit ihrer Entrüstung ihr sportliches Versäumnis in einen moralischen Sieg umzuwandeln (Heisterkamp, 1977, S. 465).

Ähnlich wie bei Trainern hängt diese Form der Ablehnung häufig mit einer übergeordneten Bedeutungszuschreibung des Sieges gegenüber dem Wunsch der Austragung eines fairen Spiels zusammen. Der Schiedsrichter wird als Feindbild verstanden, welcher die Erreichung des Ziels verhindert. Wie die Schiedsrichter berichten, erleben sie Spieler, die während des Spieles nicht in der Lage sind, Situationen objektiv zu bewerten. Dabei blenden sie, insbesondere in den unteren Amateurligen, ihr fehlendes fußballerisches Können aus und konzentrieren sich auf die Denunzierung des Schiedsrichters in verbaler und non-verbaler Art und Weise.

*„Ein Spieler, der nicht gut kicken konnte, wollte den Ball treten, hat seinem Gegenspieler mit voller Wucht gegen das Schienbein getreten. Da bin ich hin und habe dem eine Gelbe Karte gegeben. Daraufhin ist der Spieler ausgerastet. Was ich für ein Hurensohn sei. Und wie behindert ich sei. Wollte auch auf mich losgehen.“* (Daniel, Absatz 184)

Interessant ist, dass dieses Phänomen den Schiedsrichtern zufolge nicht nur bei einzelnen Spielern zu beobachten ist, sondern auch im Kollektiv ausgeübt wird.

*„Einfach dieses Gefühl, ZUSAMMEN gegen den Schiedsrichter zu sein. Oder gegen die Mannschaft zu sein. Und die halt auch zu treten. Was mir im Spiel aufgefallen ist, dass sie auch direkt aggressiver waren und auch die Spieler deutlich mehr getreten haben. Es war auch ein UNFAIRES Spiel, muss ich sagen. Das ist mir so aufgefallen im Groben und Ganzen. Dass die Jungs nicht zum Fußballspielen auf den Platz gekommen sind, sondern einfach nur um/ Ja vielleicht, sich zu treten, sich zu schlagen, ich weiß es nicht.“* (Daniel, Absatz 188)

Zusammenhängen könnten diese seitens der Spieler geäußerte Aggression mit im Vergleich zum Schiedsrichter abweichenden Erwartungen an das Spiel. Schiedsrichter vermuten mitunter ein in den Spielern steckendes Bestreben, Frustrationen ob des eigenen spielerischen Unvermögens über die im Fußballspiel angewandte Körperlichkeit

abzubauen. Diese Einschätzungen der Schiedsrichter decken sich mit den Ergebnissen von Winands und Scherer, wonach die Spieler mit Aggression das Gefühl der Chancenlosigkeit auszugleichen versuchen (Winands & Scherer, 2016, S. 16). In Bezug auf die Beziehungsebene zwischen Schiedsrichter und Spielern erscheint interessant, dass sich die Schiedsrichter über eine Wechselseitigkeit der Wirkungen bewusst sind.

*„Wenn ich freundlich zu den Spielern bin, sind sie meistens auch freundlich zu mir. Wenn ich Autorität zeigen muss, dann verlange ich von denen auch Autorität.“* (Sven, Absatz 133)

Die Beziehungen konstituieren sich folglich an Kommunikations- und Interaktionsformen, die der Schiedsrichter maßgeblich beeinflusst.

### **5.4.2.3 Destruktives Verhalten von Zuschauern**

*„Und dann fing es auf einmal von Draußen die ersten Schreie zu geben. ‚Schiri, du Hurensohn. Schiri, wir wissen wo dein Auto steht.‘* (Sven, Absatz 67)

Das voranstehende Zitat veranschaulicht, dass Zuschauer im Amateurfußball zur Entstehung und Entwicklung von Konflikten beitragen. Dem Antagonismus des Spiels, der sich aus der Unterstützung der eigenen Mannschaft und der Herabwürdigung der gegnerischen Mannschaft ergibt, verleihen sie eine zusätzliche Schärfe durch verbale Beleidigungen. Ähnlich zu dem Verhalten von Trainern und Spielern, richten sich destruktive verbale Aussprüche häufig gegen Schiedsrichter. *„Da gibt es viele, die sich halt den Frust von der Seele schreien“* (Sven, Absatz 254). Die Zuschauer offenbaren eine *übersteigerte Parteilichkeit*, mit der sie versuchen, das Spielgeschehen oder die Entscheidungen des Schiedsrichters zu beeinflussen. Häufig geht es den Zuschauern nicht um die objektive Beurteilung der Spielsituationen. Im Zuge einer *„Entsachlichung“ des Konfliktgegenstandes* fordern sie geradezu gebetsmühlenartig den Schiedsrichter dazu auf, für ihr Team zu pfeifen. Das Lamentieren und Beleidigen des Schiedsrichters nehmen die Referees als eine gängige Praxis mit nur begrenztem Beurteilungswert wahr, die sich als dem Amateurfußball zugehöriges Element entwickelt hat.

*„Ich habe ein Spiel gepfiffen, da waren die Leute ständig nur am Lamentieren und Meckern. Und nach dem Spiel kamen beide zu mir und klopfen mir auf die Schulter und sagen: ‚Der beste Schiri, den wir je hatten‘. Und das habe ich absolut nicht verstanden. Weil die WÄHREND des Spiels die ganze Zeit lamentiert*

## 5 Ergebnisse

*haben und DANACH auf einmal gesagt haben, ach supergeniale Entscheidungen, die du getroffen hast. ‘ ‘ (Sven, Absatz 47)*

Wie sehr das Verhalten der Zuschauer tatsächlich zu einer Beeinflussung seitens der Schiedsrichter in Bezug auf ihre Spielleitung führt, ist im Rahmen dieser Untersuchung nicht festzustellen. In Bezug auf die Konfliktentwicklung liefert die Analyse der Interviews aber eindeutige Anzeichen dafür, dass Zuschauer einerseits einen Stimmungsrahmen respektive ein Bezugssystem mitgestalten, der Feindseligkeiten begünstigt, und in dem sie andererseits selbst zum direkten Konfliktbeteiligten aufsteigen.

Letzteres Phänomen äußere sich laut Zuschauer vor allem dann, wenn die Zuschauer an die Spieler gerichtete Kommentare äußern. *„Der Zuschauer von der Heimmannschaft kannte den offensichtlich. Deshalb hatte er auf serbokroatisch seine Mutter beleidigt.“* (Jens, Absatz 246). Die durch das Fußballspiel bereits emotional aufgeladenen Spieler nehmen die Worte von außerhalb des Spielfeldes als Provokation wahr und reagieren auf diese wiederum mit Aggression.

*„Wie gesagt. Spieler wurde gefoult, wollte eine Gelbe Karte haben. Dann kam das Elternteil herein und hat dem Spieler gesagt ‚Hört doch mal auf zu babbeln. Spiel deinen Fußball! Ihr seid nur am Schwätzen.‘ Daraufhin dreht sich der Spieler zu dem Elternteil um und beleidigt ihn mit ‚Du Hurensohn, du hältst jetzt die Fresse. Du hast hier draußen gar nichts zu melden.‘ ‘ (Daniel, Absatz 46).*

Die von Daniel geschilderte Szene entspricht dem im Kapitel 3.1.3 vorgestellten Konfliktverständnis des konflikttheoretischen Ansatzes von Luhmann. Auf eine kommunizierte Widerstandshandlung folgt eine weitere kommunizierte Ablehnung, welche dazu führt, dass sich ein Konflikt etabliert. Der Konflikt, der letztlich über weitere kommunizierte Ablehnungen in Form von psychischer und physischer Gewalt und zum Spielabbruch führte, belegt, dass Zuschauer eine aktive Rolle bei der Ausweitung von Konflikten einnehmen können.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass sich die Zuschauer und ihr Verhalten je nach Alters- und Spielklasse erheblich voneinander unterscheiden (siehe Kapitel 5.5.1.1 und 5.5.1.2).

*„Zuschauer sind meistens ein Problem bei Jugend-Spielen. Wenn das Eltern sind. [...] Die ein bisschen Verdächtigen, die Rentner, da beim Senioren-Spiel, die kann man in Kauf nehmen.“* (Jens, Absatz 150)

## 5 Ergebnisse

Dass Zuschauer per se Bestandteil eines Konflikts darstellen, möchten Schiedsrichter nicht bestätigt wissen. Zu unterschiedlich sei das Verhalten des Publikums, zu deutlich würden sich Einflussfaktoren wie die Bedeutung und Dramaturgie des Spiels bemerkbar machen.

*„Es gibt Spiele, da sind zwohundert (zweihundert) Leute und alle sind friedlich und dann gibt es Spiele und da sind nur zehn und schreien dich an und du wärst ein Arschloch. Ja? ähm. Das kann man gar nicht pauschalisieren.“* (Sven, Absatz 258)

Seitens Schiedsrichter ist eine stimmungsvolle Atmosphäre mit vielen anwesenden Zuschauern im Übrigen eine Herausforderung, der sie sich mitunter gern stellen.

*„Weil wir freuen uns natürlich auch vor ähm mehr Leuten zu pfeifen als vor zehn. Ja? Also deswegen ähm macht das ein bisschen mehr Stimmung. Es macht ein bisschen mehr Spaß, wenn die Entscheidungen dann auch richtig getroffen worden sind. Es gibt auch Zuschauer, die sagen "ey, klasse gesehen" oder die applaudieren dann oder was auch immer. Das habe ich auch schon erlebt.“* (Sven, Absatz 254).

Den Aussagen von Sven zu entnehmen ist, dass Zuschauer sehr wohl auch eine friedvolle Rolle einnehmen können, die nicht zwangsläufig destruktiv wirken muss. Eine Sonderrolle würde etwa der Kreispokalwettbewerb mit sich bringen, bei dem häufig mehr als einhundert Zuschauer anwesend sind. *„Das ist ebenso für den Schiedsrichter, wie für die Zuschauer so eine aufregendere Sache.“* (Jens, Absatz 208) Solche Spiele in einer „hinreißenden“ (Jens, Absatz 208) Atmosphäre motivieren die Schiedsrichter zusätzlich.

Zuschauer im Amateurfußball werden dann zu aktiven Konfliktbeteiligten, wenn sie durch wiederholende Rufe und Nichteinhaltungen von Anordnungen des Unparteiischen, dessen Autorität untergraben. Der Schiedsrichter kann sich dann nicht mehr auf die Leitung des Spiels konzentrieren und die beschriebenen Anforderungen als Regeleinhaltungsinstanz und Konfliktmanager erfüllen. *„Das heißt, DA bin ich schon das erste Mal abgelenkt, weil von Außen/ eine Außenwirkung da ist.“* (Sven, Absatz 83) *„Von Zuschauern. Ich konzentriere mich schon gar nicht mehr richtig auf das Spiel, weil ich von Außen ähm abgelenkt werde [...]“* (Sven, Absatz 85).

## 5 Ergebnisse

Die Form der Ablenkung steige aber nicht automatisch mit einer wachsenden Zahl von Zuschauern. Im Gegenteil stellt Jens fest: „Also. Wenn das ein allgemeiner Schrei von einhundert Leuten ist. Das kannst du einfach abblocken.“ (Jens, Absatz 26) Einzelpersonen und wenige Zuschauer seien dagegen wesentlich besser zu verstehen und daher schwieriger zu überhören. Konsens unter den Schiedsrichtern herrscht bezüglich der eingeschränkten Möglichkeit, die Zuschauer für unfaires oder despektierliches Fehlverhalten zu bestrafen.

„Einem Zuschauer kann ich sagen ‚Verlass‘ das Spielfeld. ‚Fertig. Ne? Und entweder er macht es oder er macht es nicht? Und dann kann er es ‚raustreiben, wie er möchte. Also der hat ja viel mehr Privilegien als ein Spieler. Ich kann den viel schlechter sanktionieren. Ich weiß ja auch nicht, wer ist das von diesen Zuschauern. Wie heißt er? Zu welcher Mannschaft gehört er? Und so weiter und so fort. Ja? Das kann man nicht immer sehen wie in den großen Stadien.“ (Sven, Absatz 89).

An dieser Stelle wird ein struktureller Konflikt offenkundig, der im Rahmen dieser Untersuchung nicht näher ausgeführt werden kann. Schiedsrichtern zufolge mangle es an Sicherheitspersonal außerhalb des Spielfeldes. Zwar sei der das Spiel ausrichtende Verein dazu verpflichtet, Ordner zu bestimmen und für die Ausrichtung der Spiele abzustellen, eine Vielzahl der Spiele im Amateurbereich finde jedoch ohne die Präsenz von Ordnern statt.

### 5.4.3 Konflikte nach Ausmaß des Konfliktgegenstandes

Die Schiedsrichter erleben während der Ausübung ihrer Tätigkeit ebenfalls verschiedene Konflikte hinsichtlich des Ausmaßes des Streitgegenstandes sowie den damit verbundenen Anforderungen, diese Konflikte als Unparteiischer lösen zu können. Schiedsrichter sprechen von *kleinen* Konflikten, wenn diese sich schnell wieder auflösen und ein Eingreifen des Schiedsrichters entweder gar nicht erfordert oder mit einer knappen Ansprache sich auf eine kurzzeitige Intervention beschränkt. Die kleinen Konflikte können sich entsprechend der in Kapitel 3.3 vorgestellten Aggressionsformen nach Gabler in Form von non-verbale Handlungen wie Kopfschütteln oder Abwinken, insbesondere von Trainern und Spielern, sowie in verbalen Aussprüchen wie Beschwerden über Entscheidungen des Schiedsrichters oder verbal ausgetragenen Streitigkeiten zwischen Spielern

## 5 Ergebnisse

verschiedener oder derselben Mannschaft äußern. Der Streitgegenstand hängt zumeist mit der jeweiligen Spielsituation zusammen, diese Art Konflikte sind als spielimmanent einzuordnen. Sie gehören aus Schiedsrichtersicht zu ihrem Tagesgeschäft und werden von ihnen als nicht-problematisch angesehen.

*„So kleine Konflikte, die lösen sich meistens von allein. Das ist so etwas ‚Ey Schiri, das war doch nicht wirklich ein Foul.‘ Dann sage ich ‚Weißt du doch selbst.‘ Und dann ist der Konflikt gelöst.“ (Daniel, Absatz 222)*

Wie die Aussage von Daniel zeigt, lässt sich diese Art Konflikte aus Schiedsrichtersicht schnell lösen, die an diesem Vorgang sogar Freude entwickeln. Bei dieser Art von Konflikten wird die Letztautorität der Schiedsrichter vollständig akzeptiert.

Die Schiedsrichter vor größere Herausforderungen stellen die als *mittlere* Konflikte eingestufte Vorkommen. Hierbei richtet sich der Streitgegenstand nicht nur auf eine unterschiedliche Auffassung hinsichtlich einer spielbezogenen Entscheidung. Vielmehr wird die Entscheidungsfähigkeit und oftmals damit verbunden die Entscheidungsautorität des Schiedsrichters an sich angezweifelt. Oftmals äußert sich diese Art von Konflikten in Form von einem verbal geäußerten Vorwurf der Parteilichkeit, bei Diskussionen, bei denen Ablehnungen wechselseitig oder wiederholt kommuniziert werden oder durch körperliche Handlungen mit wenig Einsatz, die nicht beantwortet werden (z. B. Schieben oder Schubsen). Ein Konflikt kann es für Schiedsrichter auch darstellen, wenn er spielbezogene Entscheidungen nicht erkennt und Akteure beider Parteien eine Entscheidung zu ihren Gunsten fordern. In dem Fall würden dem Schiedsrichter „Argumentationsmöglichkeiten“ fehlen, welche zu der unter den Spielern, Trainern und Zuschauern wahrgenommenen Möglichkeit führt, die Kompetenz und Entscheidungsautorität des Schiedsrichters in Zweifel zu setzen.

Ein interessantes Phänomen lässt sich insbesondere bei den von Schiedsrichtern wahrgenommenen mittleren Konflikten unter den Spielern beobachten. Einerseits kommt es vor, dass sie die Autorität des Schiedsrichters herabzusetzen versuchen, andererseits wird die Autorität des Schiedsrichters sogar übermäßig betont und seitens der Spieler eingefordert. Diese Ambivalenz deutet daraufhin, dass eine Grundakzeptanz des Schiedsrichters hinsichtlich einer Entscheidungsautorität unter Spielern nicht vorhanden ist, sondern lediglich dann gefragt ist, wenn sie den eigenen Zielen respektive dem eigenen sportlichen Erfolg zugutekommt. So wird dem Schiedsrichter etwa durch Vorwürfe der Parteilichkeit

## 5 Ergebnisse

oder Mutmaßungen, er habe die Situation nicht sehen und beurteilen können Autorität abgesprochen. Bei einem als außer der Norm liegenden, zu hart empfundenen Einsteigen des Gegenspielers erinnern die Spieler den Schiedsrichter hingegen an seine Aufgabe, Entscheidungen zu treffen und unsportliches Fehlverhalten zu sanktionieren. Der Konfliktgegenstand ist dann nicht die Spielsituation wie in kleinen Konflikten, sondern der Schiedsrichter selbst rückt in den Vordergrund.

*„Das Problem ist, wenn es viele Fouls gibt. Also. Die Spieler drehen sich zu dir, als ob du sie selbst begangen hast. Und das Einzige, was du machen kannst, ist, pfeifen, Karten zeigen und mit den Spielern reden.“* (Jens, Absatz 100)

Diese Art von Konflikten deutet auf eine fehlende Akzeptanz der Entscheidungsautorität hin, die sich insbesondere dann bemerkbar zu machen scheint, wenn sich die Akteure massiv durch den Schiedsrichter benachteiligt sehen. Es deutet sich der Zusammenhang an, je größer die seitens der Akteure empfundene Benachteiligung, desto geringer die von ihnen dem Schiedsrichter zugeschriebene Akzeptanz.

*„Während des Spiels wurde es (Akzeptanz gegenüber dem Schiedsrichter) halt von Entscheidung zu Entscheidung schlechter. Das ist aber in der Regel immer so. Dass wenn man viel gegen eine Mannschaft entscheidet, dass sie sich dann halt auf den Schlips getreten fühlen. Oder einfach ungerecht behandelt fühlen.“* (Daniel, Absatz 106)

Der beschriebene Zusammenhang sollte sich jedoch einer genaueren (vorzugsweise sportpsychologischen) Beleuchtung unterziehen, um bestätigt werden zu können. Festhalten lässt sich aber, dass mittlere Konflikte insbesondere bei unterschiedlichen Wahrnehmungen über von anderen Akteuren ausgeübte (Un-) Fairness zu identifizieren sind. Diese deuten auf ein nicht deutlich verhandeltes Bezugssystem von Normen hin.

Die von Schiedsrichtern als *große* und schwer zu lösen wahrgenommene Konflikte können sowohl mit Beteiligung als auch ohne direkte Beteiligung des Schiedsrichters ablaufen. Ist der Schiedsrichter beteiligt, so richtet sich die Aggression in unterschiedlichen Formen (verbal, non-verbal, körperlich) gegen ihn. Dabei nehmen Schiedsrichter Unterschiede zwischen Aggression gegen sie als Person und gegen sie als Figur wahr, wie im Kapitel 5.4.4 genauer beschrieben werden soll.

## 5 Ergebnisse

Bei großen Konflikten, mit Beteiligung des Schiedsrichters, steht dieser oftmals im Zentrum von Anfeindungen, die sich nicht mehr als Zweifel an seiner Letztautorität ausdrücken, sondern ihm diese gänzlich absprechen und sogar teilweise auf die Ablehnung seiner Persönlichkeit ausweiten. Werden die Schiedsrichter persönlich durch Aggression in verbaler Form (z. B. durch Beleidigungen), non-verbaler Form (z. B. durch Anzeigen des mittleren Fingers, Scheibenwischergeste oder „Zeigen des Vogels“) oder körperlicher Form (z. B. schlagen, spucken, treten), sinkt den Regeln entsprechend der Handlungsspielraum der Schiedsrichter gen Null und führt zur Roten Karte. Diese birgt zusätzliches Eskalationspotenzial von Konflikten. Dies gilt auch für Konflikte ohne direkte Beteiligung des Schiedsrichters.

Um einen Konflikt als schwer-lösbar wahrzunehmen, muss der Schiedsrichter nicht im Zentrum der Aggression stehen. Konflikte können Schiedsrichter insbesondere dann vor große Herausforderungen stellen, wenn die Konfliktsituation (etwa durch eine hohe Anzahl von am Konflikt beteiligten Akteuren) unübersichtlich erscheint oder der Schiedsrichter mehrere Konfliktsituation gleichzeitig erlebt. Ein typisches Phänomen stellt dabei im Amateurfußball die sogenannte Rudelbildung dar. Eine Auseinandersetzung meistens ausgehend von einer Meinungsverschiedenheit oder vorausgehenden Spielsituation mit Beteiligung von zwei Spielern weitet sich dann zu einer Situation aus, in dem es zu verbalen, nonverbalen und körperlichen Interaktionen zwischen allen weiteren Beteiligten kommt.

*„Es war so viel los. Es war schwer festzustellen. Viel Schubserei. Geschlagen. Gibt natürlich immer Leute, die versuchen das Alles abubrechen und aufzulösen. Aber in diesem Moment war es unmöglich festzustellen. Wer war der Täter? Wer war der Ruhestifter?“ (Jens, Absatz 204)*

Jens weist auf seitens Schiedsrichter erlebte Schwierigkeit hin, der für Referees vorgesehenen Beobachterrolle weiterhin gerecht zu werden. Auch in diesem Fall sinken die Handlungsmöglichkeiten auf Seiten des Schiedsrichters, da er schlichtweg keine genauen Beobachtungen anstellen konnte. Als gängige Praxis hat sich aus Schiedsrichtersicht im Falle einer Rudelbildung das Aussprechen von Bestrafungen (z. B. je eine Gelbe Karte) auf beiden Seiten etabliert.

Schiedsrichter erleben Konflikte auch dann als groß, wenn die Aggression von mehreren Akteuren unterschiedlicher Akteursgruppen ausgeht. Diese scheint sich dann

wechselseitig zu verstärken und eine Atmosphäre zu schaffen, in der es zeitlich betrachtet schneller zu einer extremeren Wahl der Mittel der Konfliktaustragung kommt. Eines dieser Mittel findet sich in den Formen der Anwendung von Gewalt wieder, die im folgenden Kapitel erläutert werden.

### **5.4.4 Konflikte mit Anwendung von Gewalt und expliziter Aggression**

Die vorliegende Untersuchung fragt nach von Schiedsrichtern wahrgenommenen Phänomenen der Gewalt während der Austragung eines Amateurfußballspieles. Bei der Analyse der Interviews stellte sich heraus, dass die Unparteiischen Gewalt insbesondere im Sinne der Anwendung von expliziter Aggression wahrnehmen, wie sie Lützenkirchen beschreibt (siehe Kapitel 3.3). Explizite Aggression zielt auf eine personale Schädigung eines anderen ab und stellen eine bewusste, vom Täter intendierte Normabweichung dar. Die von Schiedsrichtern erlebte Gewalt lässt sich hinsichtlich psychischer und physischer Anwendung unterscheiden. Psychische Formen der Gewaltanwendung meint dabei alle äußerlich nicht-körperlichen Phänomene. Physische Gewaltanwendung richtet sich in erster Linie gegen den Körper des Betroffenen. Beide Formen können zu erheblichen Beeinträchtigungen seitens des Geschädigten führen.

#### **5.4.4.1 Anwendung psychischer Gewalt**

Bei den von Schiedsrichtern geschilderten Erscheinungen der Anwendung psychischer Gewalt spielen verbale Ausdrucksformen eine zentrale Rolle. Ein verbal aggressiver Umgangston wird den Schiedsrichtern zufolge von Spielern, Trainern und Zuschauern angeschlagen. Dieser erfolge in unterschiedlichen Konstellationen unter den Akteuren und richte sich sehr häufig gegen Schiedsrichter. Besonders konfliktreiche Momente rufen den Schiedsrichtern zufolge Beleidigungen der persönlichen Art hervor. Diese stehen meistens einer körperlichen Auseinandersetzung bevor und werden von Schiedsrichtern als typischer Auslöser von Eskalationen identifiziert.

*„Irgendeine Mutter wird beleidigt. Das ist ein ganz großer Konfliktpunkt. Habe ich bemerkt. Auf den Fußballwiesen Deutschlands. Wenn eine Mutter beleidigt wird. "ER HAT MEINE MUTTER BELEIDIGT" (mit verstellter Stimme). Das ist das Schlimmste, was man machen.“ (Jens, Absatz 106)*

Das voranstehende Zitat von Jens offenbart die Tragweite eines persönlichen verbalen Angriffs. Die Ausweitung auf Familienangehörige sei eine typische Form der verbalen Provokation, die insbesondere bei Spielern zu beobachten sei. Die Geschädigten reagieren auf die verbale Attacke den Schiedsrichtern zufolge meistens gereizt und reagieren mit direkter Gegenaggression.

*„Einer (Spieler)<sup>17</sup> meinte, dass ein Zuschauer seine Mutter beleidigt hatte. Und dann PLÖTZLICH, innerhalb von wenigen Sekunden, gab es fünf verschiedene Konfliktpunkte auf dem Spielfeld.“* (Jens, Absatz 198)

Diese Beobachtung scheint gegenüber den theoretischen Annahmen von Pilz hinsichtlich der kulturellen Gewaltdimension anschlussfähig zu sein, wenn man einbezieht, dass der Konfliktgegenstand den fundamentalen Wert *Familie* unmittelbar attackiert. Die Spieler nutzen die öffentliche Bühne des Fußballspielfeldes, um Werte zu deklarieren und gegenüber anderen zu verteidigen. Dieser Prozess geht mit einer hohen Emotionalisierung während des sportlichen Wettkampfes einher, der dazu führt, dass sich Wertorientierungen der Spieler, Trainer und Zuschauer während des Spiels verschieben. Nachvollziehen lässt sich diese Entwicklung an folgender Darstellung von Jens.

*„Die sind jetzt in einer anderen Welt, wo sie denken, das Einzige, was wichtig ist, ist dieser Ball. Oder dass ich dieses Arschloch foule, das mich vorher gefoult hat. Und. Ja. Andere Regeln der Gesellschaft gelten nicht mehr. Das sind nicht mehr Menschen. Das sind Fußballspieler (lacht). ... Die Emotionen des Spiels, die überwältigen viele Spieler. Und die haben nicht die Kraft, diese Emotionen zu bewältigen einfach. Die haben/ Sie denken, jetzt im Spiel, 'ich mache, was ich will'. Und die denken nicht mehr in ihrer eigenen Mannschaft. Sie denken nur 'ich muss meinen eigenen STOLZ verteidigen'.“* (Jens, Absatz 102)

Das Zitat lässt darauf schließen, dass die Spieler, den Sieg respektive sportlichen Erfolg gegenüber gesellschaftlich geltenden Höflichkeitsformen überordnen. Die Werte Anerkennung, Stolz und Ehre überstrahlen in diesem Moment Fairness, Freundschaft und Freude an der sportlichen Betätigung.

---

<sup>17</sup> Anmerkung des Autors.

## 5 Ergebnisse

Die befragten Schiedsrichter berichten auch (und zwar im vorherrschenden Umfang) von gegen sie angewandter psychischer Gewalt. Hierzu gehören in erster Linie Beleidigungen. Entsprechend dem in Kapitel 5.2 dargestellten Verständnis der Schiedsrichter von normgerechten und normabweichenden Konflikterscheinungen, unterscheiden die Unparteiischen zwischen Beleidigungen, die sie als Angriff auf die *Figur des Schiedsrichters* bewerten und Beleidigungen, die sie als Angriff auf ihre *Persönlichkeit* interpretieren. Einer der Schiedsrichter berichtet von einer besonders geschmacklosen Erniedrigung seitens der Zuschauer, die mit dem Handy während des Spiels persönliche Informationen über den Schiedsrichter suchten und lautstarke Kommentare über sein verstorbenes Haustier kundtaten. Die seitens der Schiedsrichter getroffene Unterscheidung zwischen Figur und Person spielt eine zentrale Rolle in ihrer persönlichen Konfliktbewältigung. Mit Beleidigungen, die sich explizit gegen die Figur des Schiedsrichters richten, würden sich die Unparteiischen während und nach dem Spiel nur selten beschäftigen.

*„Wenn es so Zuschauer sind, die kommen auf den Platz, um einfach die Sau 'rauszulassen. Oder die kommen am Sonntag um fünfzehn Uhr auf den Sportplatz, um einfach Dampf abzulassen. Dann sehe ich das so: Die gehen gegen den Schiedsrichter. Das hat NICHTS mit mir zu tun. Die können mich beleidigen, wie sie wollen. Das prallt mit mir ab. Rechts rein, links raus.“* (Daniel, Absatz 154)

Daniel erkennt in der von Zuschauern ausgehenden Aggression den Wunsch, sich über das Fußballspiel abzuregen. Ähnliche Annahmen treffen die weiteren Befragten, die sich auch in der Auffassung einig sind, dass es zum Spiel dazugehöre, derbe Kritik auszuhalten (*„Ich kann einiges schon einstecken.“* (Jens, Absatz 292)); (*„Und man kriegt dadurch ein hartes (dickes) Fell.“* (Sven, Absatz 198)). Eine deutlich schwerwiegendere Wirkung erleben Schiedsrichter, wenn ihre eigene Person verhöhnt wird. Einer der befragten Schiedsrichter berichtet von Zuschauern, die noch während des Spiels, den Vor- und Nachnamen gezielt recherchierten, dem Schiedsrichter laut zuriefen und ihn auf diese Weise abzulenken versuchten. Die gegen die Schiedsrichter gerichteten Verbalisierungen von Aggression gehen soweit, dass sie zu einer Art vom Schiedsrichter erlebten *Entmenschlichung* seiner Person führen können, wie das folgende Zitat von Jens belegt.

*„Und dann denkst du 'Mann. Bin ich? Warum? Was? Warum soll ich zu diesem Spiel fahren für VIERZEHN Euro? Und um nur so von einem erwachsenen Mann angeschrien zu werden, als ob ich ein HUND wäre.“ (Jens, Absatz 134)*

Zu persönlich adressierten Beleidigungen zählt auch, dass Schiedsrichter häufig für die Niederlage bzw. den sportlichen Misserfolg verantwortlich gemacht werden. Dieser Befund passt einerseits zur bisherigen Annahme von Gerisch, nach der Konflikte häufig bei anhaltenden Misserfolgen oder bei einmaligen unvorhersehbaren und eklatanten Misserfolgen auftreten (2002, S. 267). Andererseits lässt sich diese Beobachtung in der von Glasl beschriebenen *Zunehmende Projektion bei wachsender Selbstfrustration* wiederfinden. Schiedsrichter erleben solche Verhaltensweisen als Folge von Negativ-Erlebnissen, insbesondere unter Spielern und Trainern. Dies lässt sich dadurch erklären, dass die Spieler und Trainer in einer noch direkteren Form (beim Spieler: aktiver Einsatz des Körpers; beim Trainer: Auswahl der aufgestellten Spieler) am Wettkampf partizipieren als etwa Zuschauer.

Ebenfalls der psychischen Gewalt zuzuordnen sind Einschüchterungen und Bedrohungen, welche die Schiedsrichter erleben. Hierzu gehören indirekte und direkte Einschüchterungen. Die Schiedsrichter berichten von indirekten Einschüchterungen von Trainern, die Schiedsrichtern in Konfliktsituationen den Zugang von Schutz verweigern (z. B. durch das Nicht-Öffnen der Schiedsrichterkabine oder das Ausschalten des Flutlichtes in Konfliktsituationen). Direkt formulierte Einschüchterungen und Bedrohungen erlebten alle befragten Schiedsrichter. Sie nennen in diesem Zusammenhang als Täter Spieler und Zuschauer. Die Formen der Einschüchterungen umfassen typischerweise Beschimpfungen und die Androhung physischer Gewalt.

*„Mach' dich lieber schnell weg“ (Daniel, Absatz 178);*

*„Also Bedrohungen. Oder ähm so etwas wie "ich weiß, wo dein Auto steht", oder "ich krieg' dich noch" oder so etwas.“ (Sven, Absatz 256)*

*„Der (Spieler)<sup>18</sup> brüllte mich an: "Ich breche Ihnen den Hals. Ich breche Ihnen den Hals". Und hat irgendwie mitbekommen, dass Englisch meine Muttersprache*

---

<sup>18</sup> Anmerkung des Autors.

*ist. Und hat dann geschrien auf Englisch: "I'm gonna break your neck." (englisch)<sup>19</sup>. Also. Eine ziemlich ernsthafte Bedrohung.*“ (Jens, Absatz 170)

*„...ich solle mich lieber schnell verpissen, sonst Sorge er dafür, dass es mein letztes Spiel gewesen ist.“* (Daniel, Absatz 52)

Die Drohungen reichen von unausgesprochenen Vergehen bis hin zur Androhung von körperlicher Gewalt und Mord. Auffällig ist, dass die Drohungen insbesondere nach dem Spiel nach einem Negativereignis bzw. einem als solches empfundenem Ereignisses stattfanden (Spielabbruch, Niederlage usw.). Die Vermutung liegt nahe, dass Spieler und Zuschauer mit Niederlagen emotional nicht anders umgehen können, als Aggression zu entwickeln, die sich dann gegen ein Ziel richten. Ein bereits während des Spiels stattfindender sukzessiver Abbau von Hemmschwellen, Widerstand gegen den Schiedsrichter zu leisten der sich unter anderem gegen ihn als Figur verbal und non-verbal ausdrückt, begünstigt die Wahl des Schiedsrichters als eine Art „Zielscheibe.“

### **5.4.4.2 Anwendung physischer Gewalt**

Physische Gewalt erleben die Schiedsrichter in Form von spielbezogener Aggression und Gewalt wie Foulspiele unter den Spielern oder den bereits erwähnten „Rudelbildungen“. Schiedsrichter schildern Unsportlichkeiten, Tritte mit offener Sohle gegen den Gegenspieler oder angewandter Körperlichkeit unter zwei Spielern. *„Foul. Dann schieben. Dann schlagen. Es geht meistens so.“* (Jens, Absatz 194). Eine aufgeheizte Atmosphäre kann eine Rolle bei der Entladung von Aggression als physische Gewaltanwendung sein, muss dies aber nicht zwangsläufig, wie die Aussage von Jens nahelegt.

*Das ging GANZ SCHNELL. Es war ein ziemlich ruhiges Spiel. Linksverteidiger kam da in den Zweikampf mit dem Spieler, Rechtsaußen. Einer hat den anderen gefoult. Der andere hat den ersten geschlagen. Und dann ging es plötzlich los.“* (Jens, Absatz 184)

Besonders viele Auskünfte gaben die Schiedsrichter aber über gegen sie selbst angewandte physische Gewalt. Entsprechend sollen die folgenden Ausführungen um die Vorstellung und Analyse insbesondere diesen Teil des Datenmaterials beleuchten. Den Aussagen der Schiedsrichter zufolge kommt es zur Anwendung physischer Gewalt gegen sie

---

<sup>19</sup> Anmerkung des Autors.

## 5 Ergebnisse

ausgehend von Trainern, Spielern und Zuschauern, wobei die meisten der geschilderten Gewalthandlungen von Spielern ausgehen würden. Die physische Gewalt äußert sich vor allem in Schlagen, Schubsen, Treten, absichtlichen Abschießen mit dem Ball und Bespuken des Schiedsrichters. Interessanter Befund ist, dass die Schiedsrichter den Spielern dabei zunächst nicht zwangsläufig körperlich nahestehen, sondern die Spieler sich gezielt auf die Spielleiter zu bewegen, um physische Gewalt anzuwenden. Die folgende Aussage von Daniel belegt diese Beobachtung beispielhaft.

*„Er kam halt trotzdem noch mit einer Geschwindigkeit an. So im langsamen Joggingtempo war er dann so einen Meter bei mir. Also kam dann auch zu mir, hat mich ein Stück geschubst. Hat mich dann angespuckt. Und nach mir zwei Mal versucht, zu schlagen. Einmal hat er mich an der Schulter getroffen mit der Faust.“ (Daniel, Absatz 62)*

Dass Spieler in aggressiv geladener Stimmung auf den Zuschauer zu bewegen, lässt darauf schließen, dass die Aggression nicht Folge affektiven Handelns ist, sondern gezielt ein Ventil, eine Zielscheibe des Aggressionsabbaus gesucht wird. Das Gewalt dabei von den Spielern als legitimes Mittel verstanden wird, unterstützt die These, dass ein Bezugssystem mit der Betonung auf ein friedvolles Miteinander (oder zumindest auf einen gewaltfreien Umgang) von allen Beteiligten nicht hinreichend ausverhandelt wird. Sowohl bei psychischer als auch bei physischer Gewalt geht den Attacken in nahezu allen beschriebenen Fällen ein Negativerlebnis voraus. Wie in Kapitel 5.5.2.3 ausgeführt wird, entsteht Aggression durch Kommunikationen und Interaktionen. Dies kann im Fall von Spielern eine spielimmanente Entscheidung des Schiedsrichters sein oder eine Entscheidung (z. B. Elfmeterentscheidungen), welche den regulären Ablauf des Geschehens beeinflusst (z. B. Spielunterbrechungen und Spielabbrüche).

Die Schiedsrichter erleben gegen sie angewandte Gewalt physischer Form nicht nur auf dem Spielfeld und unmittelbar nach dem Spiel auf dem Platz. Sie berichten ebenso von der Anwendung von Gewalt mittels Objekten (Steinwürfe, Werfen von Kleidungsstücken, Zuschlagen von Türen). Diese Form der Aggression würde bei Trainern, Spielern und Zuschauern stattfinden und dies meist mit gewissem zeitlichen Abstand zum Spielgeschehen. Eine mögliche Erklärung ist dahingehend zu suchen, ob die physische Auslebung von Gewalt tatsächlich mit der örtlichen und rituellen Austragung eines Fußballspiels in Verbindung stehen oder nicht einen viel grundsätzlicheren Wunsch der

Teilnehmer offenbaren, Gewalterlebnisse zu schaffen. Dieser Erklärungsansatz führt jedoch ins psychologische Feld und ist an dieser Stelle daher nicht näher zu klären.

### 5.4.4.3 *Entwicklungstendenzen*

*„Ich nehme es so wahr, dass der Respekt gegenüber den Schiedsrichtern abnimmt. Und dass auch die Gewaltbereitschaft zunimmt auf dem Platz.“* (Daniel, Absatz 150)

*„Also die Sportlichkeit in Frankfurt am Main ist für mich am Arsch. Es muss etwas gemacht werden im Amateurfußball in dieser Stadt. Weil es immer schlimmer wird.“* (Jens, Absatz 122)

In Bezug auf die quantitative Entwicklung von Gewaltphänomenen insgesamt trauen sich die befragten Schiedsrichter nur vorsichtige Einschätzungen zu. Wie die obenstehenden Aussagen jedoch zeigen, sind sich die Schiedsrichter im Wesentlichen darüber einig, dass die Gewaltbereitschaft, d. h. die Erwägung, sich einander gewaltsam zu begegnen und Gewalt als legitimes Mittel der Konfliktaustragung zu wählen, im Amateurfußball steigt. Diese Tendenz gehe einher mit einer Verschiebung der Form von Gewalt – weg von der Anwendung verbaler Aggression hin zur Anwendung psychischer und physischer Gewalt.

*„Ich will nicht sagen, dass es weniger/ ähm mehr geworden ist, aber die Intention von den, ich sag jetzt einfach mal, Straftaten, die ich zu sanktionieren habe, ist schlimmer geworden. Das heißt, es gibt jetzt keine Beleidigungen mehr, sondern einen Faustschlag. ähm. Es gibt kein Rebellieren mehr gegen eine Rote Karte, sondern ähm die probieren, dich gleich zu lynchen. Die fangen dich ab, vor deiner Schiedsrichterkabine. Die rennen deinem Auto hinterher. Die werfen Steine auf dein Auto, wie einem Schiedsrichterkollegen von mir passiert. Der HASS ist SPÜRBARER geworden.“* (Sven, Absatz 119)

*„Ich hatte vorher immer gesagt "ein Zuschauer hat Geld bezahlt, der darf ähm meckern", aber jetzt geht es immer mehr unter die Gürtellinie. Immer mehr persönlicher, immer bedrohlicher.“* (Sven, Absatz 119)

### **5.5 Konfliktodynamiken**

#### **5.5.1 Einschätzungen von Einflussfaktoren auf Konfliktodynamiken**

Die Gesprächsbeiträge seitens Schiedsrichter lassen Schlussfolgerungen hinsichtlich der von Ihnen wahrgenommenen Entstehung und Entwicklung von Konflikten im Rahmen eines Amateurfußballspieles zu. Es konnten bestimmte Faktoren ermittelt werden, die den Schiedsrichtern zufolge Konflikte auslösen oder die Dynamiken des Konfliktgeschehens maßgeblich beeinflussen. Diese Auswahl erfolgte auf Basis der in den Interviewdaten besonders prägnant erscheinenden Informationen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Schiedsrichter selbst häufig als Konfliktauslöser wahrgenommen wird. Diese Art Einflüsse sind in die Darstellung des Kapitels 5.3 im Zusammenhang der Selbstwahrnehmung der Schiedsrichter eingegangen und bereits ausführlich beschrieben worden. Auch sportimmanente Faktoren nach dem Verständnis von Lützenkirchen scheinen einen Einfluss auf das Konfliktgeschehen zu haben (2002, S. 21). Um dem Umfang dieser Arbeit und der Aussagekraft der ausgewählten Faktoren gerecht zu werden, entschied sich der Autor auf eine Reduzierung dieser vier Einflussfaktoren: Altersklasse, Spielklasse, Anonymität und Profifußball.

##### **5.5.1.1 Einflussfaktor Altersklasse**

Die Schiedsrichter sind sich darüber einig, dass Konfliktodynamiken wesentlich von den am Spiel beteiligten Akteuren und den sich hieraus ergebenden Situationen sowie Beziehungsgefügen zusammenhängen. Als eine der entscheidenden Einflussgrößen auf das Geschehen nehmen sie die Altersklasse der Spieler wahr. Es mache einen wesentlichen Unterschied aus, ob es sich um ein Jugend-Spiel oder Senioren-Spiel handeln würde. Diese Unterschiede würden sich insbesondere in den Verhaltensweisen der Spieler und in der Beziehung der Spieler zum Publikum zeigen. Spieler im höheren Jugendbereich (A-Jugend und B-Jugend) würden sich beispielsweise sehr viel mit der persönlichen Beziehungsebene zum Schiedsrichter beschäftigen. Sie nutzen den sportlichen Wettkampf und die Figur des Schiedsrichters um in der Adoleszenz-Phase das „Erwachsen-Sein“ erleben und erproben zu können. Die Schiedsrichter stellt dieses Phänomen vor die besondere Herausforderung, dass *wie* ihrer Entscheidungen adäquat zu begründen. In Abgrenzung zu anderen Jugend-Altersklassen seien aus Schiedsrichtersicht besonders A-Jugend-Spiele schwer zu pfeifen.

## 5 Ergebnisse

*„Und wir (Schiedsrichter)<sup>20</sup> sagen, das ist so eine kleine Königsdisziplin, weil ähm angehende Profi-Möchtegern-Fußballspieler, die pubertieren zu pfeifen, ist etwas anderes wie kleine Kids, die sowieso Respekt vor dir haben, weil du einfach einen Kopf größer bist.“ (Sven, Absatz 51)*

Sven zufolge stellen der Körper und das Alter entscheidende Einflussgrößen auf das Beziehungsverständnis zwischen Spieler und Schiedsrichter dar, die wiederum das Konfliktgeschehen beeinflussen. Jens veranschaulicht im Folgenden, dass Jugendliche an der Schwelle zum Senioren-Bereich teilweise auch persönliche Probleme in den Amateurfußball einbringen.

*„Es gab ein A-Jugend-Spiel letztes Jahr. [...] Da war es schon klar, dass es ein problematisches Spiel wird. Also. Da waren persönliche Konflikte zwischen Spielern aus beiden Mannschaften. Es ist möglich bei A-Jugend, B-Jugend, dass etwas, von der Schule kommt. Oder vielleicht gibt es rivalisierende Schulen ...“ (Jens, Absatz 112)*

Während die Spieler in den höheren Jugend-Altersklassen den Schiedsrichtern zufolge sich häufig mit ihrer eigenen Persönlichkeit oder dem Ausloten von Beziehungen zu anderen Akteuren auf dem Platz beschäftigen, rücken bei den Erwachsenen ganz andere, vor allem spielimmanente Aspekte in den Vordergrund.

*„Bei den ersten Herren, da geht es halt doch immer noch darum, tatsächlich auch, nicht um jeden Preis, aber dann DOCH zu gewinnen. Da ist einfach die Stimmung von vornherein. Die motivieren sich deutlich mehr. Und sind dann mehr auf das ZIEL des Sieges jetzt am Ende erpicht.“ (Daniel, Absatz 138)*

Schiedsrichter erleben die Seniorenspieler als auf das Spiel fokussierter. Es gehe weniger darum, persönliche Werte zu positionieren, als sich sportlich durchzusetzen und dadurch Stärke zu demonstrieren. Aus ihrer körperlichen und persönlichen Weiterentwicklung resultiere eine Spielführung

*„mit mehr Körpereinsatz. Oftmals ist es fairer Körpereinsatz. Es gibt aber halt auch diese Zweikämpfe/ Oder es gibt auch Spiele, wo die meisten Zweikämpfe mit*

---

<sup>20</sup> Anmerkung des Autors.

*mehr Härte geführt werden. Vielleicht auch unfaire Härte. Zum großen Teil ist es faire Härte. Aber die Zweikämpfe, die haben einfach einen anderen Charakter. Da kracht es auch einmal. Und die fliegen am Boden und stehen auch wieder auf. Aber danach ist es auch wieder gut.“ (Daniel, Absatz 144).*

Die von Schiedsrichtern gezogenen Vergleiche zwischen Jugend- und Seniorenfußball offenbaren außerdem ein fundamental anderes Verhältnis unter den Akteuren. Dies zeige sich etwa in einem höheren Verständnis bei Erwachsenen Spielern hinsichtlich der Erwartungen an das Spiel sowie in der Beziehung zwischen Spielern und Zuschauern. Die Zuschauer im Jugendbereich seien oftmals Verwandte (darunter meistens Eltern), die regelmäßig Partei für ihre Familienangehörigen ergreifen. Dieses Phänomen äußere sich in Zwischenrufen, die laut Schiedsrichtern so interpretierbar seien, dass die Außenstehenden glauben, sich schützend vor die Spieler stellen zu müssen. Diese Art der Zwischenrufe, die Konfliktpotenziale mit sich bringen würden, verlaufe dagegen bei Senioren weniger auf der persönlichen Ebene. In dieser Hinsicht scheint der Einfluss von Zuschauern auf Konfliktdynamiken im Jugendbereich deutlich höher als im Seniorenbereich.

### **5.5.1.2 Einflussfaktor Spielklasse**

Über den Einfluss von Spiel- bzw. Leistungsklassen auf das Konfliktgeschehen im Amateurfußball sind die Schiedsrichter geteilter Mannschaft. Während Jens klar formuliert, dass die Spieler in unterschiedlichen Ligen eine andere Disziplin zeigen würden, welche die Spielleitung und das Konfliktmanagement seitens Schiedsrichter beeinflussen, kann Daniel keine allgemeingültige Unterschiedlichkeit feststellen.

*„Es gibt einen deutlichen Unterschied zwischen Kreisoberliga zum Beispiel und Kreisliga C. Da können die Leute schon ein bisschen Fußball spielen. Eigentlich sind die Spiele viel leichter zu pfeifen. Die Mannschaften sind disziplinierter im Allgemeinen. Und man kann schnell feststellen, in welche Richtung das Spiel geht.“ (Jens, Absatz 22)*

*„Aber prinzipiell kann man sagen, dass das jetzt nicht an die Liga gebunden ist. Dass Spieler aggressiv 'reingehen. Oder darauf aus sind, irgendwelche Leute umzutreten. Das ist eigentlich von vornherein eigentlich meistens fair.“ (Daniel, Absatz 148)*

Eine Ausnahme stelle dabei eine Unterscheidung zwischen oberen und unteren Amateurbereich dar. So würden im unteren Amateurbereich deutlich häufiger versteckte Unsportlichkeiten (z. B. Tätlichkeiten, Tritte hinter dem Rücken des Schiedsrichters) stattfinden. Dieses Phänomen sei den Schiedsrichtern zufolge auf das Fehlen von Schiedsrichter-Assistenten in den Spielklassen Kreisoberliga, Kreisliga und Kreisklasse zurückzuführen. „*Da wissen die Spieler natürlich auch, hier ist nur ein Schiedsrichter. Wenn der zu mir nicht hinguckt, dann sieht er es nicht.*“ (Daniel, Absatz 148)

Schiedsrichter stellen fest, dass die im Spiel eingesetzte Körperlichkeit seitens der Spieler in Abhängigkeit von der Spielklasse unterschiedlich ausfällt. Besonders lasse sich dies den Referees zufolge im Zweikampfverhalten beobachten.

*„Die Zweikämpfe werden halt anders geführt. Weil halt einfach der C-Liga-Spieler (Spieler der Kreisliga C)<sup>21</sup> nicht das Niveau hat von einem Gruppenliga- oder Verbandsligaspieler. Die gehen halt einfach anders in Zweikämpfe 'rein. Mit mehr Körpereinsatz. [...] „Da geht es einfach mehr zur Sache in so einem Spiel.“* (Daniel, Absatz 146)

Als Gründe für diese Unterschiede in der Intensität des Körpereinsatzes werden vordergründig fehlendes spielerisches Können genannt. Ob es tatsächlich unfairer zugeht in den niedrigeren Spielklassen im Sinne von intendierter Aggression, kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht festgestellt werden. An Gaum anschließend kann allerdings von einem Einfluss der Spielklasse auf das Fairnessverständnis von Amateurfußballspielern ausgegangen werden (2014, S. 122). Entsprechender Unterschiede in den Wertvorstellungen der Akteure (Schiedsrichter beschreiben die Spieler in den höheren Spielklassen etwa als zielstrebig) erscheint ein Einfluss auf Konfliktodynamiken zumindest vorstellbar.

### **5.5.1.3 Einflussfaktor Anonymität**

Die Analyse der Interviewdaten lässt eine zuweilen wenig berücksichtigte Komponente in den Vordergrund rücken: Den Grad der Anonymität innerhalb der Beziehungen unter den Akteuren. Den Schiedsrichtern zufolge hat es maßgeblichen Einfluss auf die Konfliktentstehung und Dynamiken der Konfliktentwicklung, ob sich die Akteure schon vor

---

<sup>21</sup> Anmerkung des Autors.

der Austragung des Fußballspieles kennen oder nicht. Kennen sich die Akteure, könne man auf *„einer anderen Ebene kommunizieren“* (Daniel, Absatz 24). Die Aussage von Jens bestätigt dies: *„Und manchmal kenne ich sie (Trainer)<sup>22</sup>, weil ich sie einige Male schon vorher gepfiffen habe. Und wenn ich mich mit denen schon gut verstehe, dann ist es viel leichter, denen zu sagen ‚Also bitte, heute Ruhe auf der Bank.‘“* (Jens, Absatz 44) Ob die Schiedsrichter, die Vereine sowie die zugehörigen Akteure sich kennen, hänge nach Angaben der Schiedsrichter von der Anzahl der gepfiffenen Spiele der Referees zusammen, aber auch mit der Spielklasse. So gibt es in den unteren Spielklassen deutlich mehr Vereine, der Grat an Anonymität zwischen den Akteuren ist folglich höher einzuschätzen. Insbesondere im unteren Amateurbereich geben Schiedsrichter daher an, die Vereine und die an der Austragung des Spiels stattfindenden Akteure oft gar nicht zu kennen. Die in Kapitel 5.4.4 erwähnten Prozesse der Entmenschlichung könnten hiermit in Verbindung stehen.

Die beschriebene Fremdheit führt zu einer ambivalenten Bewertung seitens Schiedsrichter. Einerseits sei eine gewisse Fremdheit von Nutzen, da sie *„gerade am Anfang, sehr hilfreich sein (kann)<sup>23</sup>. Weil sie mich eben nicht kennen, wissen die nicht, wie sie ähm, mich, ich sage jetzt mal, anzugreifen haben. Mit Worten, Taten, wie auch immer.“* (Sven, Absatz 127). Andererseits sei auch das erwartete Verhalten von Spielern und Trainern dadurch für den Schiedsrichter deutlich schwerer einzuschätzen. Infolgedessen versuchen die Schiedsrichter, mit den Trainern eine wesentliche Akteursgruppe in der Entwicklung von Konfliktdynamiken besser kennen zu lernen.

*„Dann stelle ich mich bei den Trainern vor, die in der Regel dann schon so langsam das Aufwärmtraining beginnen. Und sage, dass ich halt der Sven Meyer (Name geändert)<sup>24</sup> bin. Und hier der Schiedsrichter bin heute. Und frage, in welchen Farben sie spielen und wie es da aussieht. Und probiere, eigentlich relativ locker zu bleiben. Bin aber beim Sie. Und ähm bin eher so freundschaftlich drauf. Ohne richtig, Autorität auszustrahlen. Und dann frage ich halt auch, ob irgendetwas vorgefallen ist, in den Vorspielen gegen die Mannschaft. Und höre mir da die Situation an.“* (Sven, Absatz 143)

---

<sup>22</sup> Anmerkung des Autors.

<sup>23</sup> Anmerkung des Autors.

<sup>24</sup> Anmerkung des Autors.

## 5 Ergebnisse

Aus der Aussage von Sven wird der Wunsch erkennbar, nicht nur aus Schiedsrichtersicht wertvolle Informationen für die Spielleitung zu sammeln, sondern auch eine persönliche Beziehung zu den Trainern aufzubauen. Mit den Spielern gebe es hingegen vor den Spielen seit der Abschaffung der „klassischen“ Gesichtskontrolle in der Kabine kaum Kontakt. Dieser Umstand wird seitens Schiedsrichtern ambivalent eingeschätzt.

*„Und das (Kennenlernen)<sup>25</sup> wurde uns genommen. Das heißt, wir sehen uns eigentlich nur beim Warmlaufen und dann schon sofort im Spiel. Das heißt, der Spieler hat weniger Möglichkeiten, seine Grenzen auszutesten oder auszuloten.“*  
(Sven, Absatz 242)

*„Allerdings hat das (Kennenlernen)<sup>26</sup> für mich jetzt keinen großen Sinn, weil die Spieler, die interessiert das eh nicht viel, was ich den vor dem Spiel sage.“* (Daniel, Absatz 32)

Berücksichtigt man die bereits erläuterte hohe Bedeutung der Beziehungsebenen unter den Akteuren in Konfliktsituationen, liegt die Schlussfolgerung nahe, dass eine fehlende Begegnung der Akteure Konfliktpotenziale hervorruft. Entsprechend hat es Einfluss auf das Verhalten zwischen Schiedsrichtern und Spielern, dass die Beziehungsebenen erst unmittelbar auf dem Platz und in unmittelbarer zeitlicher und örtlicher Nähe zum Spielgeschehen ausgehandelt werden können. Der Aufbau gegenseitigen Verständnisses scheint in der dem Fußballspiel zugehörigen Emotionalisierung und Schnellebigkeit von Situationen kaum möglich. Anonymität begünstigt in diesem Sinn fehlende Empathie, damit einhergehend eine Entmenschlichung und eine Zunahme aggressiven Verhaltens. Ein ähnliches Verhalten sei den Schiedsrichtern zufolge auch bei den Zuschauern zu beobachten. In der Wahrnehmung von Daniel vollzieht sich diese auf Anonymität beruhenden Aggression sogar mit Vorsatz.

*„Das nimmt man auch vermehrt wahr, dass da Leute oder Zuschauer auf den Platz kommen. Einfach um die Emotionen am Wochenende 'rauszulassen. Da bin ich ANONYM. Als Zuschauer kann ich so viel schreien, wie viel ich will. Da kann ich den beleidigen.“* (Daniel, Absatz 152)

---

<sup>25</sup> Anmerkung des Autors.

<sup>26</sup> Anmerkung des Autors.

Dass eine bereits bestehende Bekanntheit unter den Akteuren auch negative Auswirkungen auf das Spiel- und Konfliktgeschehen implizieren kann, verdeutlichen Beiträge der Spielleiter ebenfalls. Schiedsrichter sprechen von „Problemspielern“, „Problemtrainern“ und „Problemvereinen“, wenn sie bereits schlechte Erfahrungen mit den jeweiligen Akteuren gemacht haben oder bereits von deren destruktiven Verhalten (etwa durch Austausch mit anderen Schiedsrichtern) mitbekommen haben. Dieses Verhalten reiht sich in bisherige Befunde zu Folgebegegnungen unter Sportlern ein, die eine zunehmende Eskalationsdynamik aufweisen (vgl.: Ribler, 2013, S. 601).

Verhaltensweisen, insbesondere von Trainern und Spielern werden von Schiedsrichtern in einen größeren Kontext eingeordnet, der in der Bewertung der Schiedsrichter vor und nach Konflikten zum Tragen kommt. Informationen über bereits erfolgte destruktive Verhaltensweisen von Spielern und Trainern führen zur Anpassung von entsprechenden Kommunikationsformen seitens des Schiedsrichters, wie die beiden Zitate von Daniel zeigen.

*„Da gibt es einen Spieler, der war früher mein Trainer im Jugendfußball. Natürlich rede ich auf dem Platz mit dem anders als wäre das jetzt ein total Fremder, ja? Mit dem kann ich halt auf einer anderen Ebene kommunizieren, aber von den Entscheidungen her macht das keinen Unterschied“ (Daniel, Absatz 24)*

*„Aber mit dem anderen Trainer, hatte ich schon halt diese VORGESCHICHTE gehabt. Dass er mich schon massiv angegangen ist und deswegen wollte ich ihm jetzt nicht das Du anbieten. Oder möchte ich persönlich, einfach den Abstand wahren.“ (Daniel, Absatz 96)*

Die Schiedsrichter leiten aus dem wahrgenommenen Verhalten der Trainer oder der Rückbesinnung auf Muster aus vorherigen Spielen ihr eigenes Handeln ab. In Konfliktsituationen macht sich das besonders anschaulich bemerkbar. Die Schiedsrichter verändern ihre persönliche Kommunikationsform zu den Trainern (z. B. durch die Wahl der Sie-Ansprache und passen ihre Art der Spielleitung und die Kommunikation mit den Spielern an (*„Es gibt keine Ansprachen mehr. Es gibt NUR NOCH die Karten.“ (Sven, Absatz 182)*)).

Besonders deutlich zeigt sich diese Anpassung Interaktions- bzw. Kommunikationsform des Schiedsrichters an der Wahl der verbalen Ansprache. Die Ausführungen zeigten, dass die Schiedsrichter in der Lage sind, bewusst zwischen unterschiedlichen Stilen der

## 5 Ergebnisse

Kommunikation zu wählen. Ein Beispiel ist die situationsabhängige Entscheidung eines Schiedsrichters, ob er den Spieler mit „Du“ oder „Sie“ anspricht. Entsprechend ihrem in Kapitel 5.3 dargestellten Bemühen, eine „sportlich“ positive Grundatmosphäre an dem Spieltag zu erzeugen, bevorzugen die befragten Amateurschiedsrichter das „Du“. In Konfliktsituationen kommt es jedoch vor, dass sie eine andere Kommunikationsebene wählen, wie folgende Aussage von Daniel verdeutlicht:

*„Nur wenn ich jetzt halt einen Spieler irgendwie verwarne oder halt den auch mal in die Mangel nehmen muss, dann verfall ich auch gerne ins Sie, um halt einfach dann die Distanz zu wahren und zu sagen "Jetzt bin ich NICHT mehr dein Freund.“ (Daniel, Absatz 24)*

Während Schiedsrichter grundsätzlich das „Du“ als bevorzugte Ansprache nutzen, um eine freundschaftliche Beziehungsebene zu inszenieren, siezen sie Trainer und Spieler, um eine emotionale Distanz aufzubauen. *„Und wenn ich dann als Autoritätsperson in der Sie-Form zu einem komme, ist das wie eine Rüge damals vom Lehrer.“ (Sven, Absatz 127).* Diese Distanz kann den Schiedsrichtern zufolge erweitert werden, beispielsweise durch das Nennen des Namens. Die befragten Schiedsrichter sind sich darüber einig, dass eine Ansprache des Nachnamens verbunden mit einem vorstehenden „Herr“ eine besonders distanzierte Kommunikationsform darstellt. Je nachdem, ob die Schiedsrichter eine den Akteuren freundlich gesonnene oder eine distanziert unpersönliche Haltung vermitteln wollen, bestimmen Schiedsrichter also die Form ihres Ausdrucks. Die Schiedsrichter erteilen und entziehen den Akteuren Beziehungsangebote, die wiederum zu Veränderungen in deren Verhalten führt. Die Reaktionen der Akteure auf die veränderten Kommunikationen seitens Schiedsrichter entscheiden dann, ob sich ein Konflikt im Folgenden auflöst oder durch weitere Ablehnung eskaliert. Kennen die Schiedsrichter nun die Akteure bereits im Vorhinein, können Sie deutlich besser einschätzen, welche Art Beziehungsangebote sie aussprechen, um die Verhärtung von Konflikten zu vermeiden.

*„Ja natürlich hätte ich ihm in der ersten Halbzeit schon die Gelbe Karte zeigen KÖNNEN. Aber wenn du denkst 'Ich habe schon mit ihm gesprochen. Ich weiß, dass es ein ganz freundlicher Typ ist. Dann lieber mit ihm in der Pause sprechen.““ (Jens, Absatz 50)*

Fehlt allerdings Wissen über die Persönlichkeit von Trainern (ebenso Spieler oder Zuschauer), welches ein Austausch vor dem Spiel ermöglichen könnte, besteht seitens der Schiedsrichter eine deutlich höhere Unsicherheit hinsichtlich der geeigneten Kommunikationsform. Dieses kann zur Ablehnung seitens der Trainer führen und Konfliktpotenziale hervorrufen oder verschärfen.

*„Da hatte ich einen (Trainer)<sup>27</sup> gehabt. Mit dem habe ich erst per Du geredet. Und dann hat er mich angeguckt und hat zu mir gesagt ‚Sind wir zusammen die Kellertreppe ‘runtergefallen, dass du mich duzt?’ “ (Sven, Absatz 178).*

Die von Sven geschilderte Situation, die sich während des Spiels vollzog, veranschaulicht den Einfluss der Beziehungsebene respektive der Anonymität der Beziehungen unter den Akteuren auf das Konfliktgeschehen. Bei höherer Anonymität bestehen vermehrt gegenseitige Unsicherheiten bezüglich der Kommunikationsformen, die sich in Konflikten bemerkbar machen.

### **5.5.1.4 Einflussfaktor Profifußball**

Alle drei Schiedsrichter sind sich darüber einig, dass sich Erscheinungen aus dem Profifußball in dem Konflikt-Verhalten der Akteure im Rahmen der Austragung eines Amateurfußballspiels widerspiegeln. Diese Auffassung entspricht den Erhebungen von Lützenkirchen, wonach rund 90 % der Befragten einen großen Einfluss des professionellen Fußballs auf den Amateurfußball hinsichtlich Aggressivität und Gewalt wahrnehmen (Lützenkirchen, 2002, S. 19). Die in dieser Untersuchung befragten Schiedsrichter äußern, dass insbesondere Trainer und Spieler das Verhalten der Profis nachahmen.

*„Man sieht es auch von jeder Kamera, wie der Trainer sich an der Seitenlinie aufregt. Wie die Spieler sich aufregen. Und dieses Verhalten wird auch im großen Maße nachgeahmt auf den Amateurplätzen. ‘Wenn der Jürgen Klopp (aktiver Profifußball-Trainer beim FC Liverpool)<sup>28</sup> da ausflippen kann, und der ist auch der große Held, kann ich mich auch genauso verhalten.’“ (Jens, Absatz 140)*

Die Interview-Analysen legen nahe, dass die Schiedsrichter unter Amateurfußball-Trainern ein verzerrtes Bild von der Tätigkeit als Fußballtrainer vermuten. Der Profifußball

---

<sup>27</sup> Anmerkung des Autors.

<sup>28</sup> Anmerkung des Autors.

wirke sich in den Wahrnehmungen der Schiedsrichter folglich dahingehend auf den Amateurfußball aus, als dass Amateurfußballtrainer Vorbilder aus dem Profifußball übernehmen, Interpretationen der Werte und Verhaltensweisen über sie treffen und ihnen dann nacheifern. Dabei würden tendenziell eher konfliktfördernde Verhaltensweisen übernommen als friedvolle („*Umherspringen. Jeden Tritt coachen (englisch)*“<sup>29</sup>. *Die Kleinen anschreien, wenn sie einen Fehler machen.*“ (Jens, Absatz 144)). Pädagogische Kompetenzen würden den Interpretationen der Amateurtrainer nur eine unzureichende Rolle spielen, was fehlende Empathie gegenüber Schiedsrichtern und eine Überforderung seitens der Trainer zur Folge hätte. „*Das Problem ist, der Trainer ähm ist ja meistens überfordert mit der Mannschaft und mit der Autorität. Und die meisten wollen einfach nur kicken. Und dann müssen die auf einmal noch ähm diszipliniert sein.*“ (Sven, Absatz 233).

Ein ähnliches Phänomen nehmen Schiedsrichter auch bei Spielern wahr. Spieler würden im Amateurbereich etwa Verletzungen vortäuschen, um im Spiel einen Vorteil zu erlangen.

„*Es gibt so viel THEATER jetzt. Und das ist doch etwas, in Bezug auf Konflikte auf den Amateurplätzen. Theater. Es gibt so viele laute Schreie. Leute werden gefoult. Die schmeißen sich hin. Die schreien. Die halten das Bein. [...] Dass sie verletzt worden sind. Und natürlich. In den meisten Fällen. Zwei Minuten später stehen sie wieder auf.*“ (Jens, Absatz 140)

Dieses Verhalten, welches den Vorzug des unfairen Sieges gegenüber der fairen Niederlage impliziert (vgl.: Gaum, 2014, S. 31), steht für eine Werteverchiebung, die insbesondere in den modernen Formen des Leistungssports respektive Profi-Fußball zu beobachten sei. Einer der befragten Schiedsrichter sucht die Erklärung darin, dass das Bewusstsein eingebüßt wurde, dass es im Amateurfußball „*um Spaß und Sport geht. Und nicht um Ehrgeiz und Geld wie oben. Aber ich glaube, dass/ Es gibt so viele Leute, die denken, die wollen nach oben. Das ist für sie das große Ziel.*“ (Jens, Absatz 138).

### 5.5.2 Typische Konfliktodynamiken

Nachdem die verschiedenen Akteure und ihr Verhalten in Konfliktsituationen vorgestellt wurden, interessieren nun vor allem typische Ablaufmuster. Bei der Identifizierung von typischen Abläufen und Verhaltensmustern waren vor allem die von den Schiedsrichtern

---

<sup>29</sup> Anmerkung des Autors.

geschilderten Episoden von Konfliktsituationen von Bedeutung. Der Autor bemühte sich darum, Gemeinsamkeiten in der Entstehung und Entwicklung von Konflikten auszumachen. Exemplarisch wurden drei Konflikte ausgewählt und systematisch nach Konfliktgegenständen, zeitlicher Abfolge, Ablauf der Handlungen, die am Konflikt beteiligten Akteure und auffallenden Besonderheiten zerlegt (siehe Anhang G, Anhang H und Anhang I). Um die Vergleichbarkeit hinsichtlich der Dynamiken zu erhöhen, entschied sich der Autor für die Auswahl von Konflikten, die im Zuge von Amateurfußballspielen der gleichen Altersklasse stattfanden (A-Jugend). Ergebnisse und Schlussfolgerungen dieses Vorgehens werden in diesem Kapitel erläutert.

### ***5.5.2.1 Der Schiedsrichter als „Problemfigur“: Fehlende Akzeptanz gegenüber der Autorität des Unparteiischen***

Der gefilterte Blick auf die einzelnen Strukturelemente der Konflikte macht klar, dass sich Amateurfußballschiedsrichter dem grundsätzlichen Fehlen von Akzeptanz ihrer Person sowie ihrer Entscheidungen konfrontiert sehen. Wie bereits im Kapitel 5.4.2 dargestellt, lamentieren Trainer, Spieler und Zuschauer in nahezu jedem Spiel. Die Meinung lautstark zu äußern, den Protest und den Streit mit anderen zu suchen ist als fester Bestandteil der Austragung eines Fußballspiels in den unteren Spielklassen zu verzeichnen. Es ergibt sich eine Gesamtatmosphäre der fehlenden Anerkennung und des fehlenden Respekts, die sich besonders deutlich an der Rolle des Schiedsrichters ablesen lässt (siehe z. B. Anhang G, S. i; Anhang H, S. i; Anhang I, S. i).

Der Schiedsrichter scheint durch die schlichte Ausübung seiner Tätigkeit, z. B. durch die regelkonforme Sanktionierung von Fouls, zu einer Projektion eigener Frustrationen zu werden. Er nimmt auf diese Weise die Rolle der zentralen „Problemfigur“ im Spiel an. Entsprechend häufig ist der vermeintliche Auslöser von Konflikten der Schiedsrichter selbst. Dieses aus den analysierten Konflikten hervorgehende typische Phänomen schließt an Thesen von Büser an (2008b, S. 156). Demnach komme jeder Akteur (Trainer, Spieler, Zuschauer) aufgrund seines individuellen Blickwinkels und seiner ihm eigenen Motivationslage zu unterschiedlichen Urteilen. Aus ihrer Sicht sei für die Entstehung oder Entwicklung eines Konfliktes gar nicht relevant, ob der Schiedsrichter objektiv korrekt entscheidet. Wichtig(er) sei den Beteiligten, dass für *ihre* Mannschaft entschieden werde (Büser, 2008b, S. 156). Eine *natürliche Akzeptanz* des Schiedsrichters scheint in diesem

Sinne nicht Teil des normgerechten Bezugssystems unter den Akteuren zu sein oder dieses in schwierigen Momenten auszuhebeln.

Trifft der Schiedsrichter eine Entscheidung, wandelt sich die bereits bestehende latente Nicht-Akzeptanz gegenüber dem Schiedsrichter als bemächtigte Person mit alleiniger Entscheidungskompetenz in verschiedene Formen der Ablehnung und Aggression. Durch die Analyse nicht abschließend bewertet werden können die Motive der sich beschwerenden Beteiligten. Hier sind Beeinflussungsversuche, Insuffizienz- bzw. Minderwertigkeitsgefühle oder eine in der Persönlichkeit begründete grundsätzliche Neigung zu herausfordernden bzw. streitsüchtigen Handlungen vorstellbar. Für eine nähere Betrachtung dieser Motive braucht es einen geeigneten Ansatz der Psychologie.

Konstatieren lässt sich eine grundsätzlich vorhandene Bereitschaft unter den Beteiligten, verbale und non-verbale Beleidigungen sowie die Anwendung physischer Gewalt als legitime Mittel der Austragung von Konflikten auf Amateurfußballplätzen angesehen werden. Dieser Befund gilt insbesondere für jene Gewalt, die von Spielern, Trainern und Zuschauern gegen Schiedsrichter ausgeübt wird. Bei all diesen Akteursgruppen lässt sich die extreme Wahl der physischen Gewalt gegen Schiedsrichter mit Beispielen belegen. Dieser Umstand bettet sich in die eben erwähnten Schlussfolgerungen ein, dass der Schiedsrichter als Autoritäts- bzw. Entscheidungsinstanz nicht akzeptiert wird. In Kombination mit einer allgemeinen Stimmungslage des fehlenden Respekts unter allen Beteiligten und einem nicht-stabilen Bezugssystem von Normen, steigt die Bereitschaft, zur Anwendung von Gewalt.

### ***5.5.2.2 Einer für alle, alle gegen einen: Solidarisierung der Akteure gegen den Schiedsrichter***

Die grundsätzliche Tendenz zur Nicht-Akzeptanz der „Problemfigur“ Schiedsrichter verstärkt sich durch ein weiteres typisches Phänomen, das in der Untersuchung der Konfliktbeispiele offenkundig wurde. Konfliktparteien solidarisieren sich untereinander zu „Konfliktparteien“ (mindestens zwei Akteure) und „Konfliktfraktionen“ (mehrere Akteure aus unterschiedlichen Akteursgruppen). Diese Prozesse der Solidarisierung, d.h. dem Zusammenschluss von auf eine Situation bezogenen ähnlich oder gleichgesinnten Individuen zu einem Kollektiv, lassen sich etwa bei den Konflikt-Beispielen I und II finden (siehe Anhang G, S. i, Anhang G, S. iv; Anhang H, S. ii) entdecken.

## 5 Ergebnisse

Im Sinne von Plessners Ausführungen von Teamidentifikation nehmen die Akteure in den Konfliktsituationen Unterschiede bewusster wahr, orientieren sich innerhalb ihrer Akteursgruppe an prosozialen Normen und steigern ihnen gegenüber ihr prosoziales Verhalten bei zunehmend diskriminierendem Verhalten gegenüber anderen Akteuren und Akteursgruppen (2006, S. 65). Zuschauer solidarisieren sich mit dem provozierenden Verhalten eines Zuschauers, Trainer bestärken sich gegenseitig in destruktivem Verhalten, Spieler übernehmen Handlungsweisen von Trainern und Spieler bilden ein Team in der Ausübung von Gewalt.

Auffällig wurde bei den untersuchten Konflikten eine dominante Form der Parteien bzw. Fraktionsbildung in Abhängigkeit von der Vereinszugehörigkeit (bzw. im Fall von Zuschauern die Zugehörigkeit entsprechend der unterstützten Mannschaft). Den ausgewählten Beispielen zufolge kann entnommen werden, dass sich besonders häufig jene Akteure zusammenschließen, welche für die gleiche Mannschaft spielen, trainieren oder mitfeiern. Dieses typische Handeln im Kollektiv vollzieht sich insbesondere in emotional aufgeladenen Situationen wie das Konflikt-Beispiel II zeigt. Der Trainer handelt aus einer emotional aufgeladenen Stimmung heraus und schließt sich mit dem Ausschalten des Flutlichtes (und später durch gewaltsames Zuschlagen der Kabinentür) der Aggression seiner Spieler an. Möglich erscheint in diesem Fall ein sportpsychologisch typisches Phänomen, dass Spieler und Trainer im Fußball insbesondere Niederlagen als kollektive Erfahrungen wahrnehmen (Hacklett, 2019, S. 55).

Die Solidarisierungs- und Kollektivierungsprozesse werden dann zu einer echten Gefahr, wenn sie sich gewaltsam gegen Gruppen oder Einzelpersonen richten. Genau dies scheint in Bezug auf den Schiedsrichter überproportional oft zu passieren. Es wird nicht zwangsläufig der Spieler gewalttätig, dem der Schiedsrichter die Rote Karte zeigte, es kann auch sein Mitspieler anfangen zu schubsen, beleidigen oder treten. Es bedrohen nicht oder nicht nur die Spieler den Schiedsrichter nach einem Spielabbruch, es sind auch die Zuschauer, welche Aggression gegen den Schiedsrichter einsetzen. Naheliegender erscheint, dass die Vereinszugehörigkeit und eine inszenierte „Wir-Gemeinschaft“ von gewaltbereiten Akteuren als Vorwand genutzt wird, um Formen der Aggression und Gewalt zu legitimieren.

Vereinzelte Hinweise lassen auf ein bestehendes Autoritäts- bzw. Machtgefüge unter den Akteuren eines Kollektivs (Verein, Mannschaft, usw.) schließen. Eine hervorgehobene

Bedeutung kommt hierbei den Trainern zu (siehe Kapitel 5.4.2.1). Diese tragen mit destruktiven Handlungen in verschiedenen Maßen (vom Lamentieren über Einschüchterung bis hin zur physischen Anwendung von Gewalt) entscheidend dazu bei, dass insbesondere Spieler, aber auch Zuschauer sich ebenfalls eines destruktiven Verhaltens annehmen oder ein bereits bestehendes destruktives Verhalten verstärken. Nicht unerwähnt soll an dieser Stelle sein, dass in den untersuchten Episoden auch friedvoll agierende Akteure und Akteursgruppen beteiligt waren. Trainer, Spieler und auch Zuschauer treten vereinzelt auch für den Schiedsrichter ein. In diesem Sinne kommt es auch zu positiven Solidarisierungsprozessen bei Unterstützung des Schiedsrichters. Festzuhalten ist aber, dass diese deeskalierenden Kräfte in den analysierten Konflikten nicht stark genug waren, um erhebliche Eskalationsmomente zu verhindern.

### **5.5.2.3 Wechselwirkungen von Reizen: Aufbau und Entladung von Aggression**

Die in den Konflikt-Beispielen untersuchten Fälle zeigen, dass die Eskalationen von Konflikten im Amateurfußball nicht von eben auf gleich entstehen, sondern sich innerhalb eines von allen Akteuren konstruierten, sich dynamisch verändernden Interaktionsgefüge vollziehen. Zwar können sich die aggressiven Handlungen innerhalb von wenigen Sekunden entladen und in sehr schneller Abfolge erhebliche Konsequenzen mit sich bringen, allerdings wird bei genauer Beleuchtung der Konfliktstrukturen deutlich, dass sich die Aggression meistens schon durch bestimmte Verhaltensweisen unter den Akteuren etablierte.

Durch bestimmte als *Reize* oder *Provokationen* wahrgenommene Handlungen anderer Akteure wird die akkumulierte Aggression schließlich ausgelöst und entlädt sich oftmals impulsiv in der Wahl extremer Mittel. Im Sinne einer *reaktiven Gewalt* nach Pilz (siehe Kapitel 3.3) beantworten die Akteure ein Verhalten, das sie zuvor als verletzend oder provozierend erlebten. In Konfliktbeispiel III konstituierte sich ein komplexes Beziehungsgefüge unter Spielern und dem Schiedsrichter, die sich noch vor dem Spiel fremd waren (siehe Anhang I). Die Spieler brachten dem Schiedsrichter schon vor dem Spiel Provokationen entgegen („Wer traut sich am meisten?“). Destruktive Verhaltensweisen äußerten sich schon vor der Eskalation der Konflikte auf dem Spielfeld. Beide Rote Karten folgten dann im Spiel dem Schema: Reiz (Entscheidung des Schiedsrichters) – Ablehnung (Beleidigung bzw. Gewalt). In beiden Fällen haben sich unter den Spielern Frustrationen angestaut, die bei Entscheidung des Schiedsrichters (Sanktion einer

sportbezogenen Regelverletzung) zur Entladung führen. Die Spieler aber brechen die Komplexität eines Fußballspiels, in dem 23 Personen auf dem Platz interagieren, auf eine monokausale Abfolge herunter und projizieren alles Üble auf eine Situation bzw. eine Person (Schiedsrichter). Auch hier lässt sich feststellen, dass ein gemeinsames Bezugssystem von Normen vor dem Spiel nicht ausreichend erläutert bzw. ausgehandelt wurde. In Konflikt-Beispiel I lässt sich sogar eine ganze Verkettung von Reizen und Ablehnungen feststellen: Reiz (Provokation des Schiedsrichters seitens Zuschauer) – Ablehnung (Ansage des Schiedsrichters) als neuer Reiz – Ablehnung (neue Provokation) usw. (siehe Anhang G). Ferner ist in diesem Beispiel ein Komplexitätszuwachs des Konflikts zu verzeichnen. Dieser zeigt sich unter anderem, um es mit Glasls Worten zu beschreiben, in der Ausweitung der sozialen Arena. Der Trainer schließt sich beispielsweise dem Spieler-Zuschauer Konflikt an, in dem er mit dem Schiedsrichter über die Zuständigkeit, Ordner zu stellen, streitet. Nach dem Spiel gibt es einen Konflikt, der sich in Einschüchterungen seitens des Co-Trainers äußert (siehe Anhang G, S. iv). Diesem schließt sich den Trainer im Folgenden an. Eine weitere Ausweitung der sozialen Arena zeigt sich dann, als zwei Spieler die „Konflikt-Bühne“ betreten und persönliche Informationen des Schiedsrichters im Internet suchen. Die Komplexität des Konfliktes nimmt folglich zu, bei gleichzeitiger Reduktion des Konfliktgegenstandes aus Trainer- und Spielersicht. Diese reduzieren den Konfliktgegenstand auf den Spielabbruch des Schiedsrichters und schieben ihm die Schuld hierfür zu (Reduktion auf Monokausalität).

Ein ähnliches Schema von Verkettung von Reizen ist bei Konflikt-Beispiel II in der 67. Spielminute festzustellen (siehe Anhang H, S. i). Eine vermeintlich harmlose Bemerkung eines Zuschauers wirkt als Reiz, sodass sich bei einem Spieler Aggression entlädt. Der Schiedsrichter setzt der Aggression des Spielers Grenzen und stellt mit seinem Verhalten einen weiteren Reiz dar. Dieser wird von einem weiteren Spieler aufgefasst, der wiederum seine Aggression in physische Gewalt umsetzt. Bereits die erste Rote Karte im Spiel, auf die der Trainer mit Ablehnung reagiert, ist als Ausbruch von Aggression und als Reaktion auf einen Reiz zu verstehen. Seine Aggression („Jetzt macht er es schon GENAUSO wie beim letzten Mal“ (Daniel, Absatz 98)) folgt nicht nur auf die Entscheidung eines Schiedsrichters, sondern staute sich schon lange vor dem abgelaufenen Konflikt an. Ebenfalls kommt der komplexe Faktor der Beziehungsebene (siehe 5.5.1.3) zum Tragen. Insofern betrachtet war die Aggression schon vor Anpfiff vorhanden, entlädt sich

aber erst beim Auftreten eines Reizes (Entscheidung des Schiedsrichters). Die bei einem Amateurfußballspiel auftretenden Konflikte sind den Beispielen nach als Abfolge des Schemas Reiz-Ablehnung zu verstehen, wobei sich Aggression stetig ansammelt und sich erst durch die Reduktion von komplexen Zusammenhängen auf monokausale Erklärungen entlädt. Reize können in diesem Sinne auch zu aneinandergereihten Ablehnungen führen.

### **6. Zusammenfassung und Ausblick**

Die voranstehende Arbeit hatte zum Ziel, Wissen über das Thema Konflikte und Gewalt im Amateurfußball zu generieren. Einem unzureichend differenziert erscheinenden Lagebild über Konflikt- und Gewaltvorkommnissen im Amateurfußball und der in diesem Zusammenhang wenig berücksichtigten Perspektive von Schiedsrichtern sollte ein offener qualitativer Forschungsansatz gegenübergestellt werden. Grundlage dieser Untersuchung stellte die Annahme dar, Zugang zu vorhandenem Wissen durch problemzentrierte Interviews mit Schiedsrichtern als Betroffene und Beobachter von Konflikten zu erlangen. Es stellte sich heraus, dass Schiedsrichter sehr detailliert und differenziert über ihre eigene Rolle und das Verhalten aller an Konflikten im Amateurfußball beteiligten Akteure berichten konnten. Dieser Umstand erwies sich gepaart mit der passenden Methodenauswahl als grundsätzlich erfreulich, stellte den Autor jedoch vor die Herausforderung, die wesentlichen Befunde in dem ausgiebigen Material zu erkennen und in Abgleich mit vorhandenem theoretischen Wissen zu interpretieren. Die Schwierigkeit bestand darin, in dem reichhaltigen Material jene Kategorien und Codes herauszuarbeiten, welche der Forschungsfrage entsprechend die Konfliktarten und die zugehörigen Dynamiken in den Mittelpunkt rücken lassen. Entsprechend der Grounded Theory-Methode wurden dabei theoretische Ansätze immer wieder angepasst oder teilweise gänzlich verworfen. Schon bei der Interviewführung stellte sich die Suche nach dem berühmten „roten Faden“ als anspruchsvolle Hürde heraus. Sowohl im Erhebungs- als auch im Auswertungsprozess war zu konstatieren, dass sich bei dem gewählten Thema psychologische Aspekte oftmals nur schwer von soziologischen trennen lassen konnten. Ähnliches gilt für die Unterscheidung von Konflikten und Gewalt. Diesen Widrigkeiten zum Trotz konnte letztlich durch eine Ergänzung um ein Interview aus der Vorstudie eine solide Datenbasis geschaffen werden, die zu aussagekräftigen Ergebnissen führte.

Den Schiedsrichtern zufolge sind Trainer, Spieler, Zuschauer und sie selbst die wesentlichen Beteiligten von Konfliktsituationen. Schiedsrichter nehmen im Rahmen der Austragung eines Amateurfußballspiels verschiedene Arten von Konflikten wahr. Auffällig dabei ist ein hohes Maß an Verständnis der Unparteiischen für Konflikte, die dem Spiel zugehörig erscheinen und sich nicht als explizite Aggression ausdrücken. Explizite Aggression erleben die Referees allerdings häufig gegen sie gerichtet, wobei sie zwischen gegen die Figur des Schiedsrichters gerichteten Konflikten und Angriffen auf die eigene Persönlichkeit unterscheiden. Erstere empfinden Schiedsrichter nicht per se als problematisch. Bei Letzteren nehmen die Schiedsrichter eine Verschiebung des Konfliktgegenstandes von einer sachlichen Ebene auf eine persönliche Ebene wahr, wobei sie Missachtungen ihrer Persönlichkeit wahrnehmen. Diese „Entsachlichung“ des Konfliktgegenstandes bei gleichzeitiger „Entmenschlichung“ der Persönlichkeit steht in Verbindung mit Verhaltensmustern von Trainern, Zuschauern und Spielern, welches fehlende Akzeptanz gegenüber der Autorität als Schiedsrichter ausdrückt. Ein von Schiedsrichtern identifiziertes Symptom dieser fehlenden Akzeptanz mache sich im dauerhaften Lamentieren aller übrigen Akteure bemerkbar, verbunden mit dem Selbstverständnis, mit dem Schiedsrichter diskutieren zu dürfen.

Wesentlich zu einer unter allen weiteren Akteuren fehlenden Akzeptanz der Schiedsrichter trägt ein instabiles oder nicht vorhandenes gemeinsames Bezugssystem von Normen unter allen beteiligten Akteuren bei. In den Konflikten zwischen Schiedsrichtern und Trainern sowie in den Konflikten zwischen Schiedsrichtern und Spielern zeigte sich, dass besonders jene Situationen konfliktreich sind, bei denen vor dem Spiel keine oder nur unzureichende Kommunikationen und Interaktionen zwischen Schiedsrichtern und Trainern bzw. Schiedsrichtern und Spielern stattfand. Ein gemeinsames normgerechtes Bezugssystem mit klaren Grenzen, in dem alle beteiligten Akteure sich zu der gewaltfreien Kooperation bekennen, wird in diesem Fall nicht geschaffen. Erst während des Spiels werden Grenzen unter erschwerten Bedingungen wie einer hohen Emotionalisierung und teils erheblichen Erwartungsdifferenzen unter den Akteuren ausgehandelt.

Die Schiedsrichter selbst beeinflussen die Interaktionen mit Spielern und Trainern maßgeblich und wissen um ihren Einfluss bzw. den von ihnen erzeugten Wechselwirkungen. Als „Problemfigur“ treten sie insbesondere bei knappen Entscheidungen in Erscheinung. Trainer, Spieler und Zuschauer zeigen dabei ein ambivalentes Verhältnis, was

situationsabhängig den Schiedsrichtern Autorität zuspricht oder aberkennt. Aus diesem Verhalten lässt sich schließen, dass Trainern, Spielern und auch Zuschauern nicht an der objektiv korrekten Beurteilung der Situationen gelegen ist, sondern vor allem eine Entscheidung zu ihren Gunsten angestrebt wird. Diese Wertverschiebung zugunsten der Wichtigkeit des Sieges und zulasten der Fairness liegt den Schiedsrichtern zufolge unter anderem in den Einflüssen des professionellen Fußballs begründet. Verhaltensweisen aus dem professionellen Fußball würden nachgeahmt, Wertvorstellungen übernommen.

Zu extremen Formen der Konfliktaustragung, der psychischen und physischen Anwendung von Gewalt, greifen Trainer, Spieler und Zuschauer insbesondere dann, wenn ihr Verhalten im Rahmen von Kollektiverfahrungen erfolgt. Die gemeinsame Befürwortung eines Vereins wird unter den Akteuren als Vorwand genutzt, um sich in aggressiven Verhaltensweisen gegenseitig zu bestätigen. Bei nicht-ausgehandelten Bezugssystemen von Normen kommt es zur Wahl extremer Mittel in Form von psychischer und physischer Gewalt, die sich gegen Schiedsrichter in teils verbaler und körperlicher Brutalität niederschlägt. Aggression staut sich stetig an und richtet sich oftmals in Form von reaktiver Gewalt gegen Andere. Häufig ist der Unparteiische als Opfer betroffen, wobei ein hoher Grad an Anonymität in den Beziehungen zum Schiedsrichter die Anwendung von Gewalt begünstigt. Eine bereits belastete Vorgeschichte unter Akteuren kann jedoch ebenfalls konfliktfördernd wirken, sofern sie vor Anpfiff nicht ausgeräumt wird. Situationen erscheinen besonders dann brisant, wenn sich Konfliktgegenstände um persönliche Anfeindungen drehen. In diesem Fall dient die Verteidigung von Werten wie Familie, Stolz und Ehre als Legitimation für Gewalt. Gewaltbereitschaft scheint in diesem Sinne mit einer Emotionalisierung unter den Akteuren einherzugehen und birgt bei fehlendem oder unzureichendem deeskalierendem Verhalten der übrigen Akteure Potenziale für weitere Eskalationen.

Abschließend möchte der Autor daran erinnern, dass die Perspektive der Schiedsrichter zwar bedeutende und aussagekräftige Einblicke in das Konfliktgeschehen im Amateurfußball liefert, diese sollte aber um Studien zu Wahrnehmungen und subjektive Einschätzungen der weiteren Beteiligten ergänzt werden. Die herausgearbeiteten Befunde zur Form der reaktiven Gewalt rechtfertigen eine nähere Erforschung der Wechselwirkungen der Konfliktparteien über die eindimensionale Betrachtung einer Opfer-Täter-Beziehung hinaus. Insbesondere in Hinblick auf die Gestaltung von gemeinsamen Bezugssystemen

## 6 Zusammenfassung und Ausblick

von Normen unter den Akteuren sind neue Wissensbestände zu erwarten. Die Präventionsarbeit von Verbänden und Vereinen könnte dadurch wissenschaftlich fundierter und zielgerichteter als bisher erfolgen.

Ebenfalls bieten sich spezifische Forschungsansätze mit Differenzierungen nach Geschlecht, Alter und Spielklasse der Akteure an. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die wissenschaftliche Beschäftigung mit dem Thema Schiedsrichterinnen gefördert werden sollte, da sich hier ein steigender Bedarf an Anti-Diskriminierungsangeboten andeutet. Zudem sollte die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Gewaltphänomen im Fußball dahingehend fortgeführt werden, aktuelle gesamtgesellschaftliche Tendenzen aufzugreifen. Eine Frage, welche die vorliegende Untersuchung aufwarf, betrifft das sich andeutende Phänomen der zunehmenden „Entmenschlichung“ von Schiedsrichtern im Sport. Diesen Aspekt sollten zukünftige Forschungsvorhaben genauer untersuchen, um mit neuen Erkenntnissen zur Entwicklung eines wertschätzenden Miteinanders im Sport beizutragen.

## Literaturverzeichnis

- Albrecht, D., Muhsahl, H.-P. (1979). Das Schiedsrichterphänomen – ein Syndrom? In D. Albrecht (Hrsg.), *Fußballsport. Ergebnisse sportwissenschaftlicher Forschung* (S. 33-64).
- Balch, M., Scott, D. (2007). Contrary to popular belief, refs are people too! Personality and Perceptions of Officials. *Journal of Sport Behavior* 30 (1), S. 3-20.
- Bethlehem, A. (2018). *Konfliktbewältigung und Autoritätserhalt von Schiedsrichtern im Fußball – am Beispiel des Kreises Gütersloh*. Holzkirchen: Felix-Verlag.
- Breuer, C., Giel, T. (2017). Kampf- und Schiedsrichter in Deutschland. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2015/2016 – Band II. Weiterführende Strukturanalysen* (S. 406-440). Köln: Sportverlag Strauß.
- Bröskamp, B. (1998). Globalisierung, ethnisch-kulturelle Konflikte und lokaler Sport. In M.-L. Klein, & J. Kothy (Hrsg.), *Ethnisch-kulturelle Konflikte im Sport: Tagung der dvs-Sektion Sportsoziologie vom 19.-21.3.1997 in Willebadessen* (S. 41-58). Hamburg: Czwalina.
- Büser, M. (2008a). *Gewalt im Amateurfußball. Präventive und interventive Handlungsstrategien in Konfliktsituationen*. Baltmannsweiler: Schneider.
- Büser, M. (2008b). Gewalt im Amateurfußball. Präventive und interventive Handlungsstrategien in Konfliktsituationen. In M. Rautenberg, A. Tillmann & L. Böhnisch (Hrsg.), *Doppelpässe. Eine sozialwissenschaftliche Fußballschule* (S. 150-170). Weinheim: Juventa.
- Cachay, K. & Thiel, A. (2000). *Sportsoziologie. Zur Ausdifferenzierung und Entwicklungsdynamik des Sports der modernen Gesellschaft*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Collins, R. (2011). *Dynamik der Gewalt. Eine mikrosoziologische Theorie*. Hamburger Edition. Hamburg: HIS Verlagsgesellschaft.
- Corrado, D., Pallarin, E., Agostini, T. (2011). The phenomenon of social influence on the football pitch. Social pressure from the crowd on referees' decisions. *Review of Psychology* 18 (1), S. 33-36.
- Coser, L. A. (1965). *Theorie sozialer Konflikte*. Neuwied: Luchterhand.
- Dahrendorf, R. (1972). *Konflikt und Freiheit*, München: Piper.
- Deutscher Fußball-Bund. (2019). *Handlungsempfehlungen für Fußball-Landesverbände zum Umgang mit Gewalt- und Diskriminierungsvorfällen*. Frankfurt am Main: Autor.
- Domberg, R. (2009). Der Schiedsrichter – verbandsrechtliche Rahmenbedingungen und Praxiserfahrungen. In Württembergischer Fußballverband (Hrsg.), *Der Schiedsrichter im Spannungsfeld zwischen Anforderung und Überforderung – oder: Die Fehlbarkeit des Schiedsrichters als Rechtsproblem* (S. 9-20). Tagungsband des wfv-Sportrechtseminars vom 28.-30. September 2007 in Wangen/allgäu. Baden-Baden: Nomos.
- Feiner, R. (2011). *Der Schiedsrichter im Fußball. Mächtig in seinen Entscheidungen – Einflüssen ohnmächtig ausgesetzt?* Hamburg: Diplomica.
- Flick, U., Kardorff, E. v., & Steinke, I. (Hrsg.). (2012). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (9. Auflage). Reinbek: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.

- Gabler, H. (1987). *Aggressive Handlungen im Sport. Ein Beitrag zur theoretischen und empirischen Aggressionsforschung* (2. Aufl.). Schorndorf: Hofmann.
- Gaum, C. (2014). *Fairness im Spannungsfeld zwischen Moral und Ästhetik. Eine empirische Untersuchung im Amateurfußball*. Dissertation. Frankfurt am Main: Goethe-Universität.
- Geiß, T. (2020). KSG OF - Urteile der letzten 4 Jahre (nur Herren,) im Vergleichszeitraum Juli bis März (2016 – 2020). In Hessischer Fußball-Verband *Status Quo zur Umsetzung der Grünberger Erklärung* (S. 15). Nicht-veröffentlichte verbandsinterne Präsentation. Grünberg: Hessischer Fußball-Verband.
- Gerisch, G. (2002). *Aggression im Fußball*. Band 1. Hamburg: Czwalina.
- Gerisch, G. (2015). Aggression im Fußball. Regelwidrige und konstruktive aggressive Handlungen. In M. Lames, o. Kolbinger, M. Siegle, D. Link (Hrsg.), *Fußball in Forschung und Lehre. Beiträge und Analysen zum Fußballsport XIX. 24. Jahrestagung der dvs-Kommission Fußball vom 14.-16. November 2013 in Weiler* (S. 30-37). Hamburg: Czwalina.
- Gerrig, R. (2018). *Psychologie* (21. Auflage). Hallbergmoos: Pearson.
- Glaser, B., Strauss, A. (2010). *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung* (3. Auflage). Bern: Hans Huber.
- Glasl, F. (2013). *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater* (13. Aufl.). Bern: Haupt.
- Hacklett, K. (2019). *Blowing the whistle. The psychology of football refereeing*. Staffordshire: Dark River.
- Halm, D. (2001) Interkulturelles Konfliktmanagement. Endbericht zum Projekt. In Goldberg, A., Halm, D. & Sauer, M. (Hrsg.) *Migrationsbericht des Zentrums für Türkeistudien 2002* S. 229-339. Münster: Zentrum für Türkeistudien.
- Halm, D., Metag, H., Gosejohann, S. (2003). *Entwicklung und Förderung von Kommunikations- und Handlungstechniken bei Fußballschiedsrichtern zur adäquaten Anwendung in spielbedingten und interkulturellen Konfliktsituationen*. Unveröffentlichter Abschlussbericht. Essen: Universität Duisburg-Essen.
- Heck, J. (2019). Die Angst des Schiris vor dem Elfmeter. Zur Interaktionssoziologie des Fußballspiels. *Sport und Gesellschaft*, 16 (1), S. 33-60.
- Heisterkamp, G. (1977). Die Psychologie der Schiedsrichtersituation und ihre Bedeutung für Spieler, Zuschauer und Trainer. *Leistungssport*, 7 (6), S. 455-466.
- Heitmeyer, W. & Schröttle, M. (2006). *Gewalt. Beschreibungen, Analysen, Prävention*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Hessischer Fußball-Verband (2019). *Status Quo zur Umsetzung der Grünberger Erklärung*. Nicht-veröffentlichte verbandsinterne Präsentation. Grünberg: Hessischer Fußball-Verband.
- Imbusch, P. (2002). Der Gewaltbegriff. In W. Heitmeyer & J. Hagan (Hrsg.), *Internationales Handbuch der Gewaltforschung* (S. 26-57). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Jütting, D. H. (2007). *Fußball im Westen. Empirische Studien und verbandliche Projekte*. Münster: Waxmann.
- Klein, M.-L., Kothy, J. (1998), *Ethnisch-kulturelle Konflikte im Sport: Tagung der dvs-Sektion Sportsoziologie vom 19.-21.3.1997 in Willebadessen*. Hamburg: Czwalina.

- Klein, M., Christiansen, G. (1966). Gruppenkomposition, Gruppenstruktur und Effektivität von Ballspielmannschaften. In G. Lüschen (Hrsg.), *Kleingruppenforschung und Gruppe im Sport*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 10 (S. 180-191). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Koch, F. (2019). *Die Abwertung des Anderen mittels Sprache im Amateurfußball. Ein soziolinguistischer Vergleich in Deutschland und Frankreich*. Berlin: Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Krieger, C. (2008). Leitfaden-Interviews. In W.-D. Miethling & M. Schierz (Hrsg.), *Qualitative Forschungsmethoden in der Sportpädagogik* (S. 45-63). Schorndorf: Hofmann.
- Kuckartz, U. (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kühne, O. (2017). *Zur Aktualität von Ralf Dahrendorf: Einführung in sein Werk*. Wiesbaden: Springer.
- Kurz, A., Stockhammer, C., Fuchs, S., Meinhard, D. (2007). Das problemzentrierte Interview. In R. Buber & H. Holzmüller (Hrsg.), *Qualitative Marktforschung. Konzepte. Methoden. Analysen* (S. 463-475). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Lenk, H. (1966). Maximale Leistung trotz innerer Konflikte. In G. Lüschen (Hrsg.), *Kleingruppenforschung und Gruppe im Sport*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 10 (S. 168-172). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Lichtblau, K (2009). *Lewis A. Coser. Theorie sozialer Konflikte*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Lützenkirchen, H.-G. (2002). *Aggression und Gewalt im Amateurfußball. Wahrnehmungen und Einschätzungen aus der Praxis. Ergebnisse einer Befragung von Funktionsträgern des Fußball-Verbandes Mittelrhein*. Köln: Fußball-Verband Mittelrhein.
- Macmahon, C., Mascarenhas, D., M., Plessner, H, Pizzera, A., Oudejans, R., Raab, M. (2015). *Sports officials and officiating. Science and practice*. London: Routledge.
- Nevill, A., Balmer, N., Williams, A. (2002). The influence of crowd noise and experience upon refereeing decisions in football. *Psychology of Sport and Exercise* 3 (4), S. 261-272.
- Pilz, G. (2000). *Fußball und Gewalt. Auswertung der Verwaltungsentscheide und Sportgerichtsurteile im Bereich des Niedersächsischen Fußballverbandes Saison 1998-1999*. Hannover: Niedersächsischer Fußballverband.
- Pilz, G. (2006). Integration statt Rote Karten? *Sozial Extra* (30), S. 36-40.
- Pilz, G. (2008). Gewalt im Sport. In K. Weiß & R. Gugutzer (Hrsg.), *Handbuch Sportsoziologie* (S. 287-297). Schorndorf: Hofmann.
- Pilz, G. (2013). *Sport, Fairplay und Gewalt. Beiträge zur Jugendarbeit und Prävention im Sport*. Hildesheim: Arete Verlag.
- Pilz, G., Trebels, A. (1976). *Aggression und Konflikt im Sport. Standortbestimmung der Aggressions- und Konfliktforschung im Sport und Diskussion aus erziehungswissenschaftlicher Sicht*. Hamburg: Czwalina.

- Plessner, H., Freytag, P., Strauß, B. (2006). Fußball verstehen – Beiträge der Sozialpsychologie. Ein Brennpunkt zur Fußballweltmeisterschaft 2006. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 37 (2), S. 59-71.
- Reuß, S., Becker, T., Viktora, R., Schugard, G. (2019). Gewalt gegen Schiedsrichter (Offener Brief). In Kommission Hessen-Fußball (Hrsg.): *Hessen-Fußball. Monatsmagazin des Hessischen Fußball-Verbandes e.V.* (S. 5). Frankfurt am Main: Hessischer Fußball-Verband.
- Ribler, A. (2013). Mediation im (Fußball-) Sport. In T. Trenczek, D. Berning & C. Lenz: *Mediation und Konfliktmanagement* (S. 600-606). Baden-Baden: Nomos.
- Ribler, A. & Pulter, A. (2006). *Konfliktmanagement im Fußball. Handbuch zum Projekt „Interkulturelle Konfliktvermittlung – Mediation im Fußball“*. Frankfurt am Main: Sportjugend Hessen.
- Ribler, A. & Pulter, A. (2010). *Konfliktmanagement im Fußball*. Frankfurt am Main: Hessischer Fußball-Verband.
- Richartz, A. (2008). Wie man bekommt, was man verdient. Faustregeln zum Führen qualitativer Interviews. In W.-D. Miethling & M. Schierz (Hrsg.), *Qualitative Forschungsmethoden in der Sportpädagogik* (S. 15-43). Schorndorf: Hofmann.
- Rullang, C. (2017). *Eine sozioökonomische Analyse des Schiedsrichters im deutschen Fußball*. Dissertation. Saarbrücken: Universität des Saarlandes.
- Rullang, C., Emrich, E., Pierdzioch, C. (2015a). Mit Zuckerbrot und Pfeife – Die Bedeutung unterschiedlicher Autoritätsformen im Rollenselbstbild von Schiedsrichtern. In *Sport und Gesellschaft*, 12 (3), S. 215-239.
- Rullang, C., Emrich, E., Pierdzioch, C. (2015b). Schiedsrichterinnen – empirische Exploration einer wenig untersuchten Sozialfigur im Fußball. In *Leipziger Sportwissenschaftliche Beiträge*, 56 (2), S. 9-34.
- Rullang, C., Emrich, E., Pierdzioch, C. (2015c). Wie häufig werden Schiedsrichter Opfer von Beleidigungen, Drohungen und Gewalt? Ergebnisse einer bundesweiten Umfrage unter aktiven Schiedsrichtern. *Leipziger Sportwissenschaftliche Beiträge*, 56 (2), S. 44-66.
- Schelling, T. (1957). Bargaining, communication, and limited war. *Journal of Conflict Resolution*, 1 (1), S. 19-36.
- Sigel, A. (2015). *Aggressionserfahrungen von Schiedsrichtern im Fußballamateurbereich*. Unveröffentlichte Masterarbeit. Frankfurt am Main: Goethe-Universität.
- Slack, L., Maynard, I., Butt, J., Olusoga, P. (2013). Factors underpinning football officiating excellence. Perceptions of English Premier League Referees. *Journal of applied sport psychology*, 25 (3), S. 298-315.
- Sygesch, R., Liebl, S., Kneidl, J., Pfitzner, D. (2013). *Konfliktsituationen und Gewalt im Fußball. Eine Analyse von Sportgerichtsurteilen des Thüringer Fußball-Verbandes*. Unveröffentlichter Abschlussbericht. Erlangen: Friedrich-Alexander-Universität. Erlangen-Nürnberg.
- Teipel, D. (1996). Einstellung zu Handlungsfehlern bei Schiedsrichtern im Fußball. In J. Nitsch (Hrsg.), *Handeln im Sport. Zwischen Rationalität und Intuition. Bericht über das Symposium anlässlich des 30jährigen Bestehens des Psychologischen Instituts der Deutschen Sporthochschule Köln vom 8. September bis 9. September 1995 in Köln*. (S. 209-218). Köln: bps-Verlag.
- Teipel, D., Kemper, R., Heinemann, D. (1999). *Beanspruchung von Schiedsrichtern und Schiedsrichterinnen im Fußball. Wissenschaftliche Berichte und Materialien des Bundesinstituts für Sportwissenschaft*. Köln: Sport und Buch Strauß.

## Elektronische Quellen

- Thiel, A. (2002). *Konflikte in Sportspielmannschaften des Spitzensports. Entstehung und Management*. Schorndorf: Hofmann.
- Thiel, A. (2003). *Soziale Konflikte*. Bielefeld: transcript.
- Thiel, A., Cachay, K. (2008). Soziale Konflikte im Sport. In K. Weis & R. Gugutzer (Hrsg.), *Handbuch Sportsoziologie* (S. 266-277). Schorndorf: Hofmann.
- Thiel, A., Seiberth, K., & Mayer, J. (2013). *Sportsoziologie*. Aachen: Meyer & Meyer.
- Thompson, G. (1998). *The man in black. A history of the football referee*. London: Prion.
- Vester, T. (2013). *Zielscheibe Schiedsrichter. Zum Sicherheitsgefühl und zur Opferwerdung von Unparteiischen im Amateurfußball*. Baden-Baden: Nomos.
- Vester, T. (2019). *Zielscheibe Schiedsrichter – immer noch?! Eine Trendstudie zum Sicherheitsgefühl und zur Opferwerdung von Unparteiischen im Amateurfußball*. Baden-Baden: Nomos.
- Vester, T. & Osnabrügge, S. (2018). Lassen sich Diskriminierungen im Fußball quantifizieren? – Ein Beitrag über Anspruch und Wirklichkeit. In K. Boers & M. Schaeff (Hrsg.), *Kriminologische Welt in Bewegung* (S. 752-762). Mönchengladbach: Forum Verlag Godesberg.
- Winands, M. & Scherer, J. (2016). *Das Konfliktfeld des Amateurfußballs. Eine Analyse der Sportgerichtsurteile des Hessischen Fußball-Verbandes der Saison 2007/2008 mit Blick auf Unterschiede in der ethnischen Herkunft*. Bielefeld: Universität Bielefeld (IKG).
- Witzel, A. (1985) Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verhaltensweisen, Anwendungsfehler* (S. 227-255). Weinheim: Beltz.
- Witzel, A. & Reiter, H. (2012). *The problem-centred interview*. Los Angeles: Sage Publications.

## Elektronische Quellen

- Deutscher Fußball-Bund (2016). Der Schiedsrichter als Konfliktschlichter. Zugriff am 14.06.2020 unter <https://www.dfb.de/schiedsrichter/aktiver-schiedsrichterin/artikel/der-schiedsrichter-als-konfliktschlichter-630/>
- Deutscher Fußball-Bund. (2019a). *Schiedsrichter-Einsatzstatistik*. Zugriff am 26.10.2020 unter [https://www.dfb.de/fileadmin/\\_dfbdam/216014-SR18-19\\_neu.pdf](https://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/216014-SR18-19_neu.pdf)
- Deutscher Fußball-Bund (2019b). Lagebild Amateurfußball: 1,5 Millionen Spiele. 0,05 % Abbrüche. Zugriff am 10.11.2020 unter <https://www.dfb.de/news/detail/lagebild-amateurfussball-15-millionen-spiele-005-abbrueche-204988/>
- Deutscher Fußball-Bund (2019c). *Kinder und Jugendfußball. Die Fair-Play-Liga*. Zugriff am 18.09.2020 unter <https://www.dfb.de/news/detail/kinder-und-jugendfussball-die-fair-play-liga-197819/>
- Deutscher Fußball-Bund. (2020a). „Fair ist mehr“ – Das Gewaltpräventionskonzept des Deutschen Fußball-Bundes. Zugriff am 10.11.2020 unter <https://www.dfb.de/fair-playgewaltpraevention/gewalt-praevention/>

## Elektronische Quellen

- Deutscher Fußball-Bund. (2020b). *Gravierende Einzelfälle bei insgesamt weniger Störungen*. Zugriff am 10.11.2020 unter <https://www.dfb.de/news/detail/gravierende-einzelfaelle-bei-insgesamt-weniger-stoerungsfaelen-217557/>
- Deutscher Fußball-Bund. (2020c). *Erläuterungen zum Drei-Stufen-Plan*. Zugriff am 10.11.2020 unter <https://www.dfb.de/news/detail/erlaeuterungen-zum-drei-stufen-plan-213823/>
- Deutscher Fußball-Bund (2020d). *Die Fair Play Liga*. Zugriff am 18.09.2020 unter <https://www.dfb.de/fair-playgewaltpraevention/fair-play/die-fairplayliga/>
- Hausmann, M. (2018, 30. Juli). Blut und Spiele. Gewalt im Amateurfußball nimmt zu. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Abgerufen von <http://www.faz.net>
- Hessischer Fußball-Verband (2019). *Trainerpass. Fußballkreis Offenbach stellt neues Projekt vor. Ansprechpartner schneller auszumachen*. Zugriff am 23.11.2020 unter <https://www.hfv-online.de/artikel/news/trainerpass-10631/>
- Koch, S. (2019, 20. November). „Fußball ist hochgradig auf Konflikt aus“. *Mannheimer Morgen*. Abgerufen von [www.morgenweb.de](http://www.morgenweb.de)
- Pilz, G. (2002). *Rote Karten statt Integration? Eine Untersuchung über Fußball und ethnische Konflikte. Vortrag am 25. Juni 2002 im Kultur- und Stadthistorischen Museum Duisburg im Rahmen der Sonderausstellung „Sport als Mittel der Integration“*. Zugriff am 10.11.2020 unter [https://www.sportwiss.uni-hannover.de/fileadmin/sportwiss/Projekte\\_\\_Forschung\\_und\\_Online\\_/pilz/pil\\_eth.pdf](https://www.sportwiss.uni-hannover.de/fileadmin/sportwiss/Projekte__Forschung_und_Online_/pilz/pil_eth.pdf)
- Sozialstiftung des Hessischen Fußballs (2020a) *Die Fußball-KonfliktmanagerInnen im HFV*. Zugriff am 23.11.2020 unter <https://www.fairplayhessen.de/netzwerk/fussball-konfliktmanager/>
- Sozialstiftung des Hessischen Fußballs (2020b) *Fair Play Hessen. Für mehr Respekt und Fair Play im Fußball in Hessen*. Zugriff am 23.11.2020 unter <https://www.fairplayhessen.de/wir-ueber-uns/>
- Spiegel TV. (2015). *Gewalt im Amateurfußball. Krieg in der Kreisliga*. Online-Video. Zugriff am 27.11.2020 unter <https://www.spiegel.de/video/gewalt-im-amateur-fussball-krieg-in-der-kreisliga-video-1616168.html>
- Vollmer, A., Haas, L. (2019, 30. Januar). Attacke auf Schiedsrichter. Intensität von Gewalt im Amateurfußball nimmt zu. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Abgerufen von <http://www.faz.net>

## **Anhang A: Interview-Leitfaden**

### **Vor dem Interview: Begrüßung**

Hallo,

schön, dass du an dem Interview teilnimmst. Ich möchte heute mit dir über das Konflikterleben von Schiedsrichtern im Amateurfußball sprechen und von deinen Erlebnissen erfahren.

Für das Interview habe ich etwa 90 Minuten eingeplant. Ich habe einen Leitfaden mit Fragen vorbereitet, an dem ich mich orientieren werde. Im Interview soll es unter anderem um Konflikte und Aggression gehen, die ein Schiedsrichter an einem Spieltag auf und neben dem Platz erlebt. An der einen oder anderen Stelle frage ich vielleicht genauer nach oder unterbreche dich gegebenenfalls.

In Ordnung? Bist du bereit?

### **Themenfeld I: Die Tätigkeit als Schiedsrichter**

*Erzähle mir bitte von deiner Schiedsrichterkarriere!*

Was bereitet dir als Schiedsrichter Freude?

Was machst du an einem Spieltag? Schildere bitte deinen typischen Ablauf

Wie erfolgt eine Begrüßung der Trainer und Mannschaften?

Wie verläuft die Verabschiedung?

Wie viel Zeit besteht vor dem Spiel für eine Begrüßung der Trainer und Mannschaften?

Welcher Bedeutung kommt aus deiner Sicht der Begrüßung zu?

Inwiefern macht es für dich einen Unterschied, ein Spiel mit Spielern und Trainern zu leiten, die du schon (noch nicht) kennst?

## **Themenfeld II: Konflikte**

Was ist für dich ein Konflikt?

Gehören Konflikte zu einem Fußballspiel dazu?

Welche Konflikte gehören aus deiner Sicht dazu? Welche nicht?

Welche Konflikte vor, während oder nach den Spielen hast du selbst schon erlebt? Was ist passiert? *Erzähle mir bitte davon!*

Konfliktarten: siehe Anmerkungen

Jeweils bei den Konflikterzählungen:

Wer ist an dem Konflikt beteiligt gewesen?

Was ist passiert?

Wo hat sich der Konflikt ereignet?

Wann hat sich der Konflikt zugetragen?

Wie lange hat der Konflikt angedauert?

Welche Rolle haben die Zuschauer gespielt?

Welche Rolle hat das Verhalten der Trainer gespielt?

Welche Rolle hat der Spielstand gespielt?

Welche Rolle hat die Bedeutung des Spiels gespielt?

Inwiefern hat sich die Art der Konflikte im Amateurfußball in den vergangenen 2 Jahren verändert?

## **Themenfeld III: Aggression und Gewalt**

Welche Erfahrungen hast du als Schiedsrichter mit Aggression und Gewalt im Zuge eines Amateurfußballspiels gemacht? *Erzähle mir bitte von diesen!*

Was ist passiert?

Wer ist beteiligt gewesen?

Kannten sich die Konfliktparteien bereits vor der Eskalation?

Gegen wen wurde Gewalt angewendet?

Was hat den Konflikt ausgelöst?

Welche Rolle kam dir als Schiedsrichter zu?

Welche Rolle spielen während der ausgeübten Gewalt nicht unmittelbar an der Gewaltanwendung beteiligte Dritte?

Welche Entwicklung der Gewaltanwendung hast du wahrgenommen?

Welche verbalen Äußerungen und von wem gab es vor der Gewaltanwendung? Welcher Art waren diese (z. B. Bedrohungen, Beleidigungen, Rassistische Äußerungen)?

Differenzierung:

- Gewaltanwendung unter Akteuren ohne Beteiligung des Schiedsrichters
- Gegen den Schiedsrichter gerichtete Gewalt

Wurde die Gewalt mit Gewalt des Geschädigten beantwortet?

Was hat sich unmittelbar vor der Gewalt ereignet?

Wie hast du dich dabei gefühlt?

Wann fand die Gewaltanwendung statt?

Differenzierung:

- Vor dem Spiel
- Während des Spiels
- Nach dem Spiel

Wo fand die Gewaltanwendung statt?

In welcher Atmosphäre wurde Gewalt ausgeübt?

Wie hat sich diese zuvor entwickelt?

In welchem zeitlichen Abstand konntest du dabei Veränderungen feststellen?

Wie wurde die Situation gelöst/ nicht gelöst?

Wenn während des Spiels:

Wurde das Spiel danach fortgesetzt?

Wie hat sich die Atmosphäre weiterentwickelt?

Wie haben sich die Beteiligten unmittelbar danach verhalten?

Wie bewerten die Beteiligten die Auseinandersetzung unmittelbar danach und wie mit zeitlichem Abstand? Wie verhalten sich die Beteiligten vor, während und nach der Gewaltanwendung?

Wie gehen die Beteiligten auseinander?

Sprichst du als Schiedsrichter nach dem Spiel nochmals mit den Beteiligten?

Inwiefern haben Aggression und Gewalt sich in den vergangen 2 Jahren im Amateurfußball verändert?

#### **Themenfeld IV: Konfliktprävention und -management**

Siehst du es als deine Aufgabe an, auf dem Platz, Konflikte zu lösen?

Siehst du es als deine Aufgabe, neben dem Platz Konflikte zu lösen?

Wie gehst du persönlich mit dem Dilemma um, es nicht allen Beteiligten recht machen zu können?

Wie war das für dich persönlich, als du zum ersten Mal einen Konflikt erlebt hattest?

Erinnerst du dich an eine Situation, die besonders schwierig zu lösen war? *Erzähle mir bitte davon!*

Wie sprichst du mit den Spielern?

Welche Mimik und Gestik zeigst du?

Welche Mittel wendest du an, um Konflikte zu vermeiden?

Welche Mittel wendest du an, um Konflikte zu lösen?

Schätzt du das gesprochene Wort oder deine Körpersprache bei dem Versuch, Konflikte zu lösen, als wichtiger ein?

Wie hat sich deine Art, Konflikte zu lösen, im Laufe deiner Schiedsrichterkarriere verändert?

Welche Rolle spielt dein eigenes körperliches und seelisches Befinden?

Wie gehst du persönlich mit Konflikten um?

Inwiefern haben sich die Anforderungen für Schiedsrichter, Fußballspiele zu leiten in den letzten 2 Jahren verändert?

## **Ausklang**

An welche Konfliktsituationen in deiner Karriere erinnerst du dich gern zurück? *Erzähle mir bitte davon!*

Welche Veränderungen wünschst du dir für den Amateurfußball?

## **Nach dem Interview**

Abfrage/Abgleich von persönlichen Daten, Dank für die Teilnahme, Verabschiedung

## **Anmerkungen**

### **Konfliktarten**

- Konflikte mit direkter Beteiligung des Schiedsrichters (als Auslöser und/oder Betroffener)
- Konflikte mit indirekter Beteiligung des Schiedsrichters (als „Konfliktmanager“)
- Konflikte mit direkter Beteiligung von Zuschauern (Beleidigungen, Anfeindungen, mitgebrachte Utensilien, etc...)
- Konflikte mit direkter Beteiligung der Trainer (Beleidigungen, Gesten, Drohungen, etc. ...)
- Spielbezogene Konflikte
  - a) Spieler gegenüber Schiedsrichter
  - b) Trainer gegenüber Schiedsrichter
  - c) Spieler untereinander der gegnerischen Mannschaft
  - d) Spieler untereinander der eigenen Mannschaft
- Sonstige Konflikte  
(Platzbelegung, Nicht-Erscheinen, Zu-Spätkommen, Witterungsbedingungen, etc. ...)

### **Prinzipien bei Auswahl der Teilnehmer der Befragung**

- Männliche Schiedsrichter unterschiedlichen Alters
- Mindestens zwei Jahre Schiedsrichtererfahrung im unteren Amateurfußball
- aktiv im Kreis Frankfurt oder in einem Nachbarkreis
- bereits erlebte Anwendung psychischer oder physischer Gewalt gegen sich oder Andere während eines Amateurfußballspieltages (vor, während oder nach dem Spiel; auf und neben dem Platz)

## Anhang B: Interview-Leitfaden (Systematik)

Interviewphase	Ziel/Forschungsinteresse	TO DO	Fragen
<p>Vor dem Interview &amp; Begrüßung</p> <p>Kurzes Telefongespräch im Vorfeld des Interviews</p> <p>Direkt vor dem Interview: Begrüßung und Vorstellung der Vorgehensweise</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellung gegenseitiger Erwartungen</li> <li>• Klarheit und Transparenz über Interviewsituation und Forschungsinteresse schaffen</li> <li>• Interesse des Teilnehmers am Interview wecken</li> <li>• Versichern von Anonymität</li> <li>• Vertrauen zum Interviewpartner herstellen</li> <li>• Ungestörte zeitliche und räumliche Interviewsituation schaffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klare Ansprache, bereits bei der Organisation des Interviewtermins (Telefongespräch und SMS/WhatsApp)</li> <li>• Angemessene Form der Kommunikation wählen</li> <li>• Terminkoordinierung</li> <li>• In positiver Stimmung zum Interview erscheinen</li> <li>• Test des Aufnahmegerätes, des Videotelefonie-Programmes (Skype) und der Netzwerkverbindung</li> <li>• Weitere mögliche äußere Störfaktoren ausschließen</li> <li>• In positiver und offener Stimmung zum Interview erscheinen</li> </ul>	<p>Hallo, schön, dass du an dem Interview teilnimmst. Ich möchte heute mit dir über das Konflikterleben von Schiedsrichtern im Amateurfußball sprechen und von deinen Erlebnissen erfahren.</p> <p>Für das Interview habe ich etwa 90 Minuten eingeplant. Ich habe einen Leitfaden mit Fragen vorbereitet, an dem ich mich orientieren werde. Im Interview soll es unter anderem um Konflikte und Aggression gehen, die ein Schiedsrichter an einem Spieltag auf und neben dem Platz erlebt. An der einen oder anderen Stelle frage ich vielleicht genauer nach oder unterbreche dich gegeben falls. In Ordnung. Bist du bereit?</p>
<p><b>Themenfeld I</b></p> <p>Die Tätigkeit als Schiedsrichter</p>	<p><b>Sammeln:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erkenntnisse über das Selbstverständnis des Teilnehmers über seine Rolle als Schiedsrichter</li> <li>- Erkenntnisse über den Ablauf eines Amateurfußballspieltages</li> <li>- Wie werden Beziehungen zu anderen Personen und Gruppen an einem Spieltag ausgehandelt?</li> </ul> <p><b>Verstehen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie „ticken“ Schiedsrichter?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angenehme Atmosphäre schaffen</li> <li>• Gesprächsfluss fördern</li> <li>• Zuhören</li> <li>• Kennenlernen der Schiedsrichterpersönlichkeit, seiner Motive und seiner Art des Auftretens</li> <li>• Ggf. unterbrechen und zum Themenfeld II überleiten</li> </ul>	<p>Erzähle mir von deiner „Schiedsrichterkarriere“!</p> <p>Was bereitet dir als Schiedsrichter Freude?</p> <p>Was machst du an einem Spieltag? Schildere bitte deinen typischen Ablauf</p> <p>Wie erfolgt eine Begrüßung der Trainer und Mannschaften? Wie verläuft die Verabschiedung? Wie viel Zeit besteht vor dem Spiel für eine Begrüßung der Trainer und Mannschaften? Welcher Bedeutung kommt aus deiner Sicht der Begrüßung zu?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Rolle spielt die Fremdheit/Vertrautheit zu anderen Akteuren?</li> </ul>		<p>Inwiefern macht es für dich einen Unterschied, ein Spiel mit Spielern und Trainern zu leiten, die du schon (noch nicht) kennst?</p>
<p><b>Themenfeld II</b> Konfliktverständnis und Konflikterleben</p>	<p><b>Sammeln:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Arten von Konflikten gibt es an einem Amateurfußballspieltag?</li> <li>- Welche Akteure spielen eine Rolle?</li> <li>- Welche Rolle spielen sie bei der Entstehung von Konflikten?</li> </ul> <p><b>Verstehen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was verstehen Schiedsrichter unter dem Begriff Konflikt?</li> <li>- Wie erleben Schiedsrichter Konflikte?</li> <li>- Was genau passiert?</li> <li>- Welche Dynamiken tauchen wiederholt auf und können als typisch betrachtet werden?</li> <li>- Welche Faktoren wirken auf einen Konflikt ein?</li> <li>- Welche Akteure und Dynamiken sind in der Wahrnehmung von Schiedsrichtern unter/- oder überrepräsentiert (im Abgleich mit bisherigen Befragungen von Schiedsrichtern, Trainern, Spielern, Zuschauern).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontroversen zur Begriffsbestimmung Konflikt in der (sozial-) wissenschaftlichen Forschung kennenlernen</li> <li>• Literatur über Konfliktodynamiken vertiefen z. B. Eskalationsstufen nach Glasl</li> <li>• Mögliche Arten von Konflikten herausarbeiten und nach diesen fragen</li> <li>• Im Interview auf <u>mehrere</u> Konflikte eingehen, möglichst <i>genaue Erzählungen</i> zulassen und fördern. <i>Erzählungen</i> von selbst Erlebtem zulassen und fördern, <i>Erzählungen</i> von Dritten vermeiden, ggf. intervenieren</li> </ul>	<p>Was ist für dich ein Konflikt? Gehören Konflikte zu einem Fußballspiel dazu? Welche Konflikte gehören aus deiner Sicht dazu? Welche nicht?</p> <p>Hast du als Schiedsrichter kürzlich einen Konflikt erlebt? Erzähle mir davon! Welche Konflikte vor, während oder nach den Spielen hast du selbst schon erlebt? Was ist passiert? Erzähle mir davon!</p> <p><u>Konfliktarten:</u> siehe Anmerkungen</p> <p><i>Jeweils bei den Konflikterzählungen:</i> Wer ist an dem Konflikt beteiligt gewesen? Was ist passiert? Wo hat sich der Konflikt ereignet? Wann hat sich der Konflikt zugetragen? Wie lange hat der Konflikt angedauert? Welche Rolle haben die Zuschauer gespielt? Welche Rolle hat das Verhalten der Trainer gespielt? Welche Rolle hat der Spielstand gespielt? Welche Rolle hat die Bedeutung des Spiels gespielt? Inwiefern hat sich die Art der Konflikte im Amateurfußball in den vergangenen 2 Jahren verändert?</p>

<p><b>Themenfeld III</b> Aggression und Gewalt</p>	<p><b>Sammeln:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche verschiedenen/ähnlichen Erfahrungen haben die Schiedsrichter in Bezug auf Gewalt gemacht?</li> <li>- Fälle, bei denen Schiedsrichter gegen sie gerichtete Gewalt erlebten</li> <li>- Fälle, bei denen sie unter anderen Beteiligten (Spieler, Trainer, Zuschauer) gerichtete Gewalt erlebten</li> <li>- Wie beobachten Schiedsrichter die Konfliktsituationen?</li> </ul> <p><b>Verstehen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was verstehen Schiedsrichter unter den Begriffen Aggression und Gewalt?</li> <li>- Welche Toleranzgrenzen lassen Amateurschiedsrichter zu und wie kommen sie zu diesen?</li> <li>- Wie genau verläuft die Entwicklung vom friedlichen Spiel hin zur gewaltsamen Auseinandersetzung?</li> <li>- Welche Faktoren begünstigen Aggression und Gewalt gerade im Fußball?</li> <li>- Welche Situationen und Faktoren erweisen sich als typisch für die Entstehung und Eskalation von Gewalt während eines Amateurfußballspieltages?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Literatur über Aggression und Gewalt im Amateurfußball lesen und Wissen vertiefen z. B. Gabler, Lützenkirchen, Pilz, Büser, Ribler</li> <li>• Gewaltdiskurs im Amateurfußball verfolgen und durchdringen</li> <li>• Mögliche Szenarien vorbereiten und ggf. nach diesen fragen</li> <li>• Vorsichtiger Umgang mit sensiblen Themen</li> <li>• Empathisches und neugieriges Zuhören</li> <li>• Selbst Definitionen von Gewalt vorbereiten, ggf. nach deckungsgleichem Verständnis der Schiedsrichter fragen</li> <li>• Differenzierung physische und psychische Gewalt herausarbeiten</li> <li>• Abgleich dieses Verständnisses mit jenem der Schiedsrichter</li> </ul>	<p>Was verstehst du unter Aggression? Was verstehst du unter Gewalt? Gehören Aggression und aggressives Verhalten zu einem Fußballspiel dazu? Welche Art von Aggression ist aus deiner Sicht während eines Fußballspiels noch akzeptabel, welche nicht? Gehört Gewalt zu einem Fußballspiel dazu? Wenn ja, in welcher Form?</p> <p>Welche Erfahrungen hast du als Schiedsrichter mit Aggression und Gewalt im Zuge eines Amateurfußballspiels gemacht? Was ist passiert? Wer ist beteiligt gewesen? Kannten sich die Konfliktparteien bereits vor der Eskalation? Gegen wen wurde Gewalt angewendet? Was hat den Konflikt ausgelöst? Welche Rolle kam dir als Schiedsrichter zu? Welche Rolle spielen während der ausgeübten Gewalt nicht unmittelbar an der Gewaltanwendung beteiligte Dritte? Welche Stufen der Entwicklung bis zur Ausübung der Anwendung von Gewalt hast du wahrgenommen? Welche verbalen Äußerungen und von wem gab es vor der Gewaltanwendung? Welcher Art waren diese (z. B. Bedrohungen, Beleidigungen, Rassistische Äußerungen)?</p> <p><u>Unterscheidung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewaltanwendung unter Akteuren ohne Beteiligung des Schiedsrichters</li> </ul>
--	---	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Rolle spielt der Schiedsrichter bei der Entstehung und Eskalation von Gewalt?</li> <li>- Unter welchen Gegebenheiten werden Schiedsrichtern zu Betroffenen?</li> <li>- Inwiefern spielt es eine Rolle, ob sich die Beteiligten schon vor der Konflikteskalation kennen?</li> <li>- Welche Art von Gewalt und Aggression erleben Schiedsrichter aktuell im Zuge eines Amateurfußballspieles?</li> <li>- Nehmen Schiedsrichter quantitative und/oder qualitative Veränderungen von Aggression und Gewalt im Zuge eines Amateurfußballs wahr?</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gegen den Schiedsrichter gerichtete Gewalt</li> </ul> <p>Wurde die Gewalt mit Gewalt des Geschädigten beantwortet?  Was hat sich unmittelbar vor der Gewalt ereignet?  Wie hast du dich dabei gefühlt?  Wann fand die Gewaltanwendung statt?</p> <p><u>Unterscheidung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vor dem Spiel</li> <li>• Während des Spiels</li> <li>• Nach dem Spiel</li> </ul> <p>Wo fand die Gewaltanwendung statt?  In welcher Atmosphäre wurde Gewalt ausgeübt?  Wie hat sich diese zuvor entwickelt?  In welchem zeitlichen Abstand konntest du dabei Veränderungen feststellen? Wie wurde die Situation gelöst/ nicht gelöst?  Wenn während des Spiels:  Wurde das Spiel danach fortgesetzt?  Wie hat sich die Atmosphäre weiterentwickelt?  Wie haben sich die Beteiligten unmittelbar danach verhalten?  Wie bewerten die Beteiligten die Auseinandersetzung unmittelbar danach und wie mit zeitlichem Abstand? Wie verhalten sich die Beteiligten vor, während und nach der Gewaltanwendung?  Wie gehen die Beteiligten auseinander?  Sprichst du als Schiedsrichter nach dem Spiel nochmals mit den Beteiligten?</p>
--	---	--	--

			Inwiefern haben sich Aggression und Gewalt sich in den vergangen 2 Jahren im Amateurfußball verändert?
<b>Themenfeld IV</b> Konfliktprävention und Konfliktmanagement	<b>Sammeln:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Erfahrungen haben Schiedsrichter im Umgang mit Konfliktsituationen im Sportkontext/außerhalb des Sportkontextes?</li> <li>- In welchen Situationen ist der Schiedsrichter als „Konfliktmanager“ (besonders) gefragt?</li> <li>- Welche (Kommunikations-) Strategien wenden die Schiedsrichter an beim Management von Konflikten?</li> <li>- Welche funktionieren? Welche nicht? Warum?</li> <li>- Welche Rolle spielt die verbale Sprache?</li> <li>- Welche Rolle spielt die non-verbale Sprache?</li> </ul> <b>Verstehen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Warum ist das Konfliktmanagement für Schiedsrichter derart komplex?</li> <li>- Welche Mittel des Konfliktmanagements bevorzugen Schiedsrichter typischerweise?</li> <li>- Warum werden immer diese Mittel angewendet?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Literatur über Konfliktmanagement im Amateurfußball lesen</li> <li>• Strategien von Konfliktprävention und -management kennen lernen und sammeln</li> <li>• Literatur über die Rolle des Schiedsrichter als Konfliktmanager lesen z. B. Vester, Bethlehem, Rullang</li> <li>• Recherche: Welche Rolle spielt Konfliktmanagement in der Ausbildung von Schiedsrichtern (grundsätzlich und in Hessen/Großraum Frankfurt)</li> </ul>	Siehst du es als deine Aufgabe an, auf dem Platz, Konflikte zu lösen? Betrachtest du es als deine Aufgabe, neben dem Platz Konflikte zu lösen?  Wie gehst du persönlich mit dem Dilemma um, es nicht allen recht machen zu können?  Wie war das, als du zum ersten Mal einen Konflikt erlebt hast? Wie hastest du dich dabei verhalten? Wie hast du dich dabei gefühlt? Was ist dir schwer/leicht gefallen?  Welche Art von Konflikten ist besonders schwierig/einfach zu lösen? Erinnerst du dich an eine Situation, die besonders schwierig zu lösen war? Erzähle mir davon!  Wie sprichst du mit den Spielern? Welche Mimik und Gestik zeigst du? Welche Mittel wendest du an, damit es Konflikteskalation kommt? Welche dieser Mittel sind aus deiner Sicht besonders wirksam? Welche wirken nur unter bestimmten Voraussetzungen? Wie entscheidest du, welche Mittel du wann einsetzt?

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Bedeutungen schreiben Schiedsrichter welchen Mitteln zu?</li> <li>- Welchen Stellenwert schreiben Schiedsrichter ihrer persönlichen Erfahrung zu?</li> <li>- Welche Wirkungen hinterlassen Konflikte bei den Schiedsrichtern?</li> <li>- Wie nehmen Schiedsrichter die Herausforderung, Konflikte im Zuge eines Amateurfußballspiels zu managen, aktuell wahr?</li> <li>- Nehmen Sie eine Veränderung der Anforderungen an Amateurschiedsrichter wahr?</li> </ul>		<p>Wodurch unterscheidet sich aus deiner Sicht die Wirksamkeit sprachlicher Mittel gegenüber nichtsprachlicher Mittel? Schätzt du das gesprochene Wort oder deine Körperhaltung bei dem Versuch, Konflikte zu lösen, als wichtiger ein?</p> <p>Wie hat sich deine Art, Konflikte zu lösen, im Laufe deiner Schiedsrichterkarriere verändert?</p> <p>Welche Rolle spielt dein eigenes körperliches und seelisches Befinden?</p> <p>Wie gehst du persönlich mit Konflikten um? Inwiefern beeinflussen sie dich auch nach dem Erlebten?</p> <p>Haben sich die Anforderungen für Schiedsrichter, Fußballspiele zu leiten in den letzten 2 Jahren verändert? Wenn ja, inwiefern?</p> <p>Haben sich die Anforderungen für Schiedsrichter, Konflikte im Zuge eines Amateurfußballspiels zu managen verändert? Wenn ja, inwiefern?</p>
--	---	--	--

Ausklang	<b>Verstehen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Situationen bewerten Schiedsrichter als positiv?</li> <li>- Was motiviert am Schiedsrichterdasein?</li> <li>- Aus welcher Stimmung heraus sprechen Schiedsrichter über ihr aktuelles und zukünftiges Schiedsrichterdasein?</li> <li>- Welche Wünsche und Forderungen äußern Schiedsrichter?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angenehme Gesprächsatmosphäre beibehalten und von „harten“ zu „soften“ Themen moderieren</li> <li>• Zuhören und Beobachten, die persönlichen Wünschen und Interessen des Teilnehmers ernst nehmen</li> </ul>	<p>An welche Konfliktsituationen in deiner Karriere erinnerst du dich gern zurück? Erzähle mir davon!</p> <p>Welche Veränderungen wünschst du dir für den Amateurfußball?</p> <p>Was muss aus deiner Sicht hierfür geschehen?</p>
Nach dem Interview	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verabschiedung und Dankeschön</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Austausch/Verifizierung von Kontaktadressen</li> <li>• Dankeschön-E-Mail/WhatsApp-Nachricht senden mit Ausblick</li> <li>• Ggf. Zusendung von Ergebnissen</li> </ul>	<p>Möchtest du von den Ergebnissen erfahren? Vielen Dank für deine Teilnahme! Bis bald!</p>

## **Anhang C: Kodiersystem**

### **Konflikte**

#### KONFLIKTVERSTÄNDNIS DER SCHIEDSRICHTER

Definition

Verständnis/Unverständnis für Konflikterscheinungen

Verständnis für Konflikterscheinungen

Unverständnis für Konflikterscheinungen

Nicht-wünschenswerte Konflikte

Verständnis von Konflikten im Raum Frankfurt

#### VERSTÄNDNIS VON KONFLIKTMANAGEMENT DER SCHIEDSRICHTER

Verständnis von der Aufgabe als Schiedsrichter

Anforderungen an Schiedsrichter

Schwierige Konflikte

Nicht-lösbare Konflikte

#### ARTEN VON KONFLIKTEN

Problemfigur Schiedsrichter

Spielimmanente Konflikte

Vorwurf der Parteilichkeit

"Rudelbildung"

Unfairness mit Vorsatz

Interkulturell-ethnische Konflikte

Konflikte, die sich auf Leistungsfähigkeit/sportlichen Erfolg auswirken

Konflikte im Frauenfußball

Konflikte außerhalb des Sportplatzes

#### QUANTITÄT VON KONFLIKTEN

#### KONFLIKTURSACHEN

Vorgeschichte zwischen Mannschaften

Vor dem Spiel bestehende Aggressionen werden ins Spiel gebracht

#### KONFLIKTDYNAMIKEN

Verlauf des Konfliktes und Momente der Eskalation

Unsportlichkeiten und Aggressionen im Vorfeld von Konflikten

Atmosphäre

Gereiztheit unter Akteuren

Lautstärke

Ausweitung der Teilnehmeranzahl

Steigerung des Konfliktpotenzials durch Dritte

Aggressionen aus dem Nichts

"Letzte Stufe" vor der Eskalation

Auslösung des Konfliktes

Reaktionen der Schiedsrichter

Aufklärung der Konfliktsituation

Bemühungen zum regulären Ablauf zurückzukehren

Gedanken über Spielabbruch

Selbstkritische Gedanken seitens Schiedsrichter

Schiedsrichter sind abgelenkt

Selbstschutz

Entziehen aus Konfliktsituation

- Hilferuf/Bitte um Unterstützung
- Strafrechtliche Anzeige
- Umgang von Konflikten mit Zuschauern
- Schiedsrichter finden selbst keine Erklärung
- Fortsetzung des Konflikts
- Unterstützung durch Dritte
- Destruktive Reaktionen durch Dritte
- Lösung/Nicht-Lösung nach Konflikten
- GEFÜHLE DER SCHIEDSRICHTER
- Allgemeine Gefühlsbeschreibungen
  - Aufregung
  - Keine Gefühlsregung
- Positive Gefühle
  - Freude
  - Zufriedenheit
  - Erleichterung
  - Sicherheit
  - Neugier
- Negative Gefühle
  - Beklemmung/Angst
  - Hilflosigkeit/Chancenlosigkeit
  - Schockiert sein
  - Traurigkeit
  - Gefühl des Alleinseins
  - Enttäuschung
  - Überforderung
  - Ratlosigkeit
  - Fehlendes Selbstwertgefühl
  - Trotz
  - Genervtheit
- Streben nach Anerkennung seitens Schiedsrichter
- WÜNSCHE DER SCHIEDSRICHTER
  - Forderung höherer Strafen
- KONFLIKTPRÄVENTION SEITENS SCHIEDSRICHTER
- Verbale Kommunikation
  - Ermahnung
  - Eingeständnis von fehlender Beobachtung
  - Scherze
  - Trainer zum Handeln animieren
- Non-verbale Kommunikation
  - Streben nach souveräner Außendarstellung
  - Streben nach Autoritätserhalt
  - Aufbau positiver Atmosphäre
  - Anpassung der Spielleitung an die Spieldynamik
  - Zeigen von Signalkarten
  - Treffen von ausgleichenden Entscheidungen
  - Konfliktlösung nach Prioritäten
  - Nicht-Erklären von Entscheidungen
  - Zurückhaltung
  - Besonders wirksame Mittel der Konfliktprävention

## KONFLIKTPRÄVENTION SEITENS VEREINEN UND VERBÄNDEN BEWÄLTIGUNG NACH KONFLIKT/GEWALT-ERLEBEN

### **Konfliktsituationen (Episoden)**

WINDEN (A-JUGEND KREISLIGA-LIGASPIEL)

ERLENBACH (A-JUGEND-SPIEL KREISKLASSE A)

DROHUNG: "ICH BRECHE DEINEN HALS"

A-JUGEND-SPIEL KREISKLASSE A (SPIELABBRUCH, PROVOKATION, BEDROHUNG)

SCHLÄGEREIEN UNTER SPIELERN

SENIOREN-POKAL-SPIEL ZWEIER KREISLIGA A-MANNSCHAFTEN (SPIELABBRUCH)

TRIKOTWURF

SPIELER KEHRT NACH PLATZVERWEIS UM UND SCHUBST

A-JUGEND-POKALSPIEL, VIERTELFINALE (TRAINER FLIPPT AUS)

KREISLIGA A-SPIEL (SPIELER UMGEBEN SCHIEDSRICHTER UND SCHREIEN)

A-JUGEND-SPIEL (SPIELER UMGEBEN SCHIEDSRICHTER NACH ABPFIFF)

TRAINER UND SCHIEDSRICHTER BILDEN TEAM GEGEN LAMENTIERENDE SPIELER

VEREIN ERKENNT FEHLENDEN GEMEINSCHAFTSSINN UND ÄNDERT SICH

SPIEL IN BAYERN (TRAINER FÜHLT SICH FALSCH BEHANDELT)

LAMENTIERENDER LINIEN-ASSISTENT

NOTBREMSE-SITUATION: SCHIEDSRICHTER BERUHIGT TRAINER MIT SCHERZ

DAUERLAMENTIEREN IN DEN ERSTEN 17 MINUTEN

EIN ZUSCHAUER LAMENTIERT DAUERHAFT

### **Gewalt**

PSYCHISCHE GEWALT

Beleidigungen

Gegen Person geäußert, gegen Figur gemeint

Gegen die Person des Schiedsrichter gerichtete Beleidigung

Gegen die Figur des Schiedsrichters gerichtete Beleidigungen

Bedrohungen

Entmenschlichung des Schiedsrichters

PHYSISCHES GEWALT

Schlagen/Treten

Spucken

Schubsen

"Schwitzkasten"

Gewaltanwendung durch Gegenstände

QUANTITÄT

Zunahme/Abnahme

### **Beziehungsebenen zu Akteuren**

KOMMUNIKATIONSFORMEN

Beziehungsangebote seitens Schiedsrichter

Begrüßung

Du/Sie

SICH KENNEN/NICHT KENNEN

Bereits bekannt

"Problemtrainer"

"Problemspieler"

"Problemvereine"

Unbekannt

Einfluss von Kennenlernen auf Kommunikation auf dem Platz

Kein Einfluss

Signifikanter Einfluss

## **Verhalten von Akteuren**

### VERHALTEN VON TRAINERN

- Friedvolles Verhalten von Trainern
- Trainer informiert Schiedsrichter über sich anbahnende Probleme
- Destruktives Verhalten der Trainer
  - Lamentieren des Trainers
  - Anderes Verhalten im Spiel als davor oder danach
- Fehlende Regelkenntnisse
- Persönlichkeit des Trainers

### VERHALTEN VON SPIELERN

- Verhalten gegenüber dem Schiedsrichter
  - Vor dem Spiel
    - Wertschätzende Kommentare
    - Provokationen gegen den Schiedsrichter gerichtet
    - Vorwurf der Parteilichkeit
    - Gemeinschaftsgefühl durch Feindbild Schiedsrichter
    - Spieler hegen Antipathie gegenüber Schiedsrichter
    - Spieler nehmen Schiedsrichter nicht ernst
  - Fehlende Motivation/Lust am Spiel
    - Spieler möchten nicht weiterspielen
- Deeskalierendes Verhalten von Spielern
- Persönlichkeit des Spielers
- Theatralik
- Destruktives Verhalten der Spieler
  - Provokationen unter den Spielern
  - Spieler reklamieren
  - Spieler fordern Bestrafung
  - Revancheverhalten
  - Ausdruck von Werteverteidigung
  - Anderes Verhalten im Spiel als davor oder danach
- Vorsicht/Rücksicht

### VERHALTEN DER ZUSCHAUER

- Anzahl von Zuschauern
- Art von Zuschauern
- Vor dem Spiel
- Friedvolles Verhalten der Zuschauer
  - Bestätigung von Schiedsrichterentscheidungen
- Destruktives Verhalten der Zuschauer
  - Provokation
  - Fordern einer Entscheidung
  - Beleidigung seitens Zuschauer

### VERHALTEN VON NICHT-NEUTRALEN ASSISTENT

## **Unterschiede bezüglich Spielklassen**

## **Unterschiede zwischen Jugendfußball und Seniorenfußball**

### UNTERSCHIEDE IN BEZUG AUF KONFLIKTE

### VERHALTEN DER SCHIEDSRICHTER

### BESONDERE ANFORDERUNGEN IM JUGENDFUSSBALL

### STIMMUNGSUNTERSCHIEDE

### QUANTITÄT VON KONFLIKTEN

ART DER ZWEIKAMPPFFÜHRUNG  
UNTERSCHIEDLICHE WERTVORSTELLUNGEN  
ELTERN UND TRAINER ORIENTIEREN SICH AN PROFIBEREICH  
VÄTER SIND TRAINER VON SPIELERN

### **Strukturbedingte Konflikte**

Regelbedingte Konflikte  
Schiedsrichter MUSS handeln  
Fehlen von Ordnern  
Spielberichte werden nicht korrekt ausgefüllt  
Abseits als Einzelperson nicht zu bewerten  
Veränderungen des Spiels  
Meldung von Konflikten  
Schiedsrichter erfahren nicht vom Ausgang nach Meldung der Konflikte  
Schiedsrichter vor dem Sportgericht  
Besonderheit Pokalspiel

### **Einfluss des Profifußballs auf den Amateurfußball**

#### **Biographische Hinweise**

ERFAHRUNG ALS SCHIEDSRICHTER

Stationen der Schiedsrichterkarriere

Anfänge als Schiedsrichter

Anzahl gepfiffener Spiele

Altersklassen

Spielklasse

ERFAHRUNG ALS SPIELER

#### **Motivation am Schiedsrichteramt**

MOMENTE DER ZUFRIEDENHEIT

FEHLENDE/EINGEBÜSSTE MOTIVATION

ABLEHNUNG VON SPIELEN

MOMENTE DES ZWEIFELNS (WEITERMACHEN JA/NEIN)

#### **Ritueller Ablauf des Spieltages**

VORBEREITUNG DES SCHIEDSRICHTERS

GESPRÄCH MIT VEREINSVERTRETERN VOR DEM SPIEL

ANSPRACHE DES SCHIEDSRICHTERS VOR DEM SPIEL

PASSKONTROLLE

#### **Austausch mit Schiedsrichterkollegen**

#### **Unterschiede des Amateurfußballs in den USA**

#### **Codes**

SUBCODES

Weitere Differenzierungen

## Anhang D: Postskript zum Interview mit Sven Meyer

### Beobachtungen/Bewertungen

- guter Redefluss
- Aussagen führen zu neuen Erkenntnissen, diese führen wiederum zu neuen Fragen
- Einige Suggestivfragen und Interpretationen z. B. Vorschlag des besseren Kennenlernens von Schiedsrichtern und Assistenten, hierauf nimmt der Befragte aktiv Bezug („Damit hast du mich gerade auf eine Idee gebracht“)
- Zeitliche Vorgabe wurde nicht eingehalten, Befragten aber vorgewarnt
- Einige Extra-Fragen außerhalb des Leitfadens haben zusätzliche Zeit in Anspruch genommen (auch weniger relevant erscheinende wie z. B. das Fragen nach der Aufwandsentschädigung, hier könnten andere Quellen außerhalb des Interviews verlässlicher sein)
- Fragen zum Teil zu lang und irreführend (z. B. zwei in einer)
- positives Feedback vom Befragten, äußert Interviewführung als professionell

### Vor dem Interview

- Angenehmer Kontakt via einmaliges Telefongespräch und WhatsApp Nachrichten
- Terminänderung und Änderung des Formats (von persönlich zu Skype) problemlos
- Kurze Einführung zum Leitfaden und Aufbau des Interviewers (Befragter scheint mit allem einverstanden, aber sein Interesse am Interview schien durch die Struktur nicht gesteigert zu werden, zu viel Erklärung vorab?)
- Kurz vor dem Interview bittet der Befragte per Nachricht via Skype um eine Verschiebung des Interviews um ca. 30 Minuten, um noch frühstücken zu können. Ich schreibe ihm, es sei kein Problem. Das Verschieben hat das Interview nicht beeinflusst, stattdessen noch zur Gesprächsbereitschaft des Befragten beigetragen

### Während des Interviews

- Bei bestimmten Erzählungen und Antworten wirkt der Befragte emotional aufgewühlt z. B. bei der Beschreibung von Ängsten im Zusammenhang mit einem Spielabbruch (den Tränen nah, als er über ein mögliches Ende seiner Schiedsrichtertätigkeit spricht)

- Interviewer selbst fragt sich schon im Interview, wie er in diesen Situationen am besten reagiert (wie gucke ich, wie äußere ich mich, vertiefe ich das Thema oder wechsele ich das Thema?)
- Während des Interviews machte ich mir als Interviewer Notizen über weitere Fragen, die ich noch unbedingt stellen wollte sowie über interessante Aspekte, die der Befragte äußerte und daraus resultierenden Verständnisfragen, bei seinem ganzen Redefluss kam ich nicht dazu, alles direkt abzufragen (mehr Zeit für Pausen nehmen, um besser zu strukturieren und enger an Forschungsrichtung zu bleiben)
- Ich fühlte mich zeitweise richtig gepackt von den Erzählungen, gegen Ende des Interviews auch ein Stück weniger interessiert
- Befragter scheut sich nicht, auch „Schiedsrichter-Basiswissen“ zu erklären, hierzu stellte ich als Interviewer stets Zwischenfragen
- Befragter erkundigt sich in Pause nach Beziehung des Interviewers zum Fußball (Spielst du selbst auch Fußball?), ich bin von dem Interesse ein Stück weit überrascht und antworte frei
- Befragter reagiert verständnisvoll auf Unterbrechungen zwecks Sicherung von Aufnahmen
- Befragter rutscht zeitweise ins Allgemeine „Als Schiedsrichter musst du...“, betont aber auch seine eigenen Erfahrungen und Vergleiche zu anderen Schiedsrichtern
- Der Befragte scheint ein erfahrener Amateurschiedsrichter zu sein, der schon einiges erlebt hat
- Befragter wirkt authentisch und scheint ehrlich zu antworten
- Zwischendurch brachte ihm jemand Kaffee (wie er sagte seine Frau), gegen Ende des Interviews entstand Unruhe (der Befragte wollte mit seiner Frau zum Wandern aufbrechen)

#### Leitgedanken nach dem Interview

- Wie finde ich die wesentlichen Sequenzen aus dem Interview?
- Welche Sequenzen und Aussagen kann ich vernachlässigen?
- An welchen Stellen kann ich den Befragten besser führen (konkreter an Forschungsrichtung?)
- Wie kann ich vorher abklären und mich darauf einstellen, dass der Schiedsrichter bereits Erfahrungen mit gewaltsamen Konflikten machte?

## Anhang E: Gesprächsnotizen aus dem Interview mit Daniel Rücker

### Beobachtungen/Bewertungen

- Redebeiträge des Befragten zum Teil sehr lang (Stärkere Führung/engere Bindung an Forschungsfrage seitens des Interviewers beim nächsten Interview?)
- Als Interviewer lasse ich den Interviewer viele Freiheiten im Erzählen und unterbreche ihn nur selten
- Interviewer äußert gelegentlich Suggestivfragen und Aussagesätze
- Eigener Leitfaden hat Interviewer gelegentlich abgelenkt, musste wenige Male während des Zuhörens einige Sekunden nach passenden Verknüpfungen suchen (Leitfaden ausdünnen?)
- Ich als Interviewer werde nach 2 bis 2,5 h müde und beobachte Unkonzentriertheiten an mir selbst
- Interviewer äußert gelegentlich Suggestivfragen und Aussagesätze
- Befragter wirkt inhaltlich vorstrukturiert, was er im Interview erzählen möchte
- Befragter kommt relativ früh und schon von sich aus auf das Thema Gewalt zu sprechen. Gleich bei der Beantwortung der ersten Frage nach der Karriere.
- Befragter bemüht sich im Laufe des Gesprächs um Spielberichte durch Hinzunahme des nebenliegenden Tablet-PCs. Befragter hat während des Interviews Einblicke in diese Dokumente. Die Spielberichte scheinen die Erinnerungen an Erlebnisse neu zu erwecken
- Befragter verfügt über breiten Erfahrungsschatz und Wissen
- Befragter äußert frei klare Positionen und eigene Meinungen
- Befragter äußert hohe Motivation, gibt an, mehr als 3 Stunden erzählen zu können
- Technische Probleme treten während des Interviews auf („Knacken“ des Tons, zum Teil schlechte Bildqualität und schlechte Verbindung)
- Viele kurze Unterbrechungen zur Absicherung mehrerer Aufnahmen

### Inhaltliche Forschungsüberlegungen/Mögliche Ausgangspunkte

- Stichwort Grundaggressivität, wo kommt sie her, welche Rolle spielt sie?
- Konfliktepisode: Spieler umgeben ihn, Trainer wendet sich ab und schaltet Flutlicht aus sehr genau beschrieben
- Begrüßung Fremdheit hat sie zum Konflikt beigetragen?
- Konfliktverständnis Schiedsrichter generell von Bedeutung

- Befragter trifft Einteilung in kleine, mittlere, große Konflikte
- Eingeständnis Schiedsrichter: Können nicht alle Konflikte lösen
- Welche Überschneidungen äußern sich in der Gewaltanwendung bei den Situationen  
Einbezug auch von Sven
- Augenmerk auf Situation mit Schuhwurf richten
- Welche Erwartungen nehmen Schiedsrichter schon vor dem Spiel wahr unter Spielern  
und Zuschauern?
- Wie umgehen mit Themenbereich ethnisch-kulturelle Konflikte?
- Wie umgehen mit Themenbereich Konflikte im Frauenfußball?

## **Anhang F: Postskript zum Interview mit Jens Plattenrath**

### Beobachtungen/Bewertungen

- Das Interview fand aufgrund des Wunsch des Befragten als persönliches Treffen im Vereinshaus statt (Jenes Vereinshaus, wo der Befragte als Trainer tätig war)
- Befragter kam mit dem Fahrrad zum Treffen, strahlte Frohsinn und Lockerheit aus
- Befragter wirkt sehr entspannt und humorvoll, äußert viele spaßige Kommentare, lacht sehr viel, wirkt aber auch bei manchen Themen auch traurig berührt
- Spaß und Freude an der Ausübung des Schiedsrichteramtes scheinen dem Befragten ganz besonders wichtig zu sein
- Der Befragte redet gern, geht auf viele Aspekte ein, thematisch teilweise sprunghaft, teils schwierig zu folgen für mich als Interviewer
- Befragter verwendet häufig „große“ Begriffe z. B. Sportlichkeit, die dem Interviewenden nicht auf Anhieb klar werden
- Der Befragte erzählt gern, scheint sich teilweise weniger an Details als an seine Emotionen in dem Moment zu erinnern
- An einigen Stellen erscheint das Antwortverhalten widersprüchlich
- Der Befragte hat einen minimalen Akzent, der sich in nur sehr selten in wenigen Formulierungen bemerkbar macht (überwiegend Satzstellung)
- Dreimaliger Ortswechsel, um ungestört reden zu können. Erst draußen auf Bank zwischen Sportplätzen, dann draußen vor Vereinsheim, dann im Vereinsheim
- Gelegentliche Störungen im Vereinsheim
- Befragter hat Spielberichte mitgebracht
- Zweifel, ob Befragter, weiterhin Spiele als Schiedsrichter leiten möchte wirken besonders authentisch

**Anhang G: Konflikt-Beispiel I:** Kreisklasse A-Spiel (A-Jugend, Spielabbruch, Provokationen durch Zuschauer, Einschüchterungen des Schiedsrichters durch zwei Trainer)

Konfliktgegenstand	Zeitpunkt	Ablauf	Beteiligte Akteure	Analyse
Zuschauerverhalten	15. Min.	Ein Zuschauer schafft einen Bürostuhl lautstark nahe der Eckfahne und setzt sich in für Zuschauer verbotene Zone, zwanzig weitere Zuschauer schließen sich an.	Ein Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend)	Provokation/Ausloten von Grenzen seitens eines Akteurs (Zuschauer)
Zuschauerverhalten	Im Anschluss	Zwanzig weitere Zuschauer schließen sich an.	Mehrere Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend)	Solidarisierung mehrerer Akteure im Kollektiv (Zuschauer untereinander)
Entscheidung des Schiedsrichters (Wahl des Strafmaßes) Zuschauerverhalten	Keine Angabe	Foulspiel auf Höhe der Auswechselfläche. Schiedsrichter entscheidet auf Foulspiel, zeigt aber keine Gelbe Karte. Zuschauer fordern eine Gelbe Karte; Zuschauer verschmähen den Schiedsrichter verbal.	Schiedsrichter, Zuschauer, gefoulter Spieler (Heimmannschaft), foulender Spieler (Gastmannschaft)	Fehlende Akzeptanz seitens mehreren Akteuren (Zuschauer) bezüglich Entscheidung des Schiedsrichters; Verbal geäußerte Ablehnung seitens Zuschauer
Spielimmanente Unterbrechung	Im Anschluss	Gefoulter Spieler liegt verletzt am Boden.	Ein Spieler (Heimmannschaft)	Spielimmanente Situation löst unter Akteuren unterschiedliche Reaktionen aus
Erleben des Schiedsrichters (Konzentrationschwierigkeiten)	Im selben Moment	Schiedsrichter denkt über eine Gelbe Karte und außenwirksame Darstellung nach; Schiedsrichter hat Mühe, sich auf die korrekte schriftliche Dokumentation zu konzentrieren.	Schiedsrichter	Schiedsrichter ist enormen Handlungsstress ausgesetzt; Schiedsrichter muss im selben Moment mehrere Konflikte bearbeiten; die Akteursgruppen versuchen ihre jeweiligen situativen Erwartungen durchzusetzen, indem sie den Schiedsrichter zu beeinflussen versuchen; dominantes Wahl der Mittel: Verbale Äußerungen Fehlende Akzeptanz seitens mehreren Akteuren (Spieler Heimmannschaft) bezüglich Entscheidung des Schiedsrichters; Verbal geäußerte Ablehnung seitens Spieler (Heimmannschaft)
Entscheidung des Schiedsrichters (Nicht-Bestrafung)		Mehrere Spieler fordern eine höhere Bestrafung.	Mehrere Spieler (Heimmannschaft)	
Situative Erwartungen der Spieler (Spielfortsetzung)		Spieler der anderen Mannschaft sprechen Schiedsrichter an.	Mehrere Spieler (Gastmannschaft)	
Situative Erwartungen des Trainers (Gesundheit seines Spielers)		Trainer äußert lautstark den Wunsch, seinen verletzten Spieler auf dem Platz behandeln zu dürfen.	Trainer (Heimmannschaft)	
Erleben des Schiedsrichters		Schiedsrichter vergegenwärtigt sich Maxime „Vorfälle „nach Prioritäten abzarbeiten“.	Schiedsrichter	
Reaktion des Schiedsrichters (Ansprache an Spieler)	Im Anschluss	Bittet foulspielenden Spieler zu sich; beide distanzieren sich vom Geschehen, außenwirksame Ansprache des Schiedsrichters an foulspielenden Spieler.	Schiedsrichter, foulender Spieler (Gastmannschaft)	Schiedsrichter ist sich der Außenwirkung von Interaktionen mit seiner Beteiligung bewusst und ist um sichere Außenwirkung bemüht
Reaktion des Mannschaftsführers (Heimmannschaft)		Im Anschluss spricht er mit Mannschaftsführer (Heimmannschaft) und bittet ihn, die Zuschauer zu friedvollen Verhalten zu animieren.	Schiedsrichter, Mannschaftsführer (Heimmannschaft).	Versuch des Schiedsrichters, die Autorität eines anderen Akteurs zu nutzen
Nicht-spielimmanente Unterbrechung	Im Anschluss	Mannschaftsführer spricht mit Zuschauern.	Mannschaftsführer (Heimmannschaft unterstützend), mehrere Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend)	Verbale Ansprache
Zuschauerverhalten	Im Anschluss	Zuschauer richten verbale Verschmähungen gegen den	Mehrere Zuschauer	Ablehnung äußert sich durch verbale Verschmähungen

		Schiedsrichter.	(Heimmannschaft unterstützend)	
Begrenzung des Zuschauerbereiches	5 Min. später	Ein Zuschauer setzt sich auf Absperrbarriere; Schiedsrichter unterbricht das Spiel, als der Spiel im Aus ist; Schiedsrichter weist die Zuschauer verbal („netter, bestimmter, lauter Ton“) auf Fehlverhalten hin (Sitzen auf Absperrbarriere) und äußert den Zuschauern gegenüber, dass er sich nicht beleidigen lasse. Zuschauer verlässt Barriere. Schiedsrichter setzt Spiel durch Pfiff fort.	Schiedsrichter, ein Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend)	Provokation/Ausloten von Grenzen seitens eines Akteurs (Zuschauer) durch Ablehnung der Ansprache des Schiedsrichters; Räumliche Umgebung wird seitens Zuschauer genutzt; Schiedsrichter verbindet spielimmanente Ansprache (Einhaltung der Regeln bzgl. Zuschauerbereich) mit persönlichem Appell (Nicht-Duldung von Verschmähungen), Schiedsrichter empfindet die Möglichkeit dieser Verknüpfung als genutzte Gelegenheit, seine Autorität abzusichern
Zuschauerverhalten	Im Laufe der 1. HZ	Ein anderer Zuschauer setzt sich auf die Barriere. Schiedsrichter geht zu den Zuschauern und spricht sie mit den Worten an „Ich weiß nicht, ob ihr mich nicht verstanden habt? Keiner hat auf der Barriere zu sitzen. Fertig“. Der Zuschauer verlässt Barriere. Schiedsrichter setzt Spiel durch Pfiff fort.	Schiedsrichter, ein Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend)	Konflikt verhärtet sich durch kommunizierte Ablehnung seitens eines Akteurs (ein Zuschauer) in Form von Provokation/Ausloten von Grenzen; Frustration des Schiedsrichters wächst durch wiederholtes Nicht-Erfüllen von Erwartungen an Zuschauer und äußert sich in verbalem Ausdruck gegenüber mehreren Akteuren (Zuschauern); Bemühen des Schiedsrichters an Fortsetzung des Spiels erkennbar
Zuschauerverhalten	Im Laufe der 1. HZ	Ein anderer Zuschauer als in den beiden ersten Barriere-Situationen setzt sich auf die Absperrbarriere. Schiedsrichter wendet sich an Trainer mit der Aufforderung Ordner abzustellen und dem Wunsch, die Zuschauer zu verteilen.	Schiedsrichter, Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend), Trainer (Heimmannschaft)	Provokation/Ausloten von Grenzen seitens eines Akteurs (Zuschauer) durch Ablehnung der Ansprache des Schiedsrichters; Versuch des Schiedsrichters, die Rolle/Autorität eines anderen Akteurs zu nutzen.
Ablehnung durch Trainer gegenüber Schiedsrichter	Im Anschluss	Streitgespräch zwischen Trainer und Schiedsrichter über das Nicht-Vorhandensein von Ordnern; Trainer verweigert zunächst handeln.	Schiedsrichter, Trainer (Heimmannschaft)	Verhärtung des Konfliktes durch Ablehnung seitens Trainer, Fehlende Kenntnis bzgl. Zuständigkeiten
Trainerverhalten	Im Anschluss	Trainer geht zu Zuschauern und spricht diese mit den Worten an „So, geht jetzt alle“.	Trainer (Heimmannschaft), Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend)	Frustration des Trainers (Heimmannschaft) wächst und äußert sich in verbalem Ausdruck gegenüber mehreren Akteuren (Zuschauern)
Zuschauerverhalten	Im Anschluss	Die Zuschauer verlassen ihren vorherigen Platz und teilen sich auf.	Mehrere Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend)	Zuschauer zeigen unterschiedliches Verhalten (destruktiv/friedvoll) in Abhängigkeit von Rolle/Autorität der Akteure
Zuschauerverhalten	5 Min. nach HZ	Drei Zuschauer setzen sich auf Absperrbarriere.	Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend)	Provokation/Ausloten von Grenzen seitens mehrerer Akteure (Zuschauer)

Zuschauerverhalten Reaktion des Schiedsrichters (Ablehnung)	Anschließend	Schiedsrichter teilt den Zuschauern verbal mit, einen weiteren Verstoß nicht zu dulden mit den ergänzenden Worten „Ich lasse mich nicht verarschen.“ Zuschauer lachen und verlassen Barriere.	Schiedsrichter, Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend)	Frustration des Schiedsrichters wächst und äußert sich in verbalem Ausdruck gegenüber mehreren Akteuren (Zuschauern). Konflikt ist seitens mehreren Akteuren (Zuschauern) nicht gelöst
Zuschauerverhalten	Wenig später	Zuschauer der Gastmannschaft setzt sich auf Absperrbarriere und äußert gegenüber Schiedsrichter die Worte „ich sitz zum ersten Mal hier drauf.“	Zuschauer (Gastmannschaft unterstützend)	Provokation/Ausloten von Grenzen seitens eines Akteurs (Zuschauer)
Reaktion des Schiedsrichters (Entscheidung)	70. Min.	Der Schiedsrichter bricht das Spiel ab.	Schiedsrichter	Frustration des Schiedsrichters erreicht Ausmaß, das ihn zum Handeln bewegt.
Spielerverhalten Spielerverhalten (deeskalierend)	Im Anschluss	Ein Spieler (Gastmannschaft) spricht Schiedsrichter mit den Worten „sag mal bist du besoffen oder 'was?“ an. Schiedsrichter zeigt Spieler die Rote Karte. Spieler schubst den Schiedsrichter mehrfach. Mehrere Spieler gehen dazwischen und trennen Schiedsrichter und Spieler.	Ein Spieler (Gastmannschaft)  Mehrere Spieler (beide Mannschaften?)	Verbale und non-verbale Aggressionen eines Akteurs (Spieler) richten sich gegen anderen Schiedsrichter. Aus Sicht des Spielers personifiziert Schiedsrichter die Ungerechtigkeit, Konsequenzen (Spielabbruch) für das Fehlverhalten anderer Akteure (Zuschauer) übernehmen zu müssen. Die Ablehnung seitens Spieler gegenüber dem Verhalten der Zuschauer wird auf den Schiedsrichter projiziert. Spieler bewertet Gewalt als legitimes Mittel der Konfliktaustragung. Mehrere Akteure (Spieler) kontrollieren ihre Frustrationen und handeln deeskalierend.
Reaktion des Schiedsrichters (Flucht)	Spielabbruch	Schiedsrichter bricht Spiel ab; Schiedsrichter dreht sich um und geht „schnellen Ganges“ in die Kabine.	Schiedsrichter	Schiedsrichter betrachtet sich selbst in zentraler Opferrolle und verlässt aus Selbstschutz den Platz.
Trainerverhalten Entscheidung des Schiedsrichters (Spielabbruch)  Reaktion des Schiedsrichters (Flucht)  Trainerverhalten (Körperlichkeit)  Reaktion des Schiedsrichters (Ablehnung)	Im Anschluss	Co-Trainer (Gastmannschaft) rennt zum Schiedsrichter und legt seinen Arm um die Schulter des Schiedsrichters. Co-Trainer spricht Schiedsrichter an mit den Worten „Ey, Bruder, was los? Waren noch zwanzig Minuten, du hast zu früh abgepfiffen“; Schiedsrichter antwortet, er habe das Spiel abgebrochen und möchte nun die Kabine aufsuchen. Co-Trainer unternimmt einen Versuch, den Schiedsrichter in den Schwitzkasten zu nehmen. Der Schiedsrichter kann sich aus der seitens Co-Trainer angestrebten Umklammerung befreien und geht in seine Kabine.	Schiedsrichter, Co-Trainer (Gastmannschaft)	Fehlende Akzeptanz des Schiedsrichters seitens eines Akteurs (Co Trainer, Gastmannschaft) bezüglich Entscheidung des Schiedsrichters (Spielabbruch) verbunden mit Ängsten um negative Konsequenzen für den Verein. Wahl der verbalen Kommunikationsform des Co-Trainers als Versuch, zum Schein eine freundschaftliche Beziehung zum Schiedsrichter aufzubauen. Wahl der non-verbalen Kommunikation (Suche nach körperlicher Nähe) ist als Einschüchterungsversuch deutbar. Der Schiedsrichter reagiert auf beide

				Kommunikationsformen mit <b>Ablehnung</b> .
<p>Trainerverhalten (Lamentieren, Beleidigen)</p> <p>Entscheidung des Schiedsrichters (Spielabbruch)</p>	Im Anschluss	Co-Trainer (Gastmannschaft) folgt dem Schiedsrichter bis in die Kabine hinein; Co-Trainer beleidigt den Schiedsrichter verbal mit den Worten „Aber immer wieder dasselbe mit euch Arschlöchern. Wir werden Protest einlegen.“ Schiedsrichter antwortet mit den Worten „Machen Sie, was Sie wollen.“	Schiedsrichter, Trainer (Gastmannschaft) und Co-Trainer (Gastmannschaft)	Co-Trainer reagiert auf <b>Ablehnung mit eigener Ablehnung</b> , die sich in verbalen <b>Verschmähungen</b> aller Schiedsrichter ausdrückt; Co-Trainer sieht an die Figur des Schiedsrichters gebundene <b>systematische Benachteiligung</b> . Co-Trainer setzt <b>Einschüchterungsversuche</b> auf verbaler und non-verbaler Ebene fort. Schiedsrichter bringt Ablehnung weiterer Kommunikation mit Co-Trainer verbal zum Ausdruck.
<p>Reaktion des Schiedsrichters (Ablehnung)</p> <p>Persönliche Daten des Schiedsrichters</p> <p>Trainerverhalten</p>	Im Anschluss	Trainer (Gastmannschaft) erkundigt sich beim Schiedsrichter nach dessen Namen. Schiedsrichter weist darauf hin, dass dieser auf der Internetseite fussball.de einsehbar sei; Schiedsrichter bittet Trainer, die Kabine zu verlassen. Trainer verlässt Kabine.	Schiedsrichter; Trainer (Gastmannschaft)	Ausweitung der sozialen Arena durch Beitritt weiterer Konfliktbeteiligte: Ein weiterer Akteur (Trainer, Gastmannschaft) Protest gegen Entscheidung des Schiedsrichters (Spielabbruch) und drückt damit <b>Solidarisierung</b> mit Co-Trainer aus. Die Anfrage nach persönlichen Daten des Schiedsrichters ist als <b>Einschüchterungsversuch</b> deutbar; Schiedsrichter bringt <b>Ablehnung</b> weiterer Kommunikation mit Trainer verbal zum Ausdruck.
<p>Trainerverhalten, Spielerverhalten</p> <p>Persönliche Daten des Schiedsrichters</p> <p>Erleben des Schiedsrichters (Angst)</p>	Im Anschluss	Mehrere Spieler und Trainer (jeweils Gastmannschaft) stehen vor der Kabine des Schiedsrichters. Zwei Spieler suchen im Internet nach persönlichen Daten (Facebook-Profil, Wohnort) Schiedsrichters; Schiedsrichter vernimmt gegen ihn gerichtete Verschmähungen und Bedrohungen.	Schiedsrichter, mehrere Spieler (Gastmannschaft), Trainer (Gastmannschaft)	<b>Solidarisierung</b> mehrerer Akteure im Kollektiv (Trainer, mehrere Spieler); Spieler reagieren auf das Verhalten des Trainers (Protest, Anfrage nach persönlichen Daten) und <b>übernehmen ähnliches Verhaltensmuster</b> (Suche nach persönlichen Daten, verbale Verschmähungen)
Reaktion des Schiedsrichters (Hilferuf)	Im Anschluss	Schiedsrichter ruft Polizei und bittet um Schutz.	Schiedsrichter, Polizei	Schiedsrichter handelt aus <b>Selbstschutz</b> , bevorzugt Unterstützung/Lösung des Konfliktes durch Dritte.
Externe Unterstützung	Wenig später	Polizei kommt zum Spielort; Schiedsrichter verlässt Spielort.	Schiedsrichter, Polizei	Schiedsrichter handelt aus <b>Selbstschutz</b> , bevorzugt Unterstützung/Lösung des Konfliktes durch Dritte.
Reaktion des Schiedsrichters (Konflikt-Verarbeitung)	Nach dem Spiel	Schiedsrichter stellt Strafanzeige gegen Co-Trainer.	Schiedsrichter	Schiedsrichter ordnet das Verhalten des Co-Trainers in einen <b>Gesamtrahmen der systematischen Diskriminierung</b> ;
Reaktion des Schiedsrichters (Konflikt-Verarbeitung)	Nach dem Spiel	Schiedsrichter versucht aktiv, den Namen des Co-Trainers herauszufinden. Schiedsrichter findet Namen heraus.	Schiedsrichter	Schiedsrichter verknüpft Urteil des Sportgerichtes mit Zweifeln an der weiteren

Lösung/Nicht-Lösung	Nach dem Spiel	Staatsanwaltschaft stellt Verfahren ein; Sportgerichtsverfahren läuft.	Staatsanwaltschaft, Sportgericht	Ausübung der Schiedsrichtertätigkeit. („Dann sage ich "ich bin Freiwild. Dann kann ich machen, was ich will. Die können machen mit mir, was sie wollen. Und dann habe ich einfach keinen Elan mehr. Und auch Angst, weiter zu pfeifen.“)
---------------------	----------------	--	----------------------------------	--

Besonderheiten:

- Schiedsrichter berichtet, dass der Trainer der Heimmannschaft vor dem Spiel darauf hinweist, er könne das Verhalten der Zuschauer nicht kontrollieren. Außerdem würden Ordner nicht anwesend sein.
- Schiedsrichter gibt an, von Co-Trainer körperlich bedrängt worden zu sein. Der Co-Trainer war in diesem Spiel als nicht-neutraler Linienassistent vorgesehen. Laut Schiedsrichter hat es mit dem Co-Trainer keinen Austausch vor dem Spiel gegeben. Für die Zuschauer, welche die Heimmannschaft unterstützten, ist der Co-Trainer nicht als nicht-neutraler Linienassistent erkennbar gewesen („Fremder“). Unterstützt habe der Co-Trainer nicht. Stattdessen habe er Einzelentscheidungen des Schiedsrichters lautstark in Frage gestellt.
- Der Schiedsrichter erläutert, er habe sich Begleitschutz seitens der Trainer der Heimmannschaft auf dem Weg in die Kabine gewünscht. Der Schiedsrichter sei allerdings erleichtert gewesen, dass der Trainer der Heimmannschaft die Kabine aufschloss.
- Schiedsrichter schildert Gefühlserleben nach Spielabbruch: „Allein gelassen. Gut daran denkst du erst einmal nicht. Dass du allein bist, und dass du, dass du das Gefühl hast, dass du jetzt alleine hier kämpfst. Aber es ist, klipp und klar so, dass du der Einzige bist, der diese Sichtweise jetzt vertritt und auch für Recht und Ordnung sorgen muss. Und dass alle anderen automatisch sich sympathisieren. Das Spiel ist ja abgebrochen. Die hätten ja beide gerne zu Ende gespielt. Und die einen verstehen nicht, was los ist. Die anderen sind aggressiv, weil die die Rote Karte bekommen haben. Und in dem Moment ist der einzige Moment, den du hast, als Schiedsrichter, bring' dich in Sicherheit. Der REST, wer schlägt dich jetzt oder wie sieht er aus und so weiter und so fort, ist dir in dem Moment total irrelevant. Weil du willst deine eigene Haut retten aufgrund von Vorerfahrung, die du schon gesammelt hast.“
- Schiedsrichter erklärt, nach diesem Spiel aus Angst deutlich weniger Spiele gepfiffen zu haben.
- Schiedsrichter berichtet, als Folge des Spiels stets Sicherheitsaspekte bzgl. Sportanlage zu überprüfen

**Friedvolles Verhalten (konfliktmindernd):**

Spielimmanente Situation

Deeskalierendes Verhalten

Abgabe/Verteidigung von Autorität

**Destruktives Verhalten (konfliktfördernd):**

Fehlende Akzeptanz von Autoritätsformen und Werten

Solidarisierungsprozesse

Provokation/Ausloten von Grenzen

Verbal oder non verbal-geäußerte Ablehnungen/

Aggressionen/Verschmähungen

Projektionen auf andere Akteure/andere Verhaltensstrukturen

**Anhang H: Konflikt-Beispiel II:** Kreisliga A-Spiel (A-Jugend, Schläge, Tritte, Spucken, Beleidigungen des Schiedsrichters durch Spieler, destruktives Verhalten durch Trainer, persönliche Provokation, psychisch und physisch gegen den Schiedsrichter angewandte Gewalt durch Zuschauer

Konfliktgegenstand	Zeitpunkt	Ablauf	Beteiligte Akteure	Besonderheiten	Analyse
Vorgeschichte,	Ca. 1 Jahr zuvor	Schiedsrichter entscheidet auf Spielabbruch	Trainer und Spieler (beide Heimmannschaft)		Vorgeschichte zwischen Akteuren (Spielern, Trainer und Schiedsrichter) beeinflusst weitere Konflikte maßgeblich
Entscheidung seitens Schiedsrichtert	31. Min.	Spieler der Heimmannschaft mit groben Foulspiel; Schiedsrichter zeigt Rote Karte gegen Heimmannschaft; Spieler verlässt den Platz und beleidigt dabei den Schiedsrichter; Trainer lamentiert („Jetzt macht er es schon GENAUSO wie beim letzten Mal“.)	Schiedsrichter, mehrere Spieler der Heimmannschaft, Trainer der Heimmannschaft	Trainer ist schon als „Problemtrainer“ bekannt, Schiedsrichter beschreibt fehlende Akzeptanz seit Zeigen der Roten Karte	<b>Fehlende Akzeptanz</b> seitens mehreren Akteuren (ein Spieler, ein Trainer) bzgl. Entscheidung des Schiedsrichters; Trainer sieht an die Person des Schiedsrichters gebundene <b>systematische Benachteiligung</b>
Spielimmanente Unsportlichkeiten	31.-38. Min.	Schiedsrichter verwarnet mehrere Spieler (Heimmannschaft) wegen Unsportlichkeiten innerhalb kurzer durch Gelbe Karten und Zeitstrafen; Zwei Spieler (Gastmannschaft) erhalten für spielimmanente Verstöße Gelbe Karten.	Schiedsrichter, mehrere Spieler (Heimmannschaft), mehrere Spieler (Gastmannschaft)	Zunahme unsportlichen Verhaltens seitens mehrerer Spieler (Heimmannschaft) bei gleichzeitig steigender Vorsicht bzgl. Zweikampfverhaltens der gegnerischen Spieler (Gastmannschaft).	<b>Spielimmanente</b> Aggressionen nehmen zu und fügen sich in einen Gesamtrahmen einer zunehmenden <b>aggressiven Stimmung</b> ein.
Spielerverhalten	67. Min.	Ein Spieler (Heimmannschaft) fordert Bestrafung für Gastmannschaft (Gelbe Karte)	Schiedsrichter; Ein Spieler (Heimmannschaft)		<b>Fehlende Akzeptanz</b> seitens eines Akteurs (Spieler, Heimmannschaft) bzgl. Entscheidung des Schiedsrichters; <b>Projektion</b> der eigenen Aggression des Spielers auf Handeln des Schiedsrichters
Interaktion zwischen Zuschauer(n) und Spieler (Unterschiedliche Auffassung zwischen Spieler und Zuschauern über das Recht der Spieler zu lamentieren)	67. Min.	Zuschauer richten sich verbal an reklamierenden Spieler (Heimmannschaft), davon ein Zuschauer mit den Worten: „Hört doch mal auf zu babbeln“.	Ein Spieler (Heimmannschaft); Mehrere Zuschauer (Gastmannschaft unterstützend)	Kommentar ausgehend von Vater eines Spielers (Gastmannschaft); Schiedsrichter äußert Verständnis für das Verhalten (Kommentare) der Zuschauer (Gastmannschaft)	<b>Ablehnung seitens Zuschauer</b> durch verbale Äußerung; Ausweitung strittiger Themen (von Gelber Karte auf Beziehungsebene); Ausweitung der sozialen Arena durch Beitritt weiterer Konfliktbeteiligte (Zuschauer),

Interaktion zwischen Zuschauer(n) und Spieler (Unterschiedliche Auffassung zwischen Spieler und Zuschauern über das Recht der Spieler Kritik zu äußern/lamentieren)	67. Min.	Spieler (Heimmannschaft) beleidigt Zuschauer und lehnt ihren Beitritt zum Konflikt mittels verbal geäußelter Aggression ab („Du Hurensohn hältst die Fresse da draußen“).	Ein Spieler (Heimmannschaft); mehrere Zuschauer (Gastmannschaft)		Ablehnung seitens eines Akteurs (Spieler, Heimmannschaft) durch extreme verbale Äußerung, Aggressive Stimmung und enger Spielstand (1:1) sorgen für Emotionalisierung und Entsachlichung des Konfliktgegenstandes
Spielerverhalten (Anwendung psychischer und physischer Gewalt gegen den Schiedsrichter)  Trainerverhalten (Mangelnde Bereitschaft, den Schiedsrichter zu unterstützen)	67.Min.	Schiedsrichter zeigt Spieler (Heimmannschaft) die Rote Karte; ein anderer Spieler (Heimmannschaft) schubst den Schiedsrichter; Weitere Spieler (Heimmannschaft) kommen hinzu, beleidigen, schlagen, treten und bespucken den Schiedsrichter. Trainer verlässt den Sportplatz und schaltet Flutlicht aus.	Schiedsrichter, mehrere Spieler (Heimmannschaft), Trainer (Gastmannschaft), Trainer (Heimmannschaft)	Trainer (Heimmannschaft) zieht sich zurück, ignoriert Notsituation des Schiedsrichters und verschärft diese (Ausschalten des Flutlichtes); Trainer (Gastmannschaft) unterstützt Schiedsrichter durch deeskalierendes Verhalten.	Solidarisierung der Spieler im Kollektiv; Ablehnung seitens mehrerer Akteure (Spieler, Heimmannschaft) äußert sich durch verbale und non-verbale Angriffe gegen Schiedsrichter, Mehrere Akteure (Spieler) bewerten Gewalt als legitimes Mittel der Konfliktaustragung Solidarisierung des Trainers mit seinen Spielern
Reaktion des Schiedsrichters (Flucht)  Trainerverhalten (Aggression gegen den Schiedsrichter)	70. Min./ Spielabbruch	Schiedsrichter flüchtet und bittet den Trainer (Heimmannschaft), die Kabine zu öffnen, Trainer verweigert dies zunächst, Trainer schlägt Tür mit Gewalt in Richtung Schiedsrichter	Schiedsrichter, Trainer (Heimmannschaft)	Trotz-Reaktion seitens des Trainers, „im Stolz verletzt“, äußert Anspruch auf selbstbestimmte Entscheidung, Kabine zu öffnen	Projektion der Selbstfrustration seitens Trainer auf Handlungen des Schiedsrichters; Solidarisierung des Trainers mit seinen Spielern bei gleichzeitig verstärkter Ablehnung des Schiedsrichters; Ausweitung strittiger Themen (Zugang zur Kabinen); Trainer bewertet Gewalt als legitimes Mittel der Konfliktaustragung
Zuschauer richten Aggression physisch gewalt-sam gegen den Schiedsrichter	Nach dem Spiel	Schiedsrichter verlässt Vereinsgelände, Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend) werfen den Schiedsrichtern mit Gegenständen und bemühen sich, dessen Flucht zu verhindern.	Schiedsrichter, mehrere Spieler (Heimmannschaft), mehrere Zuschauer (Heimmannschaft unterstützend)	Schiedsrichter beschreibt die Situation als beängstigend	Ausweitung der sozialen Arena durch Beitritt weiterer Konfliktbeteiligte, Solidarisierung der Zuschauer mit den Spielern; Zuschauer äußern ihre Ablehnung durch non-verbale Angriffe auf Schiedsrichter Zuschauer bewerten Gewalt als legitimes Mittel der Konfliktaustragung

Reaktion des Schiedsrichters (Konfliktverarbeitung)	Nach dem Spiel	Schiedsrichter flüchtet ins Auto und flieht; Austausch mit Externen		Externe: Schiedsrichterbetreuer („Ansetzer“), Freundin, Eltern)	Schiedsrichter sucht <b>Trost</b> und <b>Austausch mit Externen</b>
---	----------------	---	--	---	---

#### Besonderheiten:

- Schiedsrichter berichtet schon vor dem Spiel respektlos vom Trainer der Heimmannschaft behandelt worden zu sein (Fehlende Begrüßung, wenig Worte, Spielbericht wurde fehlerhaft ausgefüllt vor die Kabine des Schiedsrichters gelegt, Trainer und Mannschaft betreten erst nach Verzögerung und zweifacher Ansage auf den Platz).
- Schiedsrichter berichtet von destruktivem Verhalten seitens des Trainers der Heimmannschaft bei vorherigen Spiel (ca. ein Jahr zuvor), bei dem es ebenfalls zu einem Spielabbruch kam. Der Schiedsrichter schlussfolgert aus dieser Vorgeschichte, dass keine Chance einer regulären Austragung einer friedvollen Partie bestanden hätte.
- Schiedsrichter gibt an, vor dem Spiel keinen bzw. kaum Kontakt mit den Spielern gehabt zu haben.
- Schiedsrichter berichtet von einer sich stetig aufbauenden Grundaggressivität, die mit dem als respektlos empfundenen Verhalten des Schiedsrichters verwoben sei
- Schiedsrichter schildert, dass die Spieler sich vom Schiedsrichter ungerecht behandelt gefühlt hätten und schneller „gereizt“ gewesen seien als gewöhnlich.
- Der Schiedsrichter berichtet von der Teilnahme vieler Spieler osteuropäischer Herkunft. Diese hätten zur Grundaggressivität beigetragen.
- Der Schiedsrichter informiert darüber, dass die Heimmannschaft im Laufe der Saison vom Spielbetrieb abgemeldet wurde.

#### **Friedvolles Verhalten (konfliktmindernd):**

**Spielimmanente Situation**

**Deeskalierendes Verhalten**

**Abgabe/Verteidigung von Autorität**

#### **Destruktives Verhalten (konfliktfördernd):**

**Fehlende Akzeptanz von Autoritätsformen und Werten**

**Solidarisierungsprozesse**

**Provokation/Ausloten von Grenzen**

**Verbal oder non verbal-geäußerte Ablehnungen**

**Aggressionen/Verschmähungen**

**Projektionen auf andere Akteure/andere Verhaltensstrukturen**

**Anhang I: Konflikt-Beispiel III:** Kreisliga A-Spiel (A-Jugend, Provokationen seitens Spieler gegen Schiedsrichter vor dem Spiel, „Unfares“ Spiel, Beleidigung und „Schuhwurf“ eines Spielers gegen Schiedsrichter, Spielabbruch)

Konfliktgegenstand	Zeitpunkt	Ablauf	Beteiligte Akteure	Besonderheiten	Analyse
Spielerverhalten  Rolle/ Autorität des Schiedsrichters	15 Min. vor dem Spiel	Mehrere Spieler der Gastmannschaft erschrecken Schiedsrichter mit Gesten (Antäuschen von Werfen des Balles)	Schiedsrichter, Spieler (Gastmannschaft)	Schiedsrichter fühlt sich von den Spielern nicht ernst genommen Schiedsrichter gibt an, das Verhalten der Spieler (Gastmannschaft) sei eine absolute Ausnahmesituation	Provokation/Ausloten von Grenzen seitens mehrerer Akteure (Spieler Gastmannschaft); fehlende Akzeptanz von Autorität des Schiedsrichters
Spielimmanente Unsportlichkeit	10. Min.	Spieler (Gastmannschaft) tritt gegen das Schienbein eines anderen Spielers (Heimmannschaft); Schiedsrichter zeigt dem Spieler die Gelbe Karte	Schiedsrichter, Spieler (Gastmannschaft); Spieler (Heimmannschaft)	Foulspiel laut Schiedsrichter aufgrund fußballerischen Unvermögens	Fußballspiel zugehörige Gewalt kann brutales Ausmaß annehmen
Entscheidung des Schiedsrichters  (Ungerechtigkeitsgefühl seitens Spieler)	Im Anschluss	Spieler (Gastmannschaft) beleidigt den Schiedsrichter mittels verbaler, gegen die Person gerichteten Verunglimpfungen und Gesten; Schiedsrichter zeigt Spieler Rote Karte	Schiedsrichter, Spieler (Gastmannschaft), Trainer (Gastmannschaft)	Trainer versucht Spieler „einzufangen“	Ablehnung seitens eines Spielers äußerst verbal und non-verbal; Trainer zeigt deeskalierendes Verhalten
Entscheidung des Schiedsrichters  (Ungerechtigkeitsgefühl seitens Spieler)	2. HZ	Schiedsrichter entscheidet auf Elfmeter; während der Ausführung des Elfmeters beleidigt Spieler (Gastmannschaft) Schiedsrichter verbal	Schiedsrichter, Spieler (Gastmannschaft)	Beleidigung seitens des Spielers während des Spielgeschehens laut Schiedsrichter „aus dem Nichts“	Ablehnung seitens eines Spielers bzgl. Entscheidungen des Schiedsrichters äußert sich in verbaler Kommunikation
Entscheidung des Schiedsrichters  (Ungerechtigkeitsgefühl seitens Spieler)  Körperlichkeit	2. HZ	Schiedsrichter unterbricht den Elfmeter während der Ausführung, zeigt dem Spieler die Rote Karte und wendet sich ab; der Spieler dreht sich, bewegt sich auf den Schiedsrichter zu, zieht einen Schuh aus und wirft ihn in Richtung des Schiedsrichters.	Schiedsrichter, Spieler (Gastmannschaft)	Schuhwurf laut Schiedsrichter „aus dem Nichts“	Spieler projiziert Frustration bzgl. negativer Konsequenzen der Entscheidung auf den Schiedsrichter; Spieler äußert Ablehnung durch non-verbale Angriff auf Schiedsrichter; Spieler bewertet Gewalt als legitimes Mittel der Konfliktaustragung
Reaktion des Schiedsrichters (Spielabbruch) Frustration des Trainers	Im Anschluss	Schiedsrichter bricht das Spiel ab; Spieler informiert Trainer über Spielabbruch; Trainer ruft seinen Spielern zu: „Mann, Jungs. Nicht schon wieder.“	Schiedsrichter, Trainer (Gastmannschaft), Spieler (Gastmannschaft)	Gastmannschaft wird im Nachgang des Spiels vom Spielbetrieb abgemeldet	Trainer sieht systematisches Verhalten in den Aggressionen seiner Spieler, findet keine Mittel, diesen entgegenzuwirken

## Besonderheiten

- Der Schiedsrichter gibt an, die Mannschaften zuvor noch nicht gepfiffen zu haben.
- Der Schiedsrichter berichtet von einer Grundaggressivität, die bereits vor dem Spiel durch gegen den Schiedsrichter gerichtete Provokationen seitens der Spieler der Gastmannschaft aufgefallen (Erschrecken durch Gesten mit dem Ball) sei. Dieses Provokationen erlebt der Schiedsrichter als ungewöhnliches Verhalten, bei dem die Spieler ihre eigenen Grenzen gegenüber dem Schiedsrichter ausgelotet hätten im Sinne eines Wettbewerbes, wer sich am meisten traue. Hierbei beobachtete der Schiedsrichter Kollektivierungstendenzen unter den Spielern unter gleichzeitig stattfindender Übernahme des „Feindbildes Schiedsrichter“ („Einfach dieses Gefühl, ZUSAMMEN gegen den Schiedsrichter zu sein.“).
- Der Schiedsrichter berichtet, dass der Trainer der Gastmannschaft schon vor dem Spiel von Undiszipliniertheiten seiner Spieler informierte.
- Der Schiedsrichter gibt an, dass sich die Gastmannschaft aus vielen nicht-deutschen Spielern zusammensetzte.
- Der Schiedsrichter beschreibt eine hohe Aggressivität während des Spiels und bezeichnet das Spiel als ein „unfaireres“, in dem deutlich mehr getreten wurde als gewöhnlich.
- Der Schiedsrichter informiert darüber, dass die Gastmannschaft im Laufe der Saison vom Spielbetrieb abgemeldet wurde.

### **Friedvolles Verhalten (konfliktmindernd):**

Spielimmanente Situation

Deeskalierendes Verhalten

Abgabe/Verteidigung von Autorität

### **Destruktives Verhalten (konfliktfördernd):**

Fehlende Akzeptanz von Autoritätsformen und Werten

Solidarisierungsprozesse

Provokation/Ausloten von Grenzen

Verbal oder non verbal-geäußerte Ablehnungen

Aggressionen/Verschmähungen

Projektionen auf andere Akteure/andere Verhaltensstrukturen

## Erklärung zur Originalität der Arbeit

### **Erklärung zur Originalität der Arbeit**

Ich versichere hiermit, dass ich die Arbeit selbstständig verfasst, keine anderen, als die angegebenen Hilfsmittel verwendet und die Stellen, die anderen Werken im Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, mit Quellenangaben kenntlich gemacht habe. Dies gilt auch für Zeichnungen, Skizzen, Ton- und Bildträger sowie bildliche Darstellungen. Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde, weder in identischer noch in abgewandelter Form, vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Frankfurt am Main, 2. Dezember 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Brandt', written over a horizontal line.

*Christoph Brandt, Autor*