

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Drop Out bei Fußball Schiedsrichter*innen – Die Rolle von Coping, Resilienz und Willensstärke

verfasst von | submitted by

Stefan Tikal BEd

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Education (MEd)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 199 500 510 02

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Lehramt Sek (AB) Unterrichtsfach
Bewegung und Sport Unterrichtsfach Geographie
und wirtschaftliche Bildung

Betreut von | Supervisor:

Assoz. Prof. Mgr. Dr. Peter Gröpel

Abstrakt

Das Ziel dieser Arbeit war es, herauszufinden, ob sich Schiedsrichter*innen, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Kursabschluss aufhören, hinsichtlich der Willensstärke, Resilienz und des Copings von denen unterscheiden, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben. Der Fußball hat sich in den letzten Jahren in Bezug auf die Anforderungen für Schiedsrichter*innen sehr verändert, sodass immer mehr Fähigkeiten in psychologischen Bereich von Nöten sind. Dabei sind in der Literatur vor allem Willensstärke, Resilienz und Coping hervorgehoben worden. Um herauszufinden, ob es Unterschiede in diesen psychologischen Fähigkeiten zwischen aktiven Schiedsrichter*innen und denen, die innerhalb der ersten zwei Jahren aufhören, gibt, wurde eine Studie mittels Fragebogen umgesetzt, in der auf diese drei Fähigkeiten besonders eingegangen wurde. In dieser Studie wurden 43 aktive und 17 inaktive Schiedsrichter*innen befragt, die in dem Zeitraum Januar 2023 bis September 2024 einen von fünf Anfängerlehrgängen abgeschlossen haben. Dabei ist herausgekommen, dass sich die zwei Gruppen nur in einer der insgesamt 16 überprüften Variablen unterscheiden. Die Ergebnisse wurden im passenden Kontext interpretiert und für weitere Studien präsentiert.

Abstract

The aim of this study was to find out whether referees who stop within the first two years after completing their training differ in terms of willpower, resilience, and coping skills from those who remain active referees. Soccer has changed significantly in recent years in terms of the requirements for referees, so that more and more psychological skills are needed. The literature has particularly emphasized willpower, resilience, and coping. To find out whether there are differences in these psychological skills between active referees and those who quit within the first two years, a study was conducted using a questionnaire that focused specifically on these three skills. In this study, 43 active and 17 inactive referees who completed one of five beginner courses between January 2023 and September 2024 were surveyed. The results showed that the two groups differed in only one of the 16 variables examined. The results were interpreted in the appropriate context and presented for further study.

Inhaltsverzeichnis

Abstrakt.....	I
Abstract.....	I
Inhaltsverzeichnis	II
1 Einleitung	1
1.1 Der/Die Fußballschiedsrichter*in	2
1.2 Drop Out bei Schiedsrichter*innen	4
1.2.1 Definition Drop Out	4
1.2.2 Gründe für Drop Out	4
1.3 Psychologische Faktoren.....	8
1.3.1 Willensstärke	8
1.3.2 Coping	10
1.3.3 Resilienz	12
1.4 Hypothesen.....	14
2 Methode.....	15
2.1 Teilnehmer*innen und Forschungsdesign.....	15
2.2 Fragebogen.....	16
2.2.1 Demographische Daten	16
2.2.2 Willensstärke	16
2.2.3 Coping	17
2.2.4 Resilienz	17
2.3 Vorgangsweise.....	17
2.4 Datenanalyse	18
3 Ergebnisse	19
3.1 Vorläufige Analysen.....	19
3.2 Hypothesentests	19
3.2.1 Hypothesen 1 und 2.....	19
3.2.2 Hypothese 3	21

4 Diskussion.....	23
4.1 Interpretation der Ergebnisse	23
4.1.1 Coping Strategien	23
4.1.2 Resilienz	25
4.1.3 Willensstärke	27
4.2 Analyse der Ergebnisse	27
5 Literatur	31
6 Tabellenverzeichnis	35
7 Abbildungsverzeichnis	36
8 Abkürzungsverzeichnis	37
10 Anhang.....	38

1 Einleitung

„Schiedsrichter im modernen Fußball zu sein, ist ein schwieriger und herausfordernder Job. Pro Spiel treffen die Unparteiischen zwischen 200 und 250 Entscheidungen – das entspricht einer Entscheidung alle 22 Sekunden. Manche davon betreffen heikle und umstrittene Situationen und müssen unter enormem Druck getroffen werden, im Wissen, dass jede Entscheidung von Fans und Fachleuten aus verschiedenen Blickwinkeln unter die Lupe genommen wird.“ (Rosetti, 2024).

Diese Worte von Roberto Rosetti verdeutlichen die enorme Verantwortung, die auf den Schultern von Schiedsrichter*innen lastet. Jede Entscheidung kann nicht nur den Spielverlauf beeinflussen, sondern wird auch von Fans, Trainer*innen, Spieler*innen und Expert*innen analysiert. Die ständig öffentliche Beobachtung und die Erwartung, selbst unter großem Druck fehlerfrei zu agieren, machen die Tätigkeit eine*s*r Schiedsrichter*s*in zu einer der anspruchsvollsten Aufgaben im Fußball.

Diesem Druck gewachsen zu sein fordert einem Menschen vieles ab. Knapp 60 Prozent der Schiedsrichter*innen beenden daraufhin schon in jungen Jahren der Karriere ihre Laufbahn, weil sie neben dem großen Druck auf dem Spielfeld auch anderen Herausforderungen begegnen, die im Vorfeld oft außer Acht gelassen werden (Ebersberger, 1989). Ein frühes Beenden der Schiedsrichter*innentätigkeit und die damit verbundene hohe Drop Out Rate ist besorgniserregend. Der Mangel wirkt sich nämlich weitreichend vor allem auf den Amateurfußball aus, wo viele Spiele bereits aufgrund fehlender Schiedsrichter*innen nicht oder unterbesetzt sind. Gleichzeitig steht auch die langfristige Entwicklung des Schiedsrichter*innenwesens in Gefahr, da der Nachwuchs fehlt, der die Spitze erreichen kann. Um dem entgegenzuwirken, ist es entscheidend, gezielte Maßnahmen zur Unterstützung junger bzw. neuer Schiedsrichter*innen zu ergreifen. Das könnte zum Beispiel eine bessere Ausbildung der technischen, physiologischen und psychologischen Aspekte sowie die Schaffung eines geeigneten Umfeldes für neue und junge Schiedsrichter*innen, das Wertschätzung und das Verhindern von Drop-Out fördert. Der Schutz und die Förderung stehen nicht nur im Interesse der Fußballverbände, sondern auch im Interesse des gesamten Sports, um diesen langfristig aufrechterhalten zu können.

In Anbetracht der hohen Relevanz des Themas für die Zukunft des Schiedsrichter*innenwesens beschäftigt sich diese Masterarbeit mit der Forschungsfrage: „Unterscheiden sich Schiedsrichter*innen, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Kursabschluss aufhören, von denen, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben, hinsichtlich der Willensstärke, Resilienz und des Copings?“

1.1 Der/Die Fußballschiedsrichter*in

Ein*e Fußball-Schiedsrichter*in ist ein*e Sportler*in, dessen Aufgabe es ist, während eines Fußballspiels Entscheidungen im Einklang mit den Regeln und im Sinne des Sports zu treffen. Diese Entscheidungen, die der/die Schiedsrichter*in im Verlauf des Spiels trifft, sind verbindlich. Grundlage für die Leitung des Spiels bilden die 17 Spielregeln, die im jährlich aktualisierten Regelwerk festgehalten sind. Die Autorität des/der Schiedsrichter*in beginnt, sobald das Spielfeld vor Spielbeginn betreten wird und endet erst nach dem Verlassen des Spielfelds nach Spielschluss. Während dieser Zeit dürfen gelbe und rote Karten eingesetzt werden, um Spieler*innen und beteiligten Personen Regelverstöße anzuzeigen. Zur Ausführung seiner/ihrer Aufgaben ist der/die Schiedsrichter*in verpflichtet, eine Pfeife, eine Uhr, einen Notizblock sowie gelbe und rote Karten mitzuführen, um Entscheidungen entsprechend kommunizieren zu können. Ergänzend dazu werden verschiedene Handzeichen verwendet, um Regelverstöße und andere Entscheidungen sichtbar zu machen. Wichtig ist zudem, dass der/die Schiedsrichter*in nicht für Verletzungen, Sachschäden oder sonstige Schäden haftbar gemacht werden kann, die auf Entscheidungen während der ordnungsgemäßen Spielleitung zurückzuführen sind (IFAB, 2025).

Derzeit gibt es in Österreich in etwa 2.500 aktive Fußball-Schiedsrichter*innen, wovon 19 in der Österreichischen Fußball Bundesliga, der höchsten Spielklasse, amtieren. 12 Schiedsrichter*innen pfeifen in der Österreichischen Frauen Fußball Bundesliga, die höchste Spielklasse der Frauen. Von diesen 31 Schiedsrichter*innen werden 7 FIFA-Schiedsrichter, vier FIFA-Schiedsrichter*innen und zwei FIFA Futsal Schiedsrichter*innen jährlich nominiert, welche in internationalen Fußballbewerben der FIFA und UEFA eingesetzt werden (ÖFB, 2025). Damit man in Österreich Spiele leiten darf, muss in der Regel das 15. Lebensjahr beendet sein, wobei bei gewissen Eigenschaften auch Ausnahmen gemacht werden. Die kostengünstige Schiedsrichter*innenausbildung umfasst sechs Module zu den 17 Regeln des Fußballs, die jeweils ca. drei bis vier Stunden dauern und kostet 80€. Prüfungen finden in Form von Multiple-Choice-Tests meist zu Beginn von jeder Einheit statt, um das Wissen der letzten Einheiten zu

prüfen. Nach der Abschlussprüfung wird man als provisorische*r Schiedsrichter*in zu Spielen als Assistent*in oder als Hauptschiedsrichter*in geschickt, um erste Erfahrungen bei Nachwuchsspielen zu sammeln. Nach einer positiven Beobachtung eines U16 Spiels wird man als ordentliche*r Schiedsrichter*in in das Kollegium aufgenommen. Ein einjähriger Lehrgang namens KM-Pool mit mehreren U18 Spielbeobachtungen bringt bei guten Leistungen die Genehmigung zum Leiten von Spielen im Kampfmannschaftsbereich im untersten Bereich. Nun werden mehrere Beobachtungen im Jahr und die daraus resultierenden Noten herangezogen, um die Schiedsrichter*innen im Kampfmannschaftsbereich zu ranken und in den Klassen und Ligen auf- bzw. absteigen zu lassen (WFV 2025). Um Schiedsrichter*in im Elitebereich zu werden, sprich bei Spielen der beiden höchsten Spielklassen zu amtieren, muss man Mitglied im Talentkader des jeweiligen Landesverbandes sein und dort durch Einsatz, Disziplin, Fitness, Talent zeigen, dass man für höhere Aufgaben geeignet ist. Die regelmäßige Teilnahme an Trainings, Schulungen und die eigenständige Weiterbildung bzw. Vorbildwirkungen zählen zu den Hauptbestandteilen, die von Schiedsrichter*innen im Talentkader erwartet werden (WFV, 2025).

In den Spielen als Schiedsrichter*in, vor allem zu Beginn, steht man oft allein auf dem Platz, was für viele eine Herausforderung darstellt. In unteren Amateurbereich hat man ab und zu Assistent*innen und in der obersten Spielklasse dann zusätzlich mit einem vierten Offiziellen. Zusätzlich kommen in Spielen auf höchster Ebene, wie etwa in der Bundesliga, anderen europäischen Ligen, der Champions League sowie bei Welt- und Europameisterschaften, Video Assistant Referees (VAR) zum Einsatz. Sie dienen dazu, offensichtliche Fehlentscheidungen der Schiedsrichter*innen auf dem Spielfeld zu korrigieren und tragen somit entscheidend zur Fairness im Sport bei.

Beinahe alle Fußball-Schiedsrichter*innen üben diese Tätigkeit nebenberuflich aus, da sie davon nicht leben könnten. Daher sind sie zusätzlich auf eine hauptberufliche Tätigkeit angewiesen. Wenn ein*e Schiedsrichter*in ein Spiel leitet, trifft er/sie etwa eine bis eineinhalb Stunden vor dem Anpfiff am Sportplatz ein, um die notwendigen Vorbereitungen zu treffen. Zunächst wird das Spielfeld inspiziert, um sicherzustellen, dass es bespielbar ist und die Netze in einwandfreiem Zustand sind. Anschließend erfolgt die Kontrolle der Trikots beider Mannschaften, um sicherzustellen, dass sich die Feldspieler*innen und Torhüter*innen des Heim- und Gastteams klar voneinander unterscheiden. In Österreich ist zusätzlich vorgeschrieben, dass auch die Torhüter*innen und das Schiedsrichter*innenteam

unterschiedliche Farben tragen, sodass im Idealfall fünf verschiedene Farben auf dem Spielfeld zu sehen sind. Vor Spielbeginn müssen außerdem die Spieler*innenpässe beider Teams geprüft und im Onlinesystem bestätigt werden. Ist diese Vorbereitung abgeschlossen, beginnt das Schiedsrichter*innenteam etwa 30 Minuten vor Anpfiff mit dem Aufwärmen. Dabei wird nicht nur die körperliche Fitness aktiviert, sondern auch eine kurze Besprechung abgehalten, um die wichtigsten Punkte für das Spiel zu klären. Diese ist besonders wichtig, wenn das Team aus Kolleg*innen besteht, mit denen man selten zusammenarbeitet. Das Spiel selbst dauert regulär 90 Minuten plus Nachspielzeit. Nach Abpfiff werden das Ergebnis, die Torschütz*innen, Disziplinarmaßnahmen und Wechsel im System dokumentiert, und der Spielbericht wird von allen beteiligten Parteien unterzeichnet. Wenn das Spiel von Beobachter*innen begleitet wurde, schließt sich oft eine Nachbesprechung an. Ist dies nicht der Fall, endet der Arbeitstag nach Abschluss der Berichterstattung. Neben der Spielleitung gehört das regelmäßige Training der körperlichen Fitness sowie die kontinuierliche Auffrischung und Erweiterung der Regelkenntnisse zu den zentralen Aufgaben von Fußball-Schiedsrichter*innen.

1.2 Drop Out bei Schiedsrichter*innen

1.2.1 Definition Drop Out

In dieser Arbeit wird Drop Out der Schiedsrichter*innen für die Personen definiert, die den Kurs abgeschlossen haben und anschließend die Schiedsrichtertätigkeit beendet haben. Die Tätigkeit gilt als beendet, wenn dies offiziell dem Verband mitgeteilt wurde und sie somit von der Liste der aktiven Schiedsrichter*innen gestrichen wurden. Es gilt auch als Drop Out, wenn der Kurs offiziell abgeschlossen wurde und danach kein Spiel geleitet wurde.

1.2.2 Gründe für Drop Out

Wie in Kapitel 1.2.1 schon näher beschrieben, ist Drop Out das Beenden der Schiedsrichtertätigkeit kurz nach Abschluss der Schiedsrichter*innenausbildung. Diese Quote variiert je nach Region und Sportart, kann aber zum Beispiel bei Football Referees auf bis zu 70% innerhalb der ersten drei Jahre ansteigen (Seifert, 2019). Die Gründe für diese hohe Drop Out Rate unter jungen bzw. neuen Schiedsrichter*innen sind vielfältig und beinhalten sowohl soziale, organisatorische, persönliche als auch psychologische Faktoren. Auf Basis verschiedener Studien und Untersuchungen lassen sich zentrale Einflussfaktoren identifizieren. Im Folgenden werden verschiedene Gründe vorgestellt, die hohe Relevanz in der Thematik des Drop Outs unter Schiedsrichter*innen aufweisen.

1.2.2.1 Aggression

Ein zentraler Grund für die hohe Drop Out Rate bei Schiedsrichter*innen ist der Umgang mit sozialen Interaktionen, vor allem Aggression, die häufig von Missbrauch geprägt sind. Dieser Missbrauch kann sowohl physischer als auch nicht-physischer Natur sein und zeigt sich in Form von verbalen Angriffen, Drohungen oder sogar körperlichen Übergriffen. Dabei spielt die Fähigkeit der Resilienz eine wesentliche Rolle im Umgang mit Aggression auf und neben dem Sportplatz. Studien belegen, dass negative Erfahrungen bei vielen Schiedsrichtern nicht nur emotionalen Stress verursachen, sondern auch langfristig ihre Motivation und ihren Verbleib im Amt stark beeinträchtigen (Downward et al., 2024). Nicht-physischer Missbrauch, wie feindselige Gesten, Beleidigungen oder Drohungen, ist besonders häufig. Etwa 60 Prozent der Schiedsrichter*innen geben an, regelmäßig solchen Angriffen ausgesetzt zu sein (Aliende & Webb, 2024). Diese Art von Missbrauch tritt vor allem in emotional aufgeladenen Spielsituationen auf, etwa bei der Vergabe von roten Karten, Elfm Metern oder der Aberkennung von Toren. Der Druck, der durch diese Reaktionen entsteht, belastet die Schiedsrichter*innen nicht nur während der Spiele, sondern kann auch schon Tage zuvor für Angst und Anspannung sorgen (Potrac et al., 2024). Obwohl physischer Missbrauch seltener vorkommt, sind die Auswirkungen auf die Schiedsrichter*innen gravierend. Rund 45 Prozent der befragten Schiedsrichter*innen berichten, dass sie mindestens gelegentlich mit physischer Bedrohung, wie Schubsen oder dem Eindringen in ihre persönliche Zone, konfrontiert waren (Downward et al., 2024). Diese Erfahrungen verstärken nicht nur die Unsicherheit und Angst der Schiedsrichter, sondern mindern auch ihr Wohlbefinden erheblich. Viele sehen solche Vorfälle als klare Grenze, die sie nicht bereit sind zu überschreiten, was zu einem endgültigen Ausstieg führen kann. Die Auswirkungen solcher Erlebnisse sind weitreichend. Viele Schiedsrichter*innen berichten von einem deutlichen Rückgang ihres Selbstwertgefühls und ihrer Freude an der Tätigkeit. Die ständige Konfrontation mit Respektlosigkeit, Demütigung und fehlender Anerkennung führt oft zu einem Gefühl der Isolation und Machtlosigkeit. Insbesondere in England geben Schiedsrichter*innen an, sich während ihrer Tätigkeit oft allein gelassen zu fühlen, da sie wenig soziale Unterstützung erfahren (Potrac et al., 2024).

1.2.2.2 Fehlende Wertschätzung und soziale Bindung

Ein weiterer wesentlicher Grund für die hohe Drop Out Rate bei Schiedsrichter*innen ist das Fehlen von Unterstützung und Wertschätzung durch Verbände und die Fußballgemeinschaft. Dabei wird ersichtlich, dass für einen Verbleib in diesem Sport ein hohes Maß an Willensstärke benötigt und unterstreicht die Relevanz. Viele fühlen sich als

"austauschbare Ressourcen" wahrgenommen, ohne dass ihre Arbeit angemessen anerkannt wird. Vor allem bei eskalierten Konflikten, wie Missbrauchsfällen, berichten sie von mangelnder Rückendeckung seitens der Verbände. Solche Situationen untergraben das Vertrauen in die Organisationen, die eigentlich schützen und fördern sollten (Rullang et al., 2017). Zudem mangelt es häufig an Mentoring-Programmen, die jungen Schiedsrichter*innen den Einstieg erleichtern könnten. Bestehende Mentorenbeziehungen werden oft als oberflächlich beschrieben und bieten selten die notwendige langfristige Unterstützung. Das erschwert es gerade Anfänger*innen, mit den Herausforderungen ihrer Rolle umzugehen (Ridinger et al., 2017). Zusätzlich fehlt es an sozialen Bindungen innerhalb der Schiedsrichter*innengemeinschaft, was das Gefühl der Isolation verstärkt. Um dem entgegenzuwirken ist ein hohes Maß an emotionsorientierten Coping Strategien nötig, mehr dazu folgend. Anders als Spieler*innen haben Schiedsrichter*innen selten die Möglichkeit, Teil einer festen Gruppe zu sein, in der sie sich unterstützt fühlen. Dieses Gefühl der Einsamkeit, gepaart mit der oft einseitigen Wahrnehmung ihrer Arbeit, verringert die Freude an der Tätigkeit und trägt langfristig zur Aufgabe bei (Potrac et al., 2022; Rullang et al., 2017).

1.2.2.3 Unzureichendes Mentoring

Neben den zwei bisher genannten sind Mentoring und Weiterbildung essenzielle Faktoren, um Schiedsrichter*innen in ihrer Rolle zu stärken und langfristig zu halten. Doch viele Programme in diesen Bereichen sind unzureichend. Mentoring-Programme bieten häufig nur oberflächliche Unterstützung und gehen nicht auf die individuellen Bedürfnisse ein, was besondere Fähigkeiten in den problemorientierten Coping Strategien voraussetzt, um bestehen zu können. Gerade junge Schiedsrichter*innen fühlen sich oft allein gelassen, wenn sie mit sozialen oder emotionalen Herausforderungen konfrontiert werden, was ihre Fähigkeit, sich sicher in ihrer Rolle zu bewegen, beeinträchtigt (Ridinger et al., 2017). Weiterbildungsmaßnahmen konzentrieren sich überwiegend auf technische Aspekte wie Regelkenntnisse, während wichtige Themen wie Stressbewältigung oder der Umgang mit Aggressionen kaum behandelt werden (Rullang et al., 2017). Dies führt dazu, dass sich viele Schiedsrichter*innen schlecht auf die Realität ihrer Tätigkeit vorbereitet fühlen, insbesondere in emotional belastenden Situationen. Auch fehlt es oft an individuellen Weiterbildungsangeboten, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Schiedsrichter*innen zugeschnitten sind. Standardisierte Schulungen berücksichtigen persönliche Unterschiede nicht, was die Motivation und Entwicklung vieler beeinträchtigt. Eine personalisierte

Herangehensweise könnte diesen Problemen entgegenwirken und die langfristige Bindung der Schiedsrichter*innen fördern (Downward et al., 2024).

1.2.2.4 Stress und zeitliche Belastung

Darüber hinaus sind Stress und zeitliche Belastung zentrale Gründe, warum viele Schiedsrichter*innen ihre Tätigkeit aufgeben, wobei wieder die Rolle der Resilienz hervorgehoben werden muss. Der Druck, in kurzer Zeit richtige Entscheidungen zu treffen, insbesondere in kritischen Spielsituationen, ist eine konstante Herausforderung. Viele Schiedsrichter*innen berichten, dass dieser Druck nicht nur während der Spiele, sondern schon in den Tagen davor spürbar ist, da sie sich intensiv auf mögliche Konflikte vorbereiten (Potrac et al., 2022). Zeitliche Konflikte sind ebenfalls ein wesentlicher Faktor. Insbesondere in Ländern wie Italien fällt es Schiedsrichter*innen schwer, berufliche und familiäre Verpflichtungen mit der zeitlichen Beanspruchung der Schiedsrichtertätigkeit zu vereinbaren. Diese Doppelbelastung führt häufig zu Frustration und Überforderung, was die Motivation langfristig schwächt (Rullang et al., 2017).

1.2.2.5 Vergütung

Als fünfter wichtiger Faktor stellt die Vergütung und die damit verbundenen finanziellen Belastungen für viele Schiedsrichter*innen einen wesentlichen Grund dar, ihre Tätigkeit aufzugeben. Die Vergütung zielt auf ein ähnliches Problem wie die fehlende Wertschätzung ab, weshalb wieder die Rolle der Willensstärke im Vordergrund steht. Besonders in Ländern wie Italien wird die Bezahlung häufig als unzureichend empfunden, um den zeitlichen und emotionalen Aufwand zu rechtfertigen (Aliende & Webb, 2024). Schiedsrichter*innen investieren viel Zeit in ihre Vorbereitung, Weiterbildung und die Leitung von Spielen, während die finanzielle Entschädigung oft nicht im Verhältnis zu diesen Anforderungen steht. Zusätzlich tragen die Kosten für Ausrüstung, Lizenzgebühren und Reisekosten zu einer spürbaren finanziellen Belastung bei, insbesondere für jüngere Schiedsrichter*innen. Diese fühlen sich dadurch häufig demotiviert und hinterfragen, ob der finanzielle Aufwand die Vorteile ihrer Tätigkeit übersteigt (Pruitt & Davis, 2024). Die Wahrnehmung einer unzureichenden Vergütung wirkt sich nicht nur negativ auf die Motivation aus, sondern verstärkt auch das Gefühl, dass ihre Arbeit nicht ausreichend geschätzt wird. Darüber hinaus bemängeln viele Schiedsrichter*innen die fehlende Transparenz und Fairness bei der Vergütung, da Unterschiede zwischen Regionen oder Spielklassen als ungerecht wahrgenommen werden. Solche finanziellen Ungleichheiten, kombiniert mit der ohnehin geringen Entlohnung, führen

dazu, dass viele Schiedsrichter*innen die Tätigkeit als wirtschaftlich unattraktiv empfinden und aufgeben (Downward et al., 2024).

1.2.2.6 Isolation

Anders als Spieler*innen, die eine klare soziale Bindung innerhalb ihrer Mannschaft haben, stehen Schiedsrichter*innen häufig alleine im Fokus und sind eher Objekt der Kritik als Teil einer Gemeinschaft (Potrac et al., 2022). Dieses Gefühl der Isolation wird durch mangelnde Interaktionen mit anderen Schiedsrichter*innen oder Mentoren verstärkt. Insbesondere in England berichten Schiedsrichter*innen, dass sie während ihrer Einsätze wenig soziale Unterstützung erfahren und sich oft allein gelassen fühlen (Rullang et al., 2017). Fehlt eine unterstützende Gemeinschaft, fällt es vielen schwer, langfristig Freude an der Tätigkeit zu entwickeln. Gemeinschaftliche Aktivitäten oder regelmäßiger Austausch mit Kolleg*innen könnten helfen, dieses Defizit auszugleichen. Ohne ein starkes Gemeinschaftsgefühl bleibt das Engagement vieler Schiedsrichter*innen begrenzt, was letztlich die Entscheidung, die Tätigkeit aufzugeben, beeinflusst (Ridinger et al., 2017).

1.3 Psychologische Faktoren

Drop Out ist unter neuen und jungen Schiedsrichter*innen ein omnipräsentes Thema. Wie in Kapitel 1.2 ersichtlich, gibt es verschiedene Gründe, wieso Schiedsrichter*innen die Tätigkeit beenden. Dazu gehören auch Anforderungen, die auf psychologische Ebene belasten können. Um diesen Belastungen Widerstand leisten zu können, bedarf es bestimmter Fähigkeiten, die entweder vor der Ausbildung mitgebracht werden, oder im Zuge dieser bzw. der ersten Spiele angeeignet werden. Für diese Arbeit relevant sind die Fähigkeit zur Willensstärke und Resilienz sowie die Entwicklung von Coping Strategien. Diese drei Fähigkeiten werden im folgenden Kapitel aus wissenschaftlicher Sicht näher betrachtet.

1.3.1 Willensstärke

Willensstärke ist die Fähigkeit, das eigene Verhalten bewusst zu steuern, auch wenn dies mit Anstrengung oder Verzicht verbunden ist. Sie spielt eine zentrale Rolle dabei, langfristige Ziele zu verfolgen, Versuchungen zu widerstehen oder in herausfordernden Situationen durchzuhalten. In der psychologischen Forschung wird diese Fähigkeit als Grundvoraussetzung für Selbstregulation betrachtet, also für die zielgerichtete Kontrolle von Denken, Fühlen und Handeln (Baumeister et al., 2024).

Ein verbreitetes theoretisches Modell, das erklärt, wie Willenskraft funktioniert, ist die sogenannte Ego Depletion. Die Grundannahme lautet, dass Selbstkontrolle auf einem begrenzten Vorrat an mentaler Energie beruht. Wird diese Ressource in einer Situation eingesetzt, steht sie danach nur noch eingeschränkt zur Verfügung. In experimentellen Studien zeigte sich etwa, dass Menschen, die sich zuvor in einer Situation beherrschen mussten, später in einer anderen Aufgabe deutlich weniger Ausdauer zeigten (Baumeister et al., 1998).

Daraus lässt sich schließen, dass Willensstärke nicht unbegrenzt zur Verfügung steht, sondern mit jeder bewussten Anstrengung ein Stück weit aufgebraucht wird. Besonders herausfordernd sind jene Situationen, in denen man etwas erledigen muss, obwohl kaum Motivation vorhanden ist. Gerade wenn eine Aufgabe als unangenehm, langweilig oder sinnlos empfunden wird, ist es nicht die Begeisterung, sondern die Willenskraft, die das Handeln trägt. Gleichzeitig ist es genau in solchen Momenten besonders schwer, die nötige Energie aufzubringen, wenn diese bereits durch vorherige Anstrengungen beansprucht wurde.

Spätere Arbeiten zur Ego Depletion ergänzten die ursprüngliche Theorie um den Gedanken, dass nicht die vollständige Erschöpfung, sondern eine Art Energiesparmechanismus entscheidend ist. Nach einer ersten Selbstkontrollhandlung wird die verbleibende Energie bewusst geschont, um Reserven für mögliche spätere Anforderungen zu bewahren. Die Fähigkeit zur Selbstregulation bleibt dabei grundsätzlich erhalten, wird aber nicht mehr automatisch aktiviert, solange kein zusätzlicher Anreiz besteht (Baumeister et al., 2024).

Ein anderer Ansatz legt den Fokus auf die Überzeugungen von Menschen über Willensstärke selbst. Personen, die glauben, dass Selbstkontrolle nicht begrenzt ist, sondern sich sogar durch Anstrengung steigern lässt, zeigen oft eine höhere Leistungsfähigkeit auch nach vorangegangener Belastung. Studien zeigten, dass solche Überzeugungen einen Einfluss auf das tatsächliche Verhalten haben können, selbst wenn objektiv gleiche Bedingungen vorlagen (Job et al., 2010).

Diese Sichtweise ist jedoch nicht unumstritten. In einer aktuellen Replikationsstudie konnte kein Zusammenhang zwischen den persönlichen Vorstellungen über Willensstärke und dem Auftreten von Erschöpfungseffekten festgestellt werden. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass individuelle Überzeugungen allein nicht ausreichen, um den Ego-Depletion-Effekt zu erklären, und dass es sich dabei um ein robusteres psychologisches Phänomen handelt, als ursprünglich vermutet wurde (Carruth et al., 2023).

Die Relevanz von Willensstärke zeigt sich besonders deutlich im Tätigkeitsfeld von Schiedsrichter*innen, die während eines Spiels unter konstantem Entscheidungs- und Leistungsdruck stehen. In Sekundenbruchteilen müssen sie faire und regelkonforme Urteile

treffen, während sie gleichzeitig äußeren Einflüssen wie Lärm, Kritik oder emotionalem Stress standhalten. Studien belegen, dass eine vorangegangene Beanspruchung der Selbstkontrolle die Entscheidungsqualität in sportlichen Kontexten deutlich verringern kann (Furley et al., 2013). Personen, deren Selbstkontrollressourcen zuvor erschöpft waren, zeigten in anschließenden Entscheidungssituationen eine signifikant geringere Genauigkeit, was auf die begrenzte Verfügbarkeit mentaler Energie hinweist. Übertragen auf den Schiedsrichter*innenkontext bedeutet dies, dass mentale Ermüdung zu einer Abnahme von Konzentrationsfähigkeit und Urteilsgenauigkeit führen kann. In einer Felduntersuchung im Fußball zeigte sich, dass in beinahe der Hälfte aller beobachteten Spiele ein Zustand der Ego-Depletion auftrat, also ein spürbarer Rückgang der verfügbaren Selbstkontrollkraft (Samuel et al., 2018). Belastende Alltagserfahrungen oder lange Anfahrtszeiten vor dem Spiel wirkten sich dabei negativ auf die Selbstkontrolle aus und führten zu einer höheren empfundenen Spielschwierigkeit sowie zu einer niedrigeren Selbsteinschätzung der eigenen Leistung. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Selbstkontrolle eine zentrale Voraussetzung für konstante Leistungsfähigkeit, emotionale Stabilität und professionelles Auftreten im Schiedsrichter*innenwesen darstellt. Eine ausgeprägte Willensstärke ermöglicht es, auch unter Drucksituationen, physischer Erschöpfung und äußeren Ablenkungen konzentriert, fair und objektiv zu agieren. Somit ist Willenskraft nicht nur ein individueller Persönlichkeitsfaktor, sondern eine entscheidende Ressource für die Qualität sportlicher Entscheidungen (Furley et al., 2013; Samuel et al., 2018).

1.3.2 Coping

Coping bezeichnet die kognitiven und verhaltensbezogenen Anstrengungen eines Individuums, mit stressvollen Situationen umzugehen, die seine Ressourcen übersteigen könnten. Der Begriff wurde erstmals von Lazarus und Folkman (1984) definiert, die Coping als dynamischen Prozess beschrieben, der sowohl die Bewertung der Situation als auch die verfügbaren Ressourcen einschließt (Leslie-Miller et al., 2024; Crecan-Suciu et al., 2022). Coping kann in zwei Hauptkategorien unterteilt werden. Diese sind einerseits problemorientiertes und andererseits emotionsorientiertes Coping. Während problemorientiertes Coping darauf abzielt, die Ursache des Stresses zu verändern, konzentriert sich emotionsorientiertes Coping auf die Regulierung emotionaler Reaktionen auf die Situation (Esia-Donkoh et al., 2011; Weigold et al., 2024). Unterschiedliche Coping-Strategien haben spezifische Auswirkungen auf das Wohlbefinden. Adaptive Strategien, wie kognitive Umstrukturierung oder soziale Unterstützung, sind mit positiver mentaler Gesundheit und erhöhter Resilienz assoziiert. Dagegen können dysfunktionale Strategien, wie Vermeidung oder

Selbstbeschuldigung, langfristig zu negativen Konsequenzen wie erhöhter Depressivität führen (Fischer et al., 2021; Crecan-Suciu et al., 2022). Die Effektivität von Coping hängt stark von der Passung zwischen Strategie und Kontext ab. Flexibilität, also die Fähigkeit, je nach Situation die richtige Strategie zu wählen, hat sich als besonders adaptiv erwiesen (Leslie-Miller et al., 2024).

Ein zentraler Aspekt des Copings ist das Konzept der Selbstwirksamkeit. Menschen mit hoher Coping-Selbstwirksamkeit sind besser in der Lage, stressvolle Situationen zu bewältigen, und zeigen oft höhere Werte in der psychischen Gesundheit. Diese Fähigkeit wird durch Schulungen und bewusste Praxis gefördert und kann eine wichtige Ressource in der Stressbewältigung darstellen (Weigold et al., 2024).

Coping kann jedoch nicht isoliert betrachtet werden. Es ist eng mit anderen Konzepten wie persönlichem Wachstum und Resilienz verbunden. Personen, die proaktiv nach Lösungen suchen und Ressourcen effektiv nutzen, berichten von einer besseren Lebensqualität und niedrigeren Stresswerten (Fischer et al., 2021; Crecan-Suciu et al., 2022). Trotz dieser positiven Aspekte gibt es Herausforderungen, insbesondere in der Anwendung dysfunktionaler Strategien, die die Lebensqualität erheblich beeinträchtigen können. Die Erforschung von Coping-Strategien bleibt ein wichtiges Feld, um sowohl präventive als auch therapeutische Maßnahmen zu verbessern. Künftige Ansätze sollten stärker auf die individuellen Unterschiede und die spezifischen Kontexte eingehen, in denen Stress erlebt wird, um maßgeschneiderte Bewältigungsstrategien zu fördern (Leslie-Miller et al., 2024; Esia-Donkoh et al., 2011).

Im Schiedsrichter*innenwesen spielt Coping eine entscheidende Rolle, da Schiedsrichter*innen während eines Spiels vielfältigen Stressoren ausgesetzt sind. Neben der Notwendigkeit, in Sekundenbruchteilen korrekte Entscheidungen zu treffen, müssen sie mit äußeren Belastungen wie Kritik, Aggressionen und feindlicher Stimmung umgehen. Untersuchungen zeigen, dass Fußballschiedsrichter*innen dabei unterschiedliche Bewältigungsstrategien einsetzen, um diese Situationen zu meistern (Devís-Devís et al., 2021). Problemorientiertes Coping äußert sich etwa in gezielten Handlungen wie Verwarnungen oder Platzverweisen, um Kontrolle über das Spielgeschehen zu behalten. Emotionsorientierte Strategien hingegen dienen der inneren Stabilisierung, beispielsweise durch Ignorieren von Beleidigungen oder den bewussten Einsatz von Humor, um Spannungen zu entschärfen. Solche Strategien können kurzfristig entlastend wirken, führen langfristig jedoch mitunter zur Normalisierung aggressiver Verhaltensweisen, wenn diese als unvermeidbarer Bestandteil des Spiels akzeptiert werden (Devís-Devís et al., 2021).

Darüber hinaus belegen empirische Befunde, dass adaptive Coping-Stile, etwa aktives Problemlösen oder die Suche nach sozialer Unterstützung, positiv mit psychologischer Resilienz, Frustrationstoleranz und stabileren emotionalen Zuständen korrelieren (Wang et al., 2023). Resilienz und Frustrationstoleranz fungieren hierbei als vermittelnde Faktoren, die den förderlichen Einfluss von Coping auf die emotionale Ausgeglichenheit verstärken. Dagegen stehen vermeidende oder grübelnde Bewältigungsmuster in engem Zusammenhang mit einer Verschlechterung der Stimmung und einer geringeren psychischen Belastbarkeit (Wang et al., 2023). Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Schiedsrichter*innen insbesondere von Trainings profitieren, die adaptive Coping-Mechanismen und resilienzfördernde Kompetenzen stärken. Coping erweist sich somit nicht nur als kurzfristige Stressbewältigung, sondern als zentrale psychologische Ressource, die wesentlich zur Aufrechterhaltung von Konzentration, Entscheidungsqualität und emotionaler Stabilität beiträgt (Devís-Devís et al., 2021; Wang et al., 2023).

1.3.3 Resilienz

Resilienz beschreibt die Fähigkeit von Individuen, sich trotz widriger Umstände positiv anzupassen oder wieder in einen gesunden Zustand zurückzukehren. Sie ist kein statisches Merkmal, sondern ein dynamischer Prozess, der durch eine komplexe Wechselwirkung von persönlichen, sozialen und umweltbedingten Faktoren beeinflusst wird (Herrman et al., 2011; Pooley & Cohen, 2010). Die Definition von Resilienz variiert je nach wissenschaftlicher Perspektive. Grundsätzlich bezieht sie sich jedoch auf die Fähigkeit, Herausforderungen und Stress langfristig zu bewältigen und dabei gesund zu bleiben und unterscheidet sich über den Faktor der Langfristigkeit von Coping. Während einige Forschende Resilienz als stabiles persönliches Merkmal betrachten, betonen andere die dynamische Natur dieses Prozesses und die entscheidende Rolle des sozialen Umfelds. Beispielsweise wird Resilienz als Prozess der positiven Anpassung unter erheblichen Widrigkeiten verstanden, wobei externe Faktoren wie soziale Unterstützung und interne Faktoren wie emotionale Regulation eine zentrale Rolle spielen (Herrman et al., 2011; Southwick et al., 2014). Resilienz wird durch eine Vielzahl von Schutz- und Risikofaktoren beeinflusst. Schutzfaktoren wie soziale Unterstützung, kognitive Flexibilität und ein positives Selbstbild tragen dazu bei, die negativen Auswirkungen von Stress zu mildern (Pooley & Cohen, 2010; Southwick et al., 2014). Umgekehrt können Risikofaktoren wie chronische Armut oder mangelnde soziale Ressourcen Resilienz beeinträchtigen. Forschende betonen die Bedeutung der Wechselwirkung zwischen individuellen Merkmalen und sozialen Systemen, um Resilienz nachhaltig zu fördern (Herrman et al., 2011).

Resilienz manifestiert sich auf unterschiedlichen Ebenen, von Individuen bis hin zu Gemeinschaften. In Bildungskontexten beispielsweise kann Resilienz durch Programme zur Förderung sozialer und emotionaler Kompetenzen gestärkt werden. Solche Programme helfen insbesondere jungen Menschen, mit Herausforderungen wie schulischem Stress oder sozialen Konflikten besser umzugehen (Bertsia & Poulou, 2023). Auch kulturelle Unterschiede spielen eine bedeutende Rolle, da Resilienz in verschiedenen Gesellschaften unterschiedlich wahrgenommen und unterstützt wird. Die kulturellen Werte und sozialen Normen beeinflussen, wie Menschen mit Stress umgehen und welche Strategien als hilfreich erachtet werden (Southwick et al., 2014). Resilienz ist ein vielseitiges Konzept, das weit über individuelle Anpassungsfähigkeit hinausgeht. Sie umfasst die Fähigkeit, vorhandene Ressourcen zu mobilisieren und Widrigkeiten produktiv zu begegnen (Herrman et al., 2011; Pooley & Cohen, 2010).

Resilienz ist für Schiedsrichter*innen eine zentrale psychologische Kompetenz, um den vielfältigen Anforderungen und Belastungen des Wettkampfalltags standzuhalten. Während eines Spiels stehen sie ständig unter Beobachtung, müssen unter Zeitdruck Entscheidungen treffen und gleichzeitig Kritik, Druck und emotionale Spannungen aushalten. Diese Kombination aus kognitiver Beanspruchung und sozialer Belastung erfordert eine hohe psychische Widerstandskraft, um Konzentration und Objektivität zu bewahren. Resilienz unterstützt Schiedsrichter*innen dabei, nach Fehlentscheidungen oder unfairen Angriffen schnell wieder innere Stabilität zu erlangen und sich auf das Spielgeschehen zu fokussieren (Wang et al., 2023). Sie umfasst die Fähigkeit, Stresssituationen realistisch einzuschätzen, Emotionen zu regulieren und trotz äußerer Einflüsse handlungsfähig zu bleiben. Studien zeigen, dass resiliente Schiedsrichter*innen eine höhere Frustrationstoleranz besitzen und Rückschläge eher als Gelegenheit zur Weiterentwicklung betrachten (Wang et al., 2023). Dadurch können sie auch in angespannten Situationen besonnen reagieren und ihre Entscheidungsqualität aufrechterhalten. Eine enge Verbindung besteht zudem zwischen Resilienz und adaptiven Coping-Strategien, die auf aktives Problemlösen und Selbstreflexion ausgerichtet sind. Diese fördern emotionale Stabilität, Motivation und eine positive Grundhaltung gegenüber den Herausforderungen des Spiels. Untersuchungen belegen darüber hinaus, dass psychologische Resilienz, verstanden als Form psychologischer Immunität, einen direkten Einfluss auf die Leistungsfähigkeit von Schiedsrichter*innen ausübt (Al-Noori & Al-Ogaili, 2023). Personen mit hoher Resilienz sind in der Lage, Druck, Ermüdung und Kritik konstruktiv zu bewältigen und dadurch langfristig konstant gute Leistungen zu zeigen. Sie verfügen über ein stärkeres Vertrauen in die eigene Urteilskraft und eine stabilere Selbstwahrnehmung. Resilienz wirkt

somit nicht nur als Schutzfaktor gegenüber psychischer Belastung, sondern auch als Grundlage für nachhaltige Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden im Schiedsrichter*innenwesen. Insgesamt wird deutlich, dass die Förderung von Resilienz einen entscheidenden Beitrag dazu leistet, Schiedsrichter*innen langfristig mental stark, ausgeglichen und professionell handlungsfähig zu halten (Wang et al., 2023; Al-Noori & Al-Ogaili, 2023).

1.4 Hypothesen

Insgesamt betrachtet zeigt sich die Relevanz dieser Forschung. Schiedsrichter*innen haben mit verschiedenen Schwierigkeiten zu kämpfen und müssen sich tagtäglich Aggressionen, fehlender Wertschätzung und Stress stellen. Neben den drei genannten gibt es mehr problematische Aspekte in der Schiedsrichter*innentätigkeit. Es ist Zeit, sich darüber Gedanken zu machen, wie man Schiedsrichter*innen länger bei diesem Hobby halten kann. Dafür soll zuerst sportpsychologisch untersucht werden, inwiefern sich Parameter zwischen aktiven und nicht aktiven Schiedsrichter*innen unterscheiden. In Zuge dessen und in Anbetracht der Fragestellung werden die folgenden Hypothesen analysiert.

- H1: Es besteht ein signifikanter Unterschied in der Willensstärke zwischen Schiedsrichter*innen, die in den ersten zwei Jahren nach Kursabschluss aufhören und denen, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben.
- H2: Es besteht ein signifikanter Unterschied in der Resilienz zwischen Schiedsrichter*innen, die in den ersten zwei Jahren nach Kursabschluss aufhören und denen, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben.
- H3: Es besteht ein signifikanter Unterschied im Nutzen von Coping Strategien zwischen Schiedsrichter*innen, die in den ersten zwei Jahren nach Kursabschluss aufhören und denen, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben.

2 Methode

Die vorliegende Studie basiert auf einem quantitativen Querschnittsdesign. Es wurden zwei Gruppen miteinander verglichen. Schiedsrichter*innen, die zum Erhebungszeitraum noch aktiv waren und solche, die ihre Tätigkeit als Schiedsrichter*innen zu diesem Zeitpunkt bereits beendet hatten. Die Teilnehmer*innen haben sich dementsprechend selbst in eine der beiden Gruppen eingeteilt, ohne von mir darauf hingewiesen zu werden. In dieser Studie wurden keine Bedingungen verändert oder gezielt Eingriffe oder Manipulationen vorgenommen. Ziel war es Unterschiede in psychologischen Merkmalen der beiden Gruppen herauszuarbeiten, wobei die Teilnehmer*innen sich jeweils selbst bewertet haben. Die Ergebnisse dieser Studie wurden statistisch ausgewertet und verglichen.

2.1 Teilnehmer*innen und Forschungsdesign

Den Fragebogen haben insgesamt 60 Probanden ausgefüllt, die eine von fünf Schiedsrichter*innenausbildungen im Zeitraum zwischen Januar 2023 und August 2024 absolviert hatten. Von den Teilnehmenden nahmen acht Personen am Kurs im Januar 2023, 16 Personen im August 2023, 14 Personen im September 2023, sechs Personen im Januar 2024 und 16 Personen im August 2024 teil. Von den 60 Teilnehmer*innen waren 43 zum Zeitpunkt der Befragung (März 2025) noch als aktive und 17 nicht mehr als aktive Schiedsrichter*innen gemeldet. Die Mehrheit der Stichprobe war männlich ($n = 54$), sechs Teilnehmende waren weiblich. Das Alter der aktiven Schiedsrichter*innen lag zwischen 14 und 53 Jahren ($25,8 \pm 9,9$) und das Alter der inaktiven Schiedsrichter*innen zwischen 16 und 42 Jahren ($23,1 \pm 5,9$). Insgesamt 26 der aktiven und 6 der inaktiven Schiedsrichter*innen gaben an, Fußballerfahrung in einem Verein gesammelt zu haben. Über die genaue Anzahl an Jahren lässt sich keine Aussage treffen, da mehrere keine oder keine nachvollziehbare Jahresangabe gemacht haben, wenngleich bei allen einwandfrei hervorkam, dass Erfahrung im Verein gesammelt wurde. Die Frage lautete, ob Erfahrung im Verein gesammelt wurde und wenn ja, sollte dies mit der Anzahl an Spieljahren bekräftigt werden. Eine Person hatte zum Beispiel den Verein (Siebenhirten), aber nicht die Anzahl an Jahre geantwortet. Auf die Frage, ob nach der Absolvierung der Ausbildung mindestens eine Spielleitung vorgenommen wurde, antworteten 42 aktive und 15 inaktive Schiedsrichter*innen mit Ja. Demnach hatten ein aktiver und zwei inaktive Schiedsrichter*innen zum Befragungszeitpunkt noch keine Spielleitung übernommen.

2.2 Fragebogen

Der für die vorliegende Masterarbeit eingesetzte Fragebogen wurde mit dem Online-Tool SoSci Survey erstellt und besteht aus mehreren einzelnen standardisierten und zusammengesetzten Fragebögen, die in thematisch getrennten Abschnitten dargestellt wurden. Die Fragenblöcke wurden dabei so angeordnet, dass inhaltlich zusammengehörige Themenbereiche gebündelt dargestellt wurden. Dadurch sollte eine klare Trennung zwischen den Themen sichergestellt und die Bearbeitung für die Proband*innen übersichtlich und nachvollziehbar gestaltet werden. Insgesamt umfasst der Fragebogen die Bereiche Resilienz, Willensstärke (Selbstregulation), Coping, schiedsrichterspezifische Angaben sowie demographische Daten.

2.2.1 Demographische Daten

Der Abschnitt zu den demografischen Daten enthält unter anderem Fragen zu Alter und Geschlecht. Im anschließenden schiedsrichter*innenspezifischen Teil wurde erhoben, an welchem Ausbildungslehrgang die Befragten teilgenommen hatten, ob sie vor ihrer Tätigkeit als Schiedsrichter*in bereits Erfahrung als Fußballspieler*in gesammelt hatten und ob sie nach dem Kurs aktiv Spielleitungen durchgeführt haben. Zusätzlich wurde abgefragt, ob die befragte Person zum Zeitpunkt der Befragung noch als aktive*r Schiedsrichter*in gemeldet war, oder ob die Tätigkeit als Schiedsrichter*in beendet wurde.

2.2.2 Willensstärke

Die Willensstärke beziehungsweise im Fragebogen als Selbstregulation angeführt, wurde mithilfe des Fragebogens zur Messung dispositioneller Selbstkontroll-Kapazität (SCS-K-D) nach Bertrams und Dickhäuser (2009) erfasst. Der Fragebogen besteht aus 13 Aussagen (z. B. „Ich bin gut darin, Versuchungen zu widerstehen“), die auf einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 = „völlig unzutreffend“ bis 5 = „trifft ganz genau zu“ beantwortet wurden. Neun der Items wurden gemäß der Originalstudie umgepolt gewertet, da sie negativ formuliert waren und eine Auswertung ohne Umpolung nicht aussagekräftig wäre. Der Teil des Fragebogens misst, wie gut es einer Person gelingt, sich selbst zu regulieren und kurzfristigen Impulsen zugunsten längerfristiger Ziele zu widerstehen. Die Fähigkeit wird durch den Mittelwert der Items, inklusive der umgepolten Items, widerspiegelt. Ein hoher Score bedeutet demnach, besser kurzfristigen Impulsen widerstehen und sich selbst regulieren zu können.

2.2.3 Coping

Zur Erhebung von Copingstrategien wurde ein Fragebogen eingesetzt, der basierend auf der Studie zu Coping von Knoll, Rieckmann und Schwarzer (2005) formuliert wurde. Dieser Fragebogen umfasst 28 Aussagen, die auf einer vierstufigen Skala (1 = „überhaupt nicht“, 4 = „sehr“) eingeschätzt wurden. Die Items decken unterschiedliche der insgesamt 14 verschiedenen Bewältigungsstrategien ab und bewerten die Fähigkeiten der Probanden in diesen. Beispiel dafür sind aktive Bewältigung, Verleugnung, Emotionale Unterstützung, Ablenkung oder Akzeptanz. Ein Beispielitem lautet: „Ich habe mich mit Arbeit oder anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.“ Die Fähigkeit der verschiedenen Coping Strategien wird durch den Mittelwert der zwei zusammengehörenden Items dargestellt, womit bei allen Teilnehmenden 14 verschiedene Werte ermittelt wurden. Ein hoher Score bedeutet demnach, besser auf herausfordernde Situationen reagieren zu können.

2.2.4 Resilienz

Die Resilienz wurde mit dem RS-13 Resilienzfragebogen nach Leppert et al. (2008) erfasst. Die 13 Aussagen beziehen sich auf die individuelle Fähigkeit, mit schwierigen Lebenssituationen umzugehen, und wurden auf einer siebenstufigen Skala (1 = „nein, stimme nicht zu“, 7 = „ja, stimme völlig zu“) bewertet. Ein Beispielitem lautet: „Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch.“ Dieser Teil des Fragebogens bewertet die Fähigkeit zur Resilienz und unterscheidet dabei eine niedrige, moderate oder hohe Ausprägung. Um dies bestimmen zu können, werden die jeweiligen Punkte der 13 Items bei der Beantwortung (1 bis 7) zusammengerechnet. Dabei wird dem beigefügten Schlüssel gefolgt, wonach 13 bis 66 eine niedrige, 67 bis 72 eine moderate und 73 bis 91 eine hohe Merkmalsausprägung darstellt. Ein höherer Score bedeutet hierbei, besser auf schwierige Lebenssituationen reagieren zu können.

2.3 Vorgangsweise

Der Fragebogen zu meinem Forschungsprojekt wurde über die für Studierende der Universität Wien gratis verfügbare Seite SoSci erstellt. Dieser Fragebogen konnte nicht händisch ausgefüllt werden, sondern über einen Link, mit dem man direkt zur Startseite des von mir generierten Fragebogens gelangt. Bei der Verteilung des Onlinelinks an die Absolvent*innen der letzten fünf Schiedsrichter*innenkurse half mir der Nachwuchsreferent des Wiener Schiedsrichter*innenkollegiums, Pascal Günsberg, MEd. Der Link wurde Anfang März 2025 erstmals an zu diesem Zeitpunkt 125 aktive und 42 inaktive Schiedsrichter*innen geschickt. Da ich eine sehr hohe Rücklaufzahl an Teilnehmer*innen hatte und wir für statistisch

relevanten Vergleich noch eine höhere Anzahl an inaktiven Schiedsrichter*innen benötigten, wurde der Fragebogen Ende März ein zweites Mal an alle 42 inaktiven Schiedsrichter*innen gesendet. Dieses Mal wurde zusätzlich darauf hingewiesen, dass dieser Fragebogen kein weiteres Mal ausgefüllt werden darf. In dieser Befragung wurden keine Interventionen oder Manipulationen eingesetzt, die Befragten antworteten aus freien Stücken selbstständig ohne meiner Anwesenheit währenddessen.

2.4 Datenanalyse

Bei der Analyse der Daten wurden verschiedene Berechnungen durchgeführt, um mit den Daten arbeiten zu können. Zu Beginn wurde überprüft, ob es in der Stichprobe Kovariate wie Alter (t-Test) oder Geschlecht gibt. Anschließend wurden die Variablen der Resilienz, Willensstärke und des Copings berechnet, weil diese noch nicht aus den Daten hervorgingen. Abschließend wurden die Variablen mittels t-Test in den zwei Gruppen verglichen und signifikante Unterschiede untersucht, dazu aber mehr im nächsten Kapitel, in dem die Ergebnisse beschrieben werden.

3 Ergebnisse

3.1 Vorläufige Analysen

Nachdem die Daten gesammelt und ungültige Fälle ausgeschlossen wurden, konnten verschiedene Berechnungen mit den übriggebliebenen 60 gültigen Fragebögen durchgeführt werden. Als ungültige Fälle wurden erhaltene Fragebögen bezeichnet, die entweder unvollständig oder nicht bis zum Ende fertig ausgefüllt waren. Ein ausgefüllter Fragebogen galt nur als gültig, wenn alle Fragen komplett beantwortet wurden.

Zu Beginn wurde analysiert, ob in dieser Datenmenge Kovariate vorhanden sind. Das Geschlecht als Kovariate konnte ausgeschlossen werden, da in meiner Studie sechs von 60 Teilnehmenden weiblich waren, was genau zehn Prozent der Probanden entspricht und eine statistische Differenzierung nach Geschlecht nicht möglich war. Ob das Alter eine Kovariate in den beiden Testgruppen ist, wurde mittels t-Test überprüft. Dies wurde mittels SPSS überprüft. Bei der Berechnung ist herausgekommen, dass es beim Alter keinen signifikanten Unterschied ($p = 0,283$) in den beiden Testgruppen gibt, weshalb das Alter ebenfalls keine Kovariate darstellt. Somit gibt es in dieser Studie keine Kovariaten.

3.2 Hypothesentests

3.2.1 Hypothesen 1 und 2

Folgend werden die Ergebnisse der Hypothese 1 „Es besteht ein signifikanter Unterschied in der Willensstärke zwischen Schiedsrichter*innen, die in den ersten zwei Jahren nach Kursabschluss aufhören und denen, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben.“ und der Hypothese 2 „Es besteht ein signifikanter Unterschied in der Resilienz zwischen Schiedsrichter*innen, die in den ersten zwei Jahren nach Kursabschluss aufhören und denen, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben.“ präsentiert. Die Ergebnisse der Berechnung jeder einzelnen Person wurden getrennt in den zwei Gruppen der aktiven und inaktiven Schiedsrichter auf signifikante Unterschiede überprüft.

	Aktiv		Inaktiv		t(58)	p	d
	M	SD	M	SD			
Willensstärke	3,69	0,59	3,66	0,62	0,19	0,850	0,60
Resilienz	5,72	0,93	5,71	0,85	0,27	0,790	11,37

Tabelle 1: Willensstärke und Resilienz

In der obigen Tabelle werden die relevanten Daten der Berechnung der beiden Variablen Willensstärke und Resilienz beider Gruppen dargestellt. Es ist ersichtlich, dass beide Variablen in beiden Gruppen ähnliche Ergebnisse aufweisen. Die Variablen weisen grundsätzlich hohe Mittelwerte in den beiden Testgruppen auf, wenn man bedenkt, dass die maximale Punktzahl bei der Willensstärke 5 und bei der Resilienz 7 beträgt. Die Testung der Hypothesen wurden mittels t-Test für unabhängige Stichproben mit der Software von SPSS Statistics durchgeführt. Der t-Test für unabhängige Stichproben hat für die Variable Willensstärke folgendes Ergebnis. Die Werte der Teilnehmenden, die zum Zeitpunkt der Befragung als aktive Schiedsrichter*innen gemeldet waren, zeigen keine signifikanten Unterschiede in der Willensstärke ($M = 3,69$, $SD = 0,59$) zu den Werten der Proband*innen, die keine aktiven Schiedsrichter*innen mehr waren ($M = 3,66$, $SD = 0,62$), $t(58) = 0,19$, $p = 0,850$, $d = 0,60$. Der t-Test für unabhängige Stichproben hat für die Variable Resilienz folgendes Ergebnis. Die Werte der Teilnehmenden, die zum Zeitpunkt der Befragung als aktive Schiedsrichter*innen gemeldet waren, zeigen keine signifikanten Unterschiede in der Resilienz ($M = 5,72$, $SD = 0,93$) zu den Werten der Proband*innen, die keine aktiven Schiedsrichter*innen mehr waren ($M = 5,71$, $SD = 0,85$), $t(58) = 0,27$, $p = 0,790$, $d = 11,37$. Dies zeigt, dass es sowohl in der Willensstärke als auch in der Resilienz keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Testgruppen gibt. Dies wird durch folgende Abbildung verdeutlicht, die eine statistische Ähnlichkeit der beiden Variablen in beiden Testgruppen zeigt.

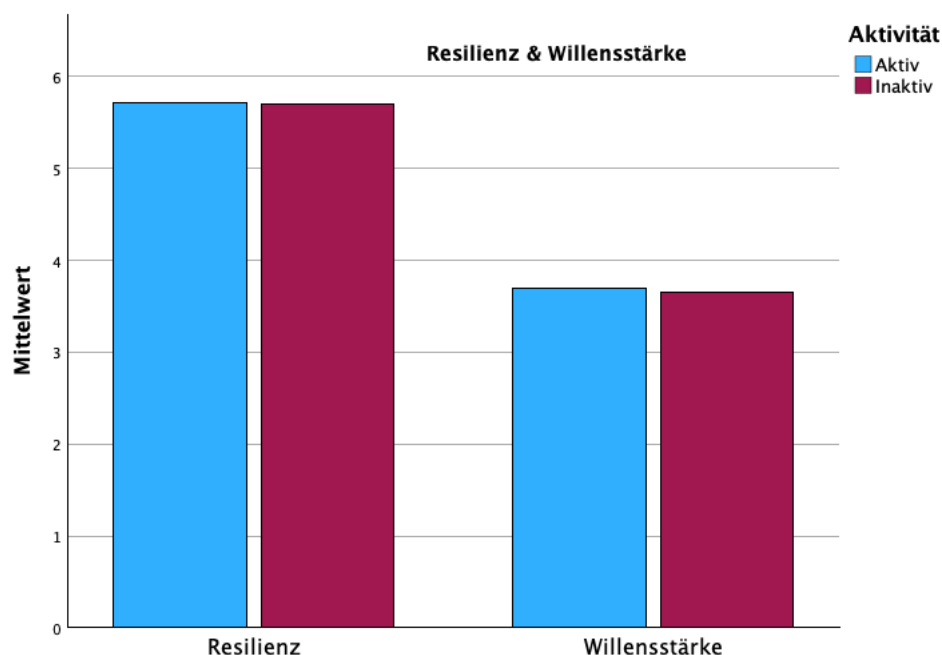


Abbildung 1: Willensstärke und Resilienz

3.2.2 Hypothese 3

Im letzten Teil werden die Ergebnisse der dritten Hypothese „Es besteht ein signifikanter Unterschied im Nutzen von Coping Strategien zwischen Schiedsrichter*innen, die in den ersten zwei Jahren nach Kursabschluss aufhören und denen, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben.“ vorgestellt. Es wurde auch bei Coping jede der 14 Variablen auf signifikante Unterschiede in den beiden Testgruppen der aktiven und inaktiven Schiedsrichter*innen geprüft.

Coping Strategien	Aktiv		Inaktiv		t(58)	p	d
	M	SD	M	SD			
Ablenkung	2,45	0,79	2,50	0,77	-0,21	0,837	0,79
Verleugnung	1,58	0,75	1,62	0,60	-0,18	0,859	0,71
Emotionale Unterstützung	2,24	0,80	2,06	0,75	0,83	0,412	0,78
Verhaltensrückzug	1,47	0,52	1,91	0,64	2,81	0,007	0,55
Positive Umdeutung	2,89	0,80	2,91	0,69	-0,23	0,817	0,77
Humor	2,36	0,85	2,27	0,94	0,38	0,705	0,88
Aktive Bewältigung	2,87	0,71	2,94	0,73	-0,34	0,736	0,71
Alkohol	1,11	0,35	1,35	0,81	-1,67	0,101	0,52
Instrument. Unterstützung	2,30	0,85	2,35	0,84	-0,21	0,835	0,85
Emotion	1,97	0,68	1,91	0,64	0,28	0,781	0,67
Planung	2,98	0,69	3,06	0,61	-0,43	0,670	0,67
Akzeptanz	2,84	0,73	2,97	0,60	-0,67	0,506	0,70
Selbstbeschuldigung	2,38	0,74	2,47	0,80	-0,40	0,690	0,76
Religion	2,11	1,02	2,56	1,04	-1,54	0,128	1,03

Tabelle 2: Coping

In der obigen Tabelle werden die relevanten Daten der Berechnung der Variablen der verschiedenen Coping Strategien beider Gruppen dargestellt. Es ist ersichtlich, dass die Ergebnisse der Coping Strategien unterschiedlich sind. Es gibt überwiegend Ähnlichkeiten in den Werten beider Gruppen, es gibt aber auch Variablen, die signifikante Unterschiede aufweisen. Auch die Mittelwerte sind in der Höhe der Ausprägung different, wenn man, bedenkt, dass bei jeder Coping Strategie das Maximum bei vier Punkten liegt. Die Testung der Hypothesen wurden mittels t-Test für unabhängige Stichproben ebenfalls mit der Software von SPSS Statistics durchgeführt. Der t-Test für unabhängige Stichproben hat für die Variable Verhaltensrückzug folgendes ergeben. Die Werte der Teilnehmenden, die zum Zeitpunkt der

Befragung als aktive Schiedsrichter*innen gemeldet waren, zeigen ein signifikanter Unterschied im Verhaltensrückzug ($M = 1,47$, $SD = 0,52$) zu den Werten der Proband*innen, die keine aktiven Schiedsrichter*innen mehr waren ($M = 1,91$, $SD = 0,64$), $t(58) = 2,81$, $p = 0,007$, $d = 0,55$. Dies zeigt, dass sich die beiden Gruppen in der Variable des Verhaltensrückzug signifikant unterscheiden. Die anderen Variablen unterscheiden sich nicht signifikant und weisen Signifikanzwerte von $p > 0,05$ auf. Statistisch nicht signifikant, aber dennoch mit einem erwähnenswerten Unterschied, sind die Variable Religion $t(58) = -1,54$, $p = 0,128$, $d = 1,03$ und die Variable Alkohol $t(58) = -1,67$, $p = 0,101$, $d = 0,52$. Sie weisen neben der Variable Verhaltensrückzug die niedrigsten p-Werte auf. Die Unterschiede, ob signifikant oder nicht, lassen sich in folgender Abbildung verdeutlichen.

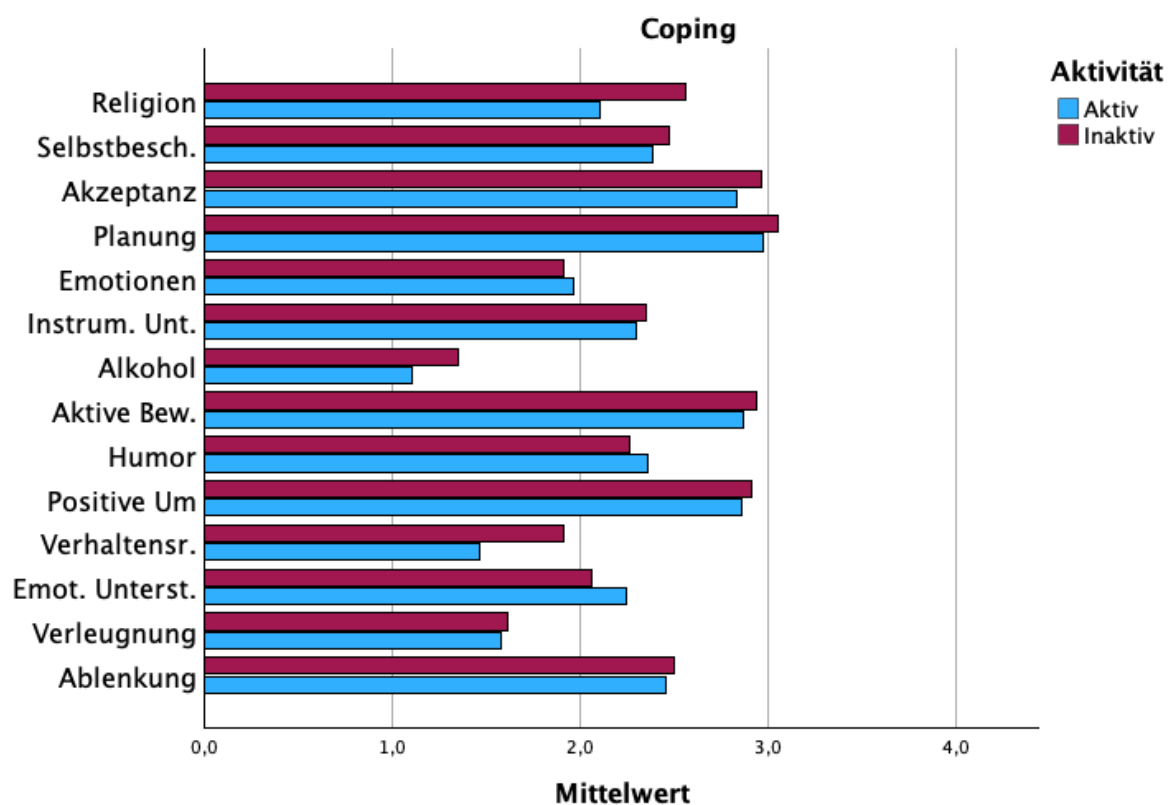


Abbildung 2: Coping

4 Diskussion

4.1 Interpretation der Ergebnisse

Ziel meiner Studie war es, herauszufinden, ob sich Schiedsrichter*innen, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Kursabschluss aufhören, hinsichtlich der Willensstärke, Resilienz und des Copings von denen unterscheiden, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben. Dabei wurden in meiner Studie signifikante Unterschiede in der Variable Verhaltensrückzug (Coping) gefunden. Zwar nicht statistisch signifikant, aber dennoch einen erkennbaren Unterschied gab es in den Variablen Alkohol und Religion (beide Coping). Bei den übrigen Variablen konnten keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

4.1.1 Coping Strategien

In den Coping Strategien gibt es eine Variable die den Signifikanzwert von $p < 0,05$ erfüllt. Die Variable Verhaltensrückzug ist den Coping Strategien zuzuordnen und weist einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Testgruppen der aktiven und inaktiven Schiedsrichter*innen auf. Dies besagt, dass es einen Unterschied der Ergebnisse in den beiden Testgruppen gibt, was darauf schließen lässt, dass dieser Unterschied nicht durch Zufall entstanden ist. Der Mittelwert der aktiven Teilnehmer*innen unterscheidet sich demnach deutlich von Mittelwert der inaktiven Teilnehmer*innen, was in der Analyse dieses Ergebnisses darauf schließen lässt, dass die noch aktiven Schiedsrichter*innen seltener mit Verhaltensrückzug auf negative Situationen reagieren. Im Fragebogen wurde diese Variable anhand von zwei Aussagen zum Thema „Aufgeben“ und „sich in den Griff bekommen“ erhoben. Aktive Schiedsrichter*innen stimmten diesen Aussagen im Durchschnitt weniger zu als inaktive Schiedsrichter*innen. Schiedsrichter*innen müssen also in der Lage sein, auch unangenehme oder belastende Situationen zu bewältigen und Strategien zu entwickeln, um damit gut umgehen zu können. Die anderen 13 Variablen des Themenschwerpunkts Coping Strategien wiesen keinen zweiseitigen Signifikanzwert von $p < 0,05$ auf. Allerdings wird zunächst auf zwei Variablen eingegangen, die den niedrigsten nicht signifikanten Unterschied beider Testgruppen aufweisen. Die Variable Alkohol und die Variable Religion mit weisen demnach Unterschiede in den zwei Testgruppen auf, die zwar nicht statistisch signifikant sind, dennoch aber interessant für die Arbeit sein könnten. Bei der Variable Alkohol unterscheiden sich die Mittelwerte der aktiven und der inaktiven Schiedsrichter*innen dennoch. Vor allem eine mittlere Effektstärke lässt die Möglichkeit der Interpretation der Unterschiede offen, weshalb es interessant ist, die Gründe dafür zu erschließen. Die Fragen bezogen sich auf Alkohol oder andere Substanzen, die eingenommen werden, um gewisse Situationen besser zu

meistern. Wurden also Alkohol oder andere Substanzen als Hilfsmittel benützt, wobei fast alle Proband*innen in beiden Gruppen diese Frage mit „überhaupt nicht“ beantwortet haben. Dennoch waren ein paar Teilnehmer*innen, vor allem aus der Testgruppe der Inaktiven, dabei, die diese beiden Fragen mit einem Mittelwert von 2,5 bis sogar 3,5 beantwortet haben. Dies lässt die Frage offen, ob die Zuhilfenahme von bewusstseinsstörenden Substanzen die Tätigkeit bzw. das Durchhaltevermögen als Schiedsrichter*in beeinflussen kann. Dass Alkohol als Coping Strategie zur Anwendung kommt, ist bei einem Wert von über 2,0 bei vier von 60 Proband*innen vorgekommen, was zeigt, dass ein kleiner Anteil der Schiedsrichter*innen als Hilfsmittel zum Alkohol greift, wenngleich dies statistisch nicht 100 Prozent ausgereift ist.

Die zweite in diesem Zusammenhang statistisch dennoch relevante Variable, ist Religion. Der zweiseitige Signifikanzwert liegt nur knapp über dem des Alkohols und lässt demnach die Frage offen, inwiefern Religion als Coping Strategie für Schiedsrichter*innen eine Rolle spielt. Vor allem eine sehr hohe Effektstärke lässt Raum für Interpretation der Unterschiede in den Mittelwerten, wenngleich die statistische Relevanz durch den nicht signifikanten Unterschied nicht eindeutig ist. Die Variable wurde ebenfalls mittels zweier Fragen überprüft, in denen nach dem Glauben bzw. dem Beten oder der Meditation gefragt wurde, um negative Situationen zu überwinden. Dabei unterscheiden sich die Mittelwerte der aktiven und der inaktiven Teilnehmer*innen zwar nicht statistisch signifikant, dennoch ist ein Unterschied erkennbar. Demnach ist in dieser Studie herausgekommen, dass noch aktive Schiedsrichter*innen die Religion weniger als Coping Strategie benützen, als dies die Teilnehmer*innen machen, die in den ersten zwei Jahren nach Kursabschluss die Tätigkeit beendet haben. Gründe für diesen Unterschied wären interessant herauszufinden, was in dieser Situation ohne der gezielten Nachfrage allerdings schwierig ist. Ein Grund könnte allerdings sein, dass sich in Bezug auf die Schiedsrichter*innentätigkeit die Religion nicht als Coping Strategie eignet, da während des Spiels in negativen Situationen keine Zeit für spirituelle Tätigkeiten ist, um mit diesen Situationen umgehen zu können. Dies ist allerdings eine reine Mutmaßung hat keinerlei wissenschaftliche Relevanz.

Die theoretischen Ausführungen zum Coping machen deutlich, dass vor allem aktive, problemorientierte Formen der Bewältigung dazu beitragen, Stresssituationen langfristig gut zu meistern. Strategien wie Vermeidungs- oder Rückzugsverhalten gelten hingegen als weniger hilfreich und können das Belastungserleben sogar verstärken (Fischer et al., 2021; Leslie-Miller et al., 2024). Betrachtet man vor diesem Hintergrund die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung, wird sichtbar, dass der gefundene Unterschied in der Variable Verhaltensrückzug in diese theoretischen Annahmen gut hineinpasst. Aktive Schiedsrichter*innen greifen deutlich

seltener auf Rückzugstendenzen zurück als jene Personen, die die Tätigkeit bereits aufgegeben haben. Das stimmt auch mit bisherigen Studien überein, die zeigen, dass insbesondere im Schiedsrichter*innenwesen die aktive Auseinandersetzung mit belastenden Situationen eine wichtige Rolle für Konzentration, Entscheidungsqualität und das Durchhaltevermögen spielt (Devís-Devís et al., 2021). Auch die beiden Variablen Alkohol und Religion zeigen trotz fehlender statistischer Signifikanz Unterschiede, die in Anbetracht der Literatur interessant erscheinen. Beide Strategien zählen nicht zu den klassischen problemorientierten Coping Strategien. Sie bieten eher kurzfristige Entlastung, tragen aber nur bedingt dazu bei, schwierige Situationen nachhaltig zu bewältigen. Dass inaktive Schiedsrichter*innen hier höhere Werte angeben, könnte darauf hinweisen, dass sie verstärkt auf weniger adaptive Bewältigungsformen zurückgreifen. Dieser Befund sollte zwar vorsichtig interpretiert werden, liefert aber dennoch erste Hinweise darauf, dass die Wahl der Coping-Strategie möglicherweise einen Einfluss auf die berufliche Verbleibsdauer haben kann.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die theoretischen Modelle und die Ergebnisse der Studie in einem zentralen Punkt übereinstimmen: Schiedsrichter*innen, die belastende Situationen aktiv angehen und weniger zu vermeidendem Verhalten neigen, scheinen bessere Voraussetzungen mitzubringen, um langfristig im Amt zu bleiben. Coping erweist sich daher nicht nur als kurzfristige Strategie im Umgang mit einzelnen Spielsituationen, sondern als wichtige Ressource im gesamten Schiedsrichter*innenalltag. Aus der Analyse der Variablen der Coping Strategien, kann die Hypothese 3 „Es besteht ein signifikanter Unterschied im Nutzen von Coping Strategien zwischen Schiedsrichter*innen, die in den ersten zwei Jahren nach Kursabschluss aufhören und denen, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben.“ nicht zur Gänze angenommen werden, wenngleich die Variable Verhaltensrückzug einen statistisch signifikanten Unterschied der beiden Gruppen aufweist.

4.1.2 Resilienz

Wenn man die Ergebnisse dieser Studie im Hinblick auf das Konzept der Resilienz betrachtet, zeigt sich, dass beide Gruppen, sowohl die aktiven als auch die inaktiven Schiedsrichter*innen, sehr hohe Werte aufweisen. Die Mittelwerte liegen eng beieinander und unterscheiden sich nur minimal, weshalb der leichte Vorteil der aktiven Teilnehmer*innen statistisch nicht relevant ist. Dieses Ergebnis passt zu den theoretischen Annahmen, dass Resilienz eine grundlegende psychologische Fähigkeit darstellt, die Personen benötigen, um mit stressreichen oder belastenden Situationen umgehen zu können (Herrman et al., 2011; Pooley & Cohen, 2010).

Setzt man diese Ergebnisse in Bezug zur Literatur, lässt sich vermuten, dass ein gewisses Niveau an Resilienz bereits notwendig ist, um überhaupt in die Tätigkeit der Schiedsrichter*innen einzusteigen. Studien betonen, dass Resilienz als dynamischer Prozess verstanden wird, der sowohl durch persönliche Merkmale wie emotionale Regulation als auch durch soziale Unterstützung beeinflusst wird (Southwick et al., 2014). Dass beide Gruppen ähnlich hohe Werte erreichen, könnte daher darauf hinweisen, dass grundlegende resiliente Fähigkeiten bei allen Schiedsrichter*innen vorhanden sein müssen, unabhängig davon, ob sie länger im Amt bleiben oder nicht. Gleichzeitig zeigen Untersuchungen, dass Resilienz Schiedsrichter*innen dabei unterstützt, Rückschläge, Kritik und Drucksituationen konstruktiv zu bewältigen und schnell wieder in einen stabilen Zustand zurückzukehren (Wang et al., 2023). Dennoch deutet der fehlende Unterschied in dieser Studie darauf hin, dass Resilienz allein nicht ausschlaggebend dafür ist, ob Schiedsrichter*innen langfristig aktiv bleiben. Es wäre denkbar, dass äußere Faktoren, wie fehlende Unterstützung, negative Erlebnisse oder persönliche Veränderungen, stärker dazu beitragen, dass inaktive Teilnehmer*innen die Tätigkeit beendet haben, obwohl sie grundsätzlich resiliente Personen sind – dazu aber im weiteren Verlauf der Arbeit mehr. Dies entspricht auch der Annahme, dass Resilienz zwar eine wichtige Schutzfunktion erfüllt, aber in Verbindung mit weiteren Ressourcen und Rahmenbedingungen wirken muss (Herrman et al., 2011).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Resilienz zwar eine zentrale Rolle im Schiedsrichter*innenwesen spielt und einen wichtigen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit leistet (Al-Noori & Al-Ogaili, 2023), in der vorliegenden Untersuchung jedoch nicht als Unterscheidungsmerkmal zwischen aktiven und inaktiven Schiedsrichter*innen identifiziert werden konnte. Die hohe Ausprägung in beiden Gruppen lässt vielmehr vermuten, dass Resilienz eine gemeinsame Basisfähigkeit darstellt, die für alle Schiedsrichter*innen relevant ist. Welche weiteren Gründe dennoch zu einem Ausstieg führen könnten, wird im abschließenden Kapitel der Arbeit nochmals aufgegriffen, da diese nicht ausschließlich über die Resilienz erklärbar sind. Demnach kann die Hypothese 2 „Es besteht ein signifikanter Unterschied in der Resilienz zwischen Schiedsrichter*innen, die in den ersten zwei Jahren nach Kursabschluss aufhören und denen, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben.“ nicht angenommen werden.

4.1.3 Willensstärke

Wenn man die Ergebnisse dieser Studie im Hinblick auf die Willensstärke betrachtet, zeigt sich, dass die Mittelwerte der aktiven und der inaktiven Schiedsrichter*innen fast identisch sind. Der zweiseitige Signifikanzwert zeigt deutlich, dass dieser Unterschied statistisch nicht relevant ist. Beide Gruppen weisen demnach ähnliche Fähigkeiten in der Willensstärke auf, was mehrere Gründe haben kann. Setzt man diese Ergebnisse in Bezug zur Literatur, lässt sich nachvollziehen, dass Willensstärke eine grundlegende Voraussetzung darstellt, um überhaupt den Weg zur Schiedsrichter*innentätigkeit einzuschlagen. Wie im theoretischen Teil beschrieben, ist Willensstärke eng mit Selbstregulation verbunden, also mit der Fähigkeit, Verhalten und Entscheidungen bewusst zu steuern (Baumeister et al., 2024). Es wäre daher gut möglich, dass allein die Anmeldung Monate vor Kursbeginn und der erfolgreiche Abschluss des Intensivkurses ein hohes Maß an Willenskraft erfordern. Dies könnte erklären, weshalb auch die inaktiven Schiedsrichter*innen hohe Werte aufweisen, obwohl sie die Tätigkeit später beendet haben. Die Ego-Depletion-Theorie (Baumeister et al., 1998) legt zudem nahe, dass Willenskraft zwar vorhanden sein kann, aber nicht in jeder Situation gleichermaßen zur Verfügung steht. Belastungen vor oder während eines Spiels können die Selbstkontrolle verringern und zu weniger genauen Entscheidungen führen (Furley et al., 2013; Samuel et al., 2018). Vor diesem Hintergrund wäre es denkbar, dass die Gründe für das Aufhören weniger mit der grundsätzlichen Willensstärke zusammenhängen, sondern eher mit anderen Umständen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Willensstärke zwar eine wichtige Grundlage für die Tätigkeit als Schiedsrichter*in darstellt, in dieser Studie jedoch kein Unterscheidungsmerkmal zwischen aktiven und inaktiven Schiedsrichter*innen war. Demzufolge kann die Hypothese 1 „Es besteht ein signifikanter Unterschied in der Willensstärke zwischen Schiedsrichter*innen, die in den ersten zwei Jahren nach Kursabschluss aufhören und denen, die aktive Schiedsrichter*innen bleiben.“ nicht angenommen werden.

4.2 Analyse der Ergebnisse

Wie im Kapitel 4.1 ersichtlich wurde, hat die Studie lediglich eine Variable zum Vorschein gebracht, in denen sich die Ergebnisse statistisch signifikant unterscheiden. Im Abschluss dieser Arbeit sollen nun Argumente gefunden werden, die passend für die Ergebnisse dieser Studie sind oder sein können.

Als erster möglicher Grund, warum im Vergleich zwischen aktiven und inaktiven Schiedsrichter*innen keine signifikanten Unterschiede gefunden wurden, könnte die geringe

Stichprobengröße angeführt werden. Bei kleinen Gruppen, wie sie bei unserer Trennung in aktive (43) und inaktive Teilnehmer*innen (17) der Fall ist, ist die statistische Teststärke eingeschränkt, sodass selbst vorhandene Unterschiede zwischen den Gruppen möglicherweise nicht als signifikant erkannt werden. Auch moderate Abweichungen in den Mittelwerten werden dadurch schwerer nachweisbar. Zusätzlich kann die Variabilität innerhalb der Gruppen die Ergebnisse beeinflussen, da individuelle Unterschiede in Resilienz, Willensstärke oder Coping-Strategien den Gruppendurchschnitt weniger aussagekräftig machen. Einzelne Ausreißer haben bei kleinen Stichproben einen größeren Effekt und können die Interpretation erschweren. Die Anzahl der Teilnehmer*innen pro Gruppe ist somit entscheidend für die Sensitivität des t-Tests. Wenn die inaktiven Schiedsrichter*innen leicht höhere oder niedrigere Werte aufweisen, kann die geringe Stichprobengröße verhindern, dass diese Unterschiede statistisch signifikant werden. Gleichzeitig ist die Generalisierbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt, da die Ergebnisse nur bedingt auf die gesamte Schiedsrichter*innenpopulation übertragbar sind. Insgesamt zeigt sich, dass die geringe Stichprobengröße eine zentrale Limitation dieser Untersuchung darstellt, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden muss.

Ein weiterer Grund, warum sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zeigen lassen, könnte sein, dass die Entscheidung, als Schiedsrichter*in aufzuhören, nicht primär von psychologischen Faktoren wie Resilienz, Willensstärke oder Coping abhängt. Die inaktiven Schiedsrichter*innen haben zwar den Kurs absolviert, aber innerhalb von zwei Jahren aufgehört. Die Gründe dafür könnten vermutlich im persönlichen oder organisatorischen Bereich, zum Beispiel berufliche Veränderungen, familiäre Verpflichtungen, Vergütung oder der Aufwand für Anreisen zu Spielen liegen (Rullang et al., 2017; Aliende & Webb, 2024). Auch gesundheitliche Einschränkungen oder Verletzungen könnten eine Rolle spielen, ohne dass sich dies in den psychologischen Messwerten zeigt. Wenn nicht psychologische Faktoren die Hauptrolle spielen, ist es nachvollziehbar, dass sich die beiden Gruppen im Fragebogen kaum unterscheiden. Psychologische Merkmale bleiben in diesem Fall stabil, unabhängig davon, ob jemand aktiv bleibt oder nicht. Dies erklärt auch, warum die Mittelwerte in den beiden Gruppen ähnlich sind und Unterschiede, bis auf eine Variable, statistisch nicht signifikant werden. Zusätzlich können soziale Einflüsse wie Unterstützung durch Vereine oder Kolleg*innen den Austritt beeinflussen, werden aber in dieser Untersuchung nicht erfasst. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Austrittsgründe vielfältig sind und oft nicht direkt mit den erfassten psychologischen Variablen zusammenhängen könnten.

Darüber hinaus könnte ein möglicher Grund sein, warum zwischen aktiven und inaktiven Schiedsrichter*innen keine signifikanten Unterschiede in Resilienz, Willensstärke oder Coping-Strategien zu erkennen sind, dass es ein Selektions- oder Teilnahmeeffekt gibt. Beide Gruppen haben den Schiedsrichter*innen-Kurs besucht und damit die gleichen Inhalte, Übungen und Strategien durchlaufen. Es könnten schon vor dem Kurs bestimmte Voraussetzungen, wie Motivation oder Belastbarkeit, dazu geführt haben, dass sich die Teilnehmer*innen für den Kurs angemeldet haben. Die Gruppe der inaktiven Teilnehmer*innen ist also nicht zufällig, sondern weist ähnliche Ausgangsbedingungen auf wie die Gruppe der Aktiven. Auch die Kursinhalte selbst könnten dafür sorgen, dass Resilienz, Willensstärke und Coping-Strategien bei allen Teilnehmenden auf einem vergleichbaren Niveau liegen. Durch diese Homogenität gleichen sich individuelle Unterschiede innerhalb der Gruppen weitgehend aus, sodass statistisch keine signifikanten Unterschiede sichtbar werden. Dies könnte ein gutes Zeichen für die Ausbildung sein, da alle Teilnehmer*innen zumindest nach Abschluss ein gleiches Maß an Fähigkeiten in den drei psychologischen Merkmalen aufweisen.

Abschließend könnte ein möglicher Grund für das Ausbleiben signifikanter Unterschiede zwischen aktiven und inaktiven Schiedsrichter*innen die Selbstbewertung der Teilnehmer*innen sein. Die Erhebung von Resilienz, Willensstärke und Coping-Strategien erfolgte über einen Fragebogen, bei dem die Teilnehmenden ihre eigenen Fähigkeiten einschätzen mussten. Dabei spielt die persönliche Wahrnehmung eine zentrale Rolle. Teilnehmende könnten dazu tendieren, sich eher positiv einzuschätzen, als ihre Fähigkeiten im Endeffekt sind. Selbst wenn objektiv Unterschiede zwischen den Gruppen bestehen würden, spiegeln die Selbstausskünfte dies nicht zwingend wider. Dieser Effekt wird noch verstärkt, wenn innerhalb der Gruppen, wie zuvor schon erwähnt, eine hohe Variabilität besteht. Manche Teilnehmende zeigen sehr ausgeprägte Fähigkeiten, andere niedrigere, wodurch sich die Mittelwerte angleichen. Zudem können einzelne extreme Werte den Mittelwert stark beeinflussen, insbesondere bei kleineren Stichproben. In Kombination mit den homogenen Ausgangsbedingungen der Kursgruppe trägt dies dazu bei, dass statistisch keine signifikanten Differenzen sichtbar werden. Letztlich verdeutlicht dies, dass sowohl die interne Streuung der Werte als auch die subjektive Selbsteinschätzung entscheidend dafür sein können, dass Unterschiede zwischen Gruppen in der Auswertung nicht deutlich werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass mehrere Faktoren dafür verantwortlich sein könnten, warum keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den aktiven und inaktiven Schiedsrichter*innen sichtbar sind. Gründe können die geringe Stichprobengröße, die Selbstbewertung oder eben einer der anderen Gründe sein, welche in dieser Analyse erwähnt wurden. Dennoch ist nicht außer acht zu lassen, dass die drei psychologischen Merkmale Resilienz, Willensstärke und Coping eine Rolle in der Ausübung der Schiedsrichter*innentätigkeit spielen. Außerdem sollten wohl auch Faktoren in Studien miteinbezogen werden, die nicht ausschließlich psychologischer Natur sind. Es gibt anscheinend noch weitere relevante Faktoren, die ein Beenden der Schiedsrichter*innentätigkeit begünstigen. Demzufolge wäre es interessant für zukünftige Forschungen, der Forschungsfrage weiterhin nachzugehen, ob es Unterschiede in den drei Merkmalen zwischen aktiven und inaktiven Teilnehmer*innen gibt und dabei auch nicht-psychologische Faktoren miteinzubeziehen. Denn das Ziel bleibt weiterhin, die Zahl derer zu senken, die die Tätigkeit nach Kursabschluss sein lassen. Einerseits um die Verschwendung von Ressourcen zu minimieren und andererseits, noch viel wichtiger, die Menschen zu schützen, die Schiedsrichter*innen sind. Auch wenn das heißt, sie durch Analyse der eigenen Fähigkeiten vor sich selbst zu schützen.

5 Literatur

Aliende, I., & Webb, T. (2024): Analysis of the Key Factors Influencing the Beginning and Continuation of Football Referees' Careers in Europe: Improving Recruitment and Retention. Coventry University. UEFA Research Report. Coventry University & Universidad Complutense Madrid.

Al-Noori, M. S. S., & Al-Ogaili, A. S. M. (2023): Referees' psychological resilience and its impact on their performance in the Premier League. *International Journal of Physiology, Nutrition and Physical Education*, 8(2), S. 115–118.

Baumeister, R. F., André, N.m Southwick, D. A., & Tice, D. M. (2024): Self-control and limited willpower: Current status of ego depletion theory and research. *Current Opinion in Psychology*, 60

Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998): Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252–1265.

Bertrams, A., & Dickhäuser, O. (2009): Messung dispositioneller Selbstkontroll-Kapazität. *Open Science in Psychology* 50(1).

Bertsia, V., & Poulou, M. (2023): Resilience: Theoretical framework and implications for school. *International Education Studies* 16(2), S. 1–12.

Carruth, N. P., Ramos, J. A., & Miyake, A. (2023): Does willpower mindset really moderate the ego-depletion effect? A preregistered replication of Job, Dweck, and Walton (2010). *PLOS ONE*, 18(6).

Crecean-Suciu, D. B., & Păunescu, L. R., & Micluția, V. I. (2022): The relationship between coping strategies and life quality in major depressed patients. *Egyptian Journal of Neurology, Psychiatry and Neurosurgery* 58 (110).

Devís-Devís, J., & Serrano-Durá, J., & Molina, P. (2021): “The referee plays to be insulted!”: An exploratory qualitative study on the Spanish football referees' experiences of aggression, violence, and coping. *Frontiers in Psychology*, 12,

Downward, P., & Webb, T., & Dawson, P. (2024): Referee Abuse, Intention to Quit, and Well-Being. *Research Quarterly for Exercise and Sport* 95(1), S. 207-217.

- Ebersberger, H., & Malka, J., & Pohler, R. (1989): Schiedsrichter im Fußball: ein Lehrbuch für Schiedsrichter, Trainer und Spieler. Limpert Verlag. S. 213.
- Esia-Donkoh, K., & Yelkpieri, D., & Esia-Donkoh, K. (2011): Coping with stress: Strategies adopted by students at the Winneba Campus of University of Education, Winneba, Ghana. *US-China Education Review B* 2, S. 290-299.
- Fischer, R., & Scheunemann, J., & Moritz, S. (2021): Coping Strategies and Subjective Well-Being: Context Matters. *Journal of Happiness Studies* 22, S. 3413-3434.
- Furley, P., & Bertrams, A., & Englert, C., & Delphia, A. (2013): Ego depletion, attentional control, and decision making in sport. *Psychology of Sport and Exercise* 14(6), S. 900-904.
- Hasko, D. (2021): An Analysis of Soccer Referee Demographics and Motivational Factors in the Western Kentucky Soccer Officials Association. Murray State University.
- Herrman, H., & Stewart, D. E., & Diaz-Granados, N., & Berger, E. L., & Jackson, B., & Yuen, T. (2011): What is resilience? *The Canadian Journal of Psychiatry* 56(5), S. 258-265.
- Job, V., & Dweck, C. S., & Walton, G. M. (2010): Ego Depletion – Is it all in your head? Implicit theories about willpower affect self-regulation. *Psychological Science*, 21(11), 1686-1693
- Knoll, N., & Rieckmann, N., & Schwarzer, R. (2005): Coping as a Mediator Between Personality and Stress Outcomes: A Longitudinal Study with Cataract Surgery Patients. *European Journal of Personality* 19, S. 229-247.
- IFAB (2024): Spielregeln 24/25. S. 69-78.
- Leppert, K., & Koch, B., & Brähler, E., & Strauß, B. (2008): Klin. Diagnostik u. Evaluation, 1. Jg., S. 226-243.
- Leslie-Miller, C. J., & Joormann, J., & Quinn, M. E. (2024): Coping Flexibility: Match Between Coping Strategy and Perceived Stressor Controllability Predicts Depressed Mood. *Affective Science*.
- ÖFB (2025): Schiedsrichter. unter <https://www.oefb.at/oefb/Fussball-Aktiv/Schiedsrichter/Ueberblick> aufgerufen am 3. Januar 2025

Pooley, J. A., & Cohen, L. (2010): Resilience: A definition in context. *Australian Community Psychologist* 22(1), S. 30-37

Potrac, P., & Hall, E., & Nichol, A. (2022): Fear, Anger, and Loneliness: Emotional Pain and Referee Attrition in English Grassroots Football. *Sociology of Sports Journal* 39(3), S. 298-308.

Pruitt, J. R., & Davis, D. (2024): For the good of the game: What keeps soccer referees from renewing their licenses. *The Sport Journal* 24. unter <https://thesportjournal.org/article/for-the-good-of-the-game-what-keeps-soccer-referees-from-renewing-their-licenses/> aufgerufen am 4. Januar 2025.

Ridinger, L. L., & Kim, K. R., & Warner, S., & Tingle, J. K. (2017): Development of the Referee Retention Scale. *Journal of Sport Management* 31, S. 514-527.

Ridinger, L. L., & Warner S., & Tingle, J. K., & Kim, K. R. (2017): Why Referees Stay in the Game. *Global Sport Business Journal* 5(3), S. 22-37.

Rosetti, R. (2024): Robert Rosetti: Schiedsrichter der EURO 2024 werden wichtige Entscheidungen den Kapitänen erklären. unter https://de.uefa.com/news-media/news/028d-1ae28a82b170-80f92298642d-1000--roberto-rosetti-schiedsrichter-der-euro-2024-werden-wichti/?utm_source=chatgpt.com aufgerufen am 3. Januar 2025.

Rullang, C., & Emrich, E., & Pierdzioch, C. (2017): Why do referees end their careers and which factors determine the duration of a referee's career?. *Current Issues in Sport Science* 2(006), S. 1-13.

Samuel, R. D., & Englert, C., & Zhang, Q., & Basevitch, I. (2018): Hi ref, are you in control? Self-control, ego-depletion, and performance in soccer referees. *Psychology of Sport and Exercise*, 38, S. 167 – 175.

Seifert, K. (2019): A 'crisis mode' at all levels: How technology put officials in a tough spot. unter https://www.espn.com/espn/story/_/id/27000520/a-crisis-mode-all-levels-how-technology-put-officials-tough-spot aufgerufen am 5. Oktober 2025.

Southwick, S. M., & Bonanno, G. A., & Masten, A. S., & Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014): Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology* 5, S. 1-14

Wang, Q., Wang, W., Huang, H., & Wan, B. (2023): The mediating roles of psychological resilience and frustration tolerance in the relationship between coping styles and mood states of high-level basketball referees. *Frontiers in Psychology*, 14,

Weigold, I. K., & Weigold, A., & Dykema, S. A., & Drakeford, N. M., & Ethridge, E. T. (2024): Personal growth initiative: Relation to coping styles, strategies, and self-efficacy. *Journal of Happiness Studies* 25, S. 80.

WFV (2025): Ausbildung. unter <https://www.wfv.at/Schiedsrichter/Info-Grundlehrgang/Ausbildung> aufgerufen am 3. Januar 2025.

WFV (2025): Karriere mit Pfiff. unter <https://www.wfv.at/Schiedsrichter/Info-Grundlehrgang/Karriere> aufgerufen am 3. Januar 2025.

WFV (2025) Leistungskader. unter <https://www.wfv.at/Schiedsrichter/Leistungskader> aufgerufen am 3. Januar 2025.

6 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Willensstärke und Resilienz	19
Tabelle 2: Coping	21

7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Willensstärke und Resilienz	20
Abbildung 2: Coping	22

8 Abkürzungsverzeichnis

bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
FIFA	Federation Internationale de Football Association
IFAB	The International Football Association Bord
ÖFB	Österreichischer Fußball Bund
S	Seite
UEFA	Union of European Football Associations
WFV	Wiener Fußball Verband

10 Anhang

Korrekturfahne Masterarbeit (schiedsrichterinnenumfrage) 21.08.2025, 12:43

21.08.25, 12:44



schiedsrichterinnenumfrage → Masterarbeit

21.08.2025, 12:43

Seite 01

ID

1. Herzlich Willkommen!

ID01

Mit folgender Umfrage helfen Sie mir, mögliche Gründe für Drop Out bei Schiedsrichter:innen zu erforschen. Mit Ihrer Teilnahme leisten Sie einen wichtigen Beitrag für meine Forschung. Ich freue mich daher sehr, wenn Sie an meiner Umfrage teilnehmen. Die Umfrage ist freiwillig und alle Angaben sind anonym. Die erhobenen Daten werden nicht auf Einzelfallebene, sondern ausschließlich auf aggregierte Ebene (bspw. Mittelwerte und Korrelationen) ausgewertet. Für die Teilnahme müssen sie an einem Schiedsrichter:innenkurs in den Jahren 2023 und 2024 teilgenommen haben. Die Auswahl, welcher Kurs besucht wurde, wird im Laufe der Umfrage getroffen.

Viele Dank im Voraus und sportliche Grüße,
Stefan Tikal

☐ Ich stimme der Teilnahme zu!

Seite 02

DD

2. Wie alt sind Sie?

DD01

3. Was ist Ihr Geschlecht?

DD02 

[Bitte auswählen] 

4. Bei welchem Lehrgang haben Sie teilgenommen?

SB01 

[Bitte auswählen] 

5. Ich bin noch aktive:r Schiedsrichter:in.

SB04 

Aktive:r Schiedsrichter:in bedeutet, noch beim Wiener Schiedsrichter:innenkollegium als Schiedsrichter:in gelistet zu sein.

- ☐ Ja, ich bin noch gelistet.
- ☐ Nein, ich habe mich abgemeldet.

6. Waren Sie nach Lehrgangsabschluss bei mindestens einem Spiel als Schiedsrichter:in oder Assistent:in eingesetzt?

SB02 

[Bitte auswählen] 

7. Haben Sie, bevor Sie Schiedsrichter:in geworden sind, in einem Fußballverein gespielt?

SB03 

Wenn ja, wie viele Jahre?

Bitte entweder „Nein“ oder „Ja + Anzahl der Jahre“ eintragen

8. Bitte lesen Sie die folgenden 13 Statements und markieren Sie dann, was am besten für Sie zutrifft.

SR01

Bitte machen Sie für jede Aussage eine Angabe.

völlig unzutreffend	eher unzutreffend	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft ganz genau zu
------------------------	----------------------	---------------------------	-----------------------------	-------------------------

Ich bin gut darin, Versuchungen zu widerstehen.

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Es fällt mir schwer, schlechte Gewohnheiten abzulegen.

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Ich bin faul.

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Ich sage unangemessene Dinge.

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Ich tue manchmal Dinge, die schlecht für mich sind, wenn sie mir Spaß machen.

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Ich wünschte, ich hätte mehr Selbstdisziplin.

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Angenehme Aktivitäten und Vergnügen hindern mich manchmal daran, meine Arbeit zu machen.

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Es fällt mir schwer, mich zu konzentrieren.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich kann effektiv auf langfristige Ziele hinarbeiten.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Manchmal kann ich mich selbst nicht daran hindern, etwas zu tun, obwohl ich weiß, dass es falsch ist.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich handle oft ohne alle Alternativen durchdacht zu haben.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ich lehne Dinge ab, die schlecht für mich sind.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Andere würden sagen, dass ich eine eiserne Selbstdisziplin habe

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Seite 04

CO1

9. Beurteilen Sie jetzt bitte, inwiefern die folgenden Aussagen auf Ihr Denken und Handeln in vergangenen unangenehmen oder schwierigen Situationen zutreffen.

CO01

Bitte machen Sie für jede Aussage eine Angabe.

überhaupt ein
nicht bisschen ziemlich sehr

Ich habe mich mit Arbeit oder anderen Sachen beschäftigt, um auf andere Gedanken zu kommen.

☐ ☐ ☐ ☐

Ich habe mich darauf konzentriert, etwas an meiner Situation zu verändern.	☐	☐	☐	☐
Ich habe mir eingeredet, daß das alles nicht wahr ist.	☐	☐	☐	☐
Ich habe Alkohol oder andere Mittel zu mir genommen, um mich besser zu fühlen.	☐	☐	☐	☐
Ich habe aufmunternde Unterstützung von anderen erhalten.	☐	☐	☐	☐
Ich habe es aufgegeben, mich damit zu beschäftigen.	☐	☐	☐	☐
Ich habe aktiv gehandelt, um die Situation zu verbessern.	☐	☐	☐	☐
Ich wollte einfach nicht glauben, daß mir das passiert.	☐	☐	☐	☐
Ich habe meinen Gefühlen freien Lauf gelassen.	☐	☐	☐	☐
Ich habe andere Menschen um Hilfe und Rat gebeten.	☐	☐	☐	☐
Um das durchzustehen, habe ich mich mit Alkohol oder anderen Mitteln besänftigt.	☐	☐	☐	☐
Ich habe versucht, die Dinge von einer positiveren Seite zu betrachten.	☐	☐	☐	☐
Ich habe mich selbst kritisiert und mir Vorwürfe gemacht.	☐	☐	☐	☐

Ich habe versucht, mir einen
Plan zu überlegen, was ich tun
kann.

☐ ☐ ☐ ☐

Seite 05

CO2

**10. Beurteilen Sie jetzt bitte, inwiefern die folgenden Aussagen auf Ihr
Denken und Handeln in vergangenen unangenehmen oder schwierigen
Situationen zutreffen.**

CO02

Bitte machen Sie für jede Aussage eine Angabe.

	überhaupt nicht	ein bisschen	ziemlich	sehr
Jemand hat mich getröstet und mir Verständnis entgegengebracht.	☐	☐	☐	☐
Ich habe gar nicht mehr versucht, die Situation in den Griff zu kriegen.	☐	☐	☐	☐
Ich habe versucht, etwas Gutes in dem zu finden, was mir passiert ist.	☐	☐	☐	☐
Ich habe Witze darüber gemacht.	☐	☐	☐	☐
Ich habe etwas unternommen, um mich abzulenken.	☐	☐	☐	☐
Ich habe mich damit abgefunden, dass es passiert ist.	☐	☐	☐	☐

Ich habe offen gezeigt, wie schlecht ich mich fühle.	☐	☐	☐	☐
Ich habe versucht, Halt in meinem Glauben zu finden.	☐	☐	☐	☐
Ich habe versucht, von anderen Menschen Rat oder Hilfe einzuholen.	☐	☐	☐	☐
Ich habe gelernt, damit zu leben.	☐	☐	☐	☐
Ich habe mir viele Gedanken darüber gemacht, was hier das Richtige wäre.	☐	☐	☐	☐
ich habe mir für die Dinge, die mir widerfahren sind, selbst die Schuld gegeben.	☐	☐	☐	☐
Ich habe gebetet oder meditiert.	☐	☐	☐	☐
Ich habe alles mit Humor genommen.	☐	☐	☐	☐

Seite 06

RE

11. Bitte lesen Sie diese 13 Statements und bewerten Sie von „nein, überhaupt nicht“ bis „ja, stimme völlig zu“, inwiefern das auf Sie zutrifft. Bitte machen Sie für jede Aussage eine Angabe.

RE01

nein,
stimme
nicht zu

ja, stimme
völlig zu

Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch.

☐☐☐☐☐☐☐

Normalerweise schaffe ich alles irgendwie.

☐☐☐☐☐☐☐

Ich lasse mich nicht so schnell aus der Bahn werfen.

☐☐☐☐☐☐☐

ich mag mich.

☐☐☐☐☐☐☐

ich kann mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen.

☐☐☐☐☐☐☐

Ich bin entschlossen.

☐☐☐☐☐☐☐

Ich nehme die Dinge wie sie kommen.

☐☐☐☐☐☐☐

Ich behalte an vielen Dingen Interesse.

☐☐☐☐☐☐☐

Normalerweise kann ich eine Situation aus mehreren Perspektiven betrachten.

☐☐☐☐☐☐☐

Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.

☐☐☐☐☐☐☐

Wenn ich in einer schwierigen Situation bin, finde ich gewöhnlich einen Weg heraus.

☐☐☐☐☐☐☐

In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen muss.

☐☐☐☐☐☐☐

Ich kann es akzeptieren, wenn mich nicht alle Leute mögen.

☐☐☐☐☐☐☐

Letzte Seite

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

BEd Stefan Tikal – 2025