



WE CARE ABOUT FOOTBALL

UEFA-Schiedsrichterkonvention

Konvention zur Ausbildung und
Organisation von Schiedsrichtern

Ausgabe 2012

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel	1
Artikel 1 – Begriffsdefinitionen	1
Artikel 2 – Anwendungsbereich	2
Artikel 3 – Ziele	2
Artikel 4 – Aufnahmeverfahren	2
Artikel 5 – Rechte und Pflichten der UEFA-Mitgliedsverbände, die Parteien der vorliegenden Konvention sind	3
Artikel 6 – Rechte und Pflichten der UEFA	4
Artikel 7 – Austritt	4
Artikel 8 – Anhänge	4
Artikel 9 – Anwendbares Recht und Streitigkeiten	4
Artikel 10 – Sprachen	4
Artikel 11 – Genehmigung	5
ANHANG A – SCHIEDSRICHTERSTRUKTUR UND -ORGANISATION	6
<i>A. Schiedsrichterkommission</i>	<i>6</i>
<i>B. Pools</i>	<i>9</i>
<i>C. Abteilung Schiedsrichterwesen</i>	<i>12</i>
ANHANG B – AUS- UND WEITERBILDUNG	17
<i>A. Ausbildungsprogramm für Ausbilder</i>	<i>17</i>
<i>B. Schiedsrichter-Rekrutierungsprogramm</i>	<i>18</i>
<i>C. Schiedsrichter-Erhaltungsprogramm</i>	<i>18</i>
<i>D. Breitenfußballschiedsrichter-Ausbildungsprogramm</i>	<i>18</i>
<i>E. Talente- und Mentorenprogramme</i>	<i>19</i>
<i>F. Eliteschiedsrichter-Ausbildungsprogramme</i>	<i>22</i>
<i>G. Ausbildungsprogramm für Schiedsrichterbeobachter</i>	<i>23</i>
ANHANG C – FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG	24
<i>A. HatTrick-Anreizzahlungen (in Übereinstimmung mit den entsprechenden Bestimmungen im HatTrick-Reglement)</i>	<i>24</i>
<i>B. Budget und Kostenabrechnung</i>	<i>24</i>

Präambel

Mit dem Ziel der:

- i) Förderung der Funktion der Spielleiter und Schiedsrichterexperten im Fussball auf nationaler und internationaler Ebene;
- ii) Verbesserung der Qualität der Spielleiter und Schiedsrichterexperten auf allen Ebenen des Spiels durch die Einführung spezifischer Bestimmungen zur Standardisierung und Verbesserung ihrer Stellung und Ausbildung sowie der Organisation des Schiedsrichterwesens innerhalb der verschiedenen UEFA-Mitgliedsverbände;
- iii) Festlegung der rechtlichen und beruflichen Stellung der Spielleiter und Gewährleistung, dass die Schiedsrichterorganisation innerhalb der UEFA-Mitgliedsverbände nicht von anderen Institutionen wie Regierungen, Ligen oder Vereinen beeinflusst wird;
- iv) Anerkennung der zentralen Funktion der Spielleiter und Schiedsrichterexperten im Fussball im Hinblick auf die Wahrung der Werte des Fairplays und den Schutz von Spielern und Spiel;
- v) maximale Erhaltung und Verbesserung des Schiedsrichterwesens von der Breitenfussball- bis zur Spitzenebene;
- vi) Anerkennung der Verantwortung der UEFA-Mitgliedsverbände im Zusammenhang mit der Ernennung zuverlässiger und ausreichend qualifizierter Spielleiter und Schiedsrichterexperten für ihre Wettbewerbe bzw. Aus- und Weiterbildungsprogramme

haben die UEFA und die UEFA-Mitgliedsverbände, die Parteien der vorliegenden Konvention sind, Folgendes vereinbart.

Artikel 1 – Begriffsdefinitionen

In der vorliegenden Konvention gelten folgende Definitionen:

- a) *Breitenfussball*: Einstufung von Schiedsrichtern, Schiedsrichterassistenten oder -beobachtern, die auf Schul-, Junioren- und Breitenfussballstufe auf dem Gebiet eines UEFA-Mitgliedsverbands zum Einsatz gelangen.
- b) *Elite*: Einstufung von Schiedsrichtern, Schiedsrichterassistenten oder -beobachtern, die in den höchsten Ligen auf dem Gebiet eines UEFA-Mitgliedsverbands zum Einsatz gelangen.
- c) *Kategorie*: Klasse der Schiedsrichter, Schiedsrichterassistenten, -beobachter oder -ausbilder, die bestimmt, auf welcher Ebene diese zum Einsatz gelangen.
- d) *Mentor*: Ehemaliger Spielleiter, der den Lernprozess eines Schiedsrichtertalents unterstützt, indem er ein lernförderndes Vertrauensverhältnis zu ihm aufbaut, damit das Gelernte in die Praxis umgesetzt und die Leistungen des Talents auf und neben dem Spielfeld verbessert werden können.

- e) *Pool*: Liste oder Gruppe von Personen, die eine spezifische Funktion ausüben dürfen (Schiedsrichter, Schiedsrichterassistent, -beobachter, -ausbilder oder -mentor).
- f) *RAP*: FIFA/UEFA-Schiedsrichter-Unterstützungsprogramm.
- g) *Schiedsrichterexperte*: Person mit mindestens fünfjähriger aktiver Erfahrung im Schiedsrichterwesen in einer oder allen Funktionen als Schiedsrichterausbilder, -beobachter, -mentor oder Spielleiter.
- h) *Spielleiter*: Schiedsrichter, Schiedsrichterassistent oder Vierter Offizieller.
- i) *Talent*: Spielleiter mit der Fähigkeit und dem Potenzial, auf höherer Ebene zu agieren.

Artikel 2 – Anwendungsbereich

Die vorliegende Konvention beschreibt die Rechte und Pflichten der UEFA und der UEFA-Mitgliedsverbände, die Parteien der Konvention sind, hinsichtlich Ausbildung und Organisation von Spielleitern und Schiedsrichterexperten innerhalb des jeweiligen UEFA-Mitgliedsverbands.

Artikel 3 – Ziele

Die Ziele der vorliegenden Konvention sind:

- a) Gewährleistung eines einheitlichen Ausbildungsniveaus für Spielleiter und Schiedsrichterexperten durch die Festlegung von Mindeststandards für umfassende Aus- und Weiterbildungsprogramme von der Breitenfußball- bis zur Profiebene;
- b) stetige Verbesserung von Qualität und Stellung der Spielleiter und Schiedsrichterexperten durch den Einsatz zweckdienlicher Instrumente und Massnahmen;
- c) Aufbau einer Schiedsrichterorganisation innerhalb der UEFA-Mitgliedsverbände, die nicht von anderen Institutionen wie Regierungen, Ligen oder Vereinen beeinflusst wird;
- d) Bereitstellung von Rahmenbedingungen für die Festlegung der rechtlichen und beruflichen Stellung der Spielleiter in den UEFA-Mitgliedsverbänden.

Artikel 4 – Aufnahmeverfahren

- 1 Jeder UEFA-Mitgliedsverband kann eine Mitgliedschaft in der vorliegenden Konvention beantragen, indem er sein Engagement und seine Qualität der Schiedsrichterausbildung und -organisation darlegt.
- 2 Ein UEFA-Mitgliedsverband kann jederzeit einen entsprechenden schriftlichen Antrag an die UEFA-Administration stellen.
- 3 Die UEFA-Administration prüft die Vollständigkeit des Antrags und unterbreitet ihn dem UEFA-Ausschuss für die Schiedsrichterkonvention.

- 4 Der UEFA-Ausschuss für die Schiedsrichterkonvention beurteilt den Antrag und beauftragt eines seiner Mitglieder, den Antragsteller dabei zu unterstützen, die Mindestanforderungen der vorliegenden Konvention zu erfüllen, indem Ziele gesetzt, Informationen und Ratschläge erteilt und regelmässige Besuche abgestattet werden.
- 5 Dem UEFA-Ausschuss für die Schiedsrichterkonvention und der UEFA-Schiedsrichterkommission wird regelmässig über den Status von Aufnahmeanträgen Bericht erstattet.
- 6 Ist der UEFA-Ausschuss für die Schiedsrichterkonvention der Ansicht, dass der Antragsteller die Mindestanforderungen erfüllt, unterbreitet er der UEFA-Schiedsrichterkommission einen Bericht, in dem er den Antragsteller zur Aufnahme empfiehlt.
- 7 Die UEFA-Schiedsrichterkommission prüft den Bericht des UEFA-Ausschusses für die Schiedsrichterkonvention und unterbreitet ihn entweder dem UEFA-Exekutivkomitee zur Genehmigung oder weist ihn unter Angabe der erforderlichen Verbesserungsmassnahmen an die UEFA-Administration zurück.
- 8 Nach der Genehmigung durch das UEFA-Exekutivkomitee kann die vorliegende Konvention von den Vertretern des Antragstellers und der UEFA unterzeichnet werden.

Artikel 5 – Rechte und Pflichten der UEFA-Mitgliedsverbände, die Parteien der vorliegenden Konvention sind

- 1 Mit Unterzeichnung der vorliegenden Konvention wird ein UEFA-Mitgliedsverband Partei derselben und verpflichtet sich dazu, die in der Konvention und ihren Anhängen festgehaltenen Bestimmungen einzuhalten.
- 2 UEFA-Mitgliedsverbände, die Parteien der vorliegenden Konvention sind,
 - a) sind dafür verantwortlich, ihr Schiedsrichterwesen in Übereinstimmung mit den in den Anhängen der vorliegenden Konvention festgelegten Mindestanforderungen zu verwalten;
 - b) erklären sich damit einverstanden, regelmässig von der UEFA bewertet zu werden, um sicherzustellen, dass diese Anforderungen vollständig erfüllt sind;
 - c) verpflichten sich dazu, die UEFA unverzüglich schriftlich über Veränderungen in ihrer Schiedsrichterausbildung und/oder -organisation in Kenntnis zu setzen.

Artikel 6 – Rechte und Pflichten der UEFA

- 1 Die UEFA verpflichtet sich dazu, den UEFA-Mitgliedsverbänden, die Parteien der vorliegenden Konvention sind oder sich im Aufnahmeverfahren befinden, dabei zu helfen, die in den Anhängen der Konvention festgelegten Mindestanforderungen durch Ratschläge, Ausbildung und andere angemessene Unterstützungsmassnahmen sowie durch regelmässige Bewertungen zu erreichen und zu erhalten.
- 2 Die UEFA verpflichtet sich dazu, die UEFA-Mitgliedsverbände, die Parteien der vorliegenden Konvention sind, im Rahmen des UEFA-HatTrick-Programms und in Übereinstimmung mit den entsprechenden Bestimmungen des *UEFA-HatTrick-Reglements* sowie von Anhang C der vorliegenden Konvention finanziell zu unterstützen.
- 3 Die UEFA behält sich das Recht vor, Anreizzahlungen zurückzubehalten, falls Mindestanforderungen der vorliegenden Konvention nicht in Übereinstimmung mit den entsprechenden Bestimmungen des *UEFA-HatTrick-Reglements* erfüllt werden.

Artikel 7 – Austritt

Jeder UEFA-Mitgliedsverband, der Partei der vorliegenden Konvention ist, hat das Recht, jederzeit aus der Konvention auszutreten, indem er die UEFA-Administration schriftlich darüber informiert.

Artikel 8 – Anhänge

Die Anhänge sind integrierender Bestandteil der vorliegenden Konvention.

Artikel 9 – Anwendbares Recht und Streitigkeiten

- 1 Die vorliegende Konvention untersteht schweizerischem Recht.
- 2 Die Parteien der vorliegenden Konvention vereinbaren, dass alle Streitigkeiten, die sich aus der Umsetzung der Konvention ergeben und nicht gütlich geregelt werden können, gemäss den entsprechenden Bestimmungen der *UEFA-Statuten* dem Schiedsgericht des Sports (TAS) in Lausanne, Schweiz, unterbreitet werden, einschliesslich hinsichtlich provisorischer und superprovisorischer Massnahmen, unter ausdrücklichem Ausschluss jeglicher staatlicher Gerichte.

Artikel 10 – Sprachen

- 1 Die vorliegende Konvention existiert auf Deutsch, Englisch und Französisch.
- 2 Bei Unstimmigkeiten zwischen der deutschen, englischen und französischen Version der vorliegenden Konvention ist die englische Version massgebend.

Artikel 11 – Genehmigung

Die vorliegende Konvention wurde vom Exekutivkomitee bei seiner Sitzung am 1. Oktober 2012 genehmigt und steht allen UEFA-Mitgliedsverbänden seit diesem Datum zur Unterzeichnung offen.

ANHANG A – SCHIEDSRICHTERSTRUKTUR UND -ORGANISATION

A. Schiedsrichterkommission

1. Einleitung

Die UEFA-Mitgliedsverbände, die Parteien der vorliegenden Konvention sind, müssen eine Schiedsrichterkommission einsetzen, die dem Exekutivkomitee Bericht erstattet.

Die Schiedsrichterkommission muss integrierender Bestandteil der Struktur des Nationalverbands sein und die alleinige Verantwortung für alle Schiedsrichterangelegenheiten auf dem Gebiet des Nationalverbandes haben, vollkommen unabhängig von Liga, Vereinen und Regierung.

2. Zusammensetzung

Mindestens 80 % der Mitglieder der Schiedsrichterkommission müssen eine mindestens fünfjährige Erfahrung als Schiedsrichterexperten vorweisen können.

Bis zu 20 % der Mitglieder können Nicht-Schiedsrichterexperten sein, die andere Kenntnisse und Erfahrungen einbringen, die der Arbeit der Kommission zuträglich sind.

Der Vorsitzende der Schiedsrichterkommission sollte Mitglied des Exekutivkomitees sein.

Die Amtszeiten der Mitglieder der Schiedsrichterkommission müssen mit den Amtszeiten der Exekutivkomiteemitglieder übereinstimmen.

Das Fachwissen regionaler Schiedsrichterkommissionen sollte von der nationalen Schiedsrichterkommission vollumfänglich genutzt werden. Die Zusammensetzung (und gegebenenfalls auch die Aufgaben) der nationalen Schiedsrichterkommission sollte auf regionaler Ebene so weit wie möglich übernommen werden, wobei die Grösse des Landes und andere Einschränkungen zu berücksichtigen sind.

Die Vertretung von Frauen in den nationalen und regionalen Schiedsrichterkommissionen wird dringend empfohlen.

3. Aufgaben und Zuständigkeiten

Die Aufgaben und Zuständigkeiten der Schiedsrichterkommission werden vom Exekutivkomitee festgelegt, das dieser in Übereinstimmung mit der Gesamtstrategie der vorliegenden Konvention, dem *FIFA-Reglement für die Organisation des Schiedsrichterwesens bei FIFA-Mitgliedsverbänden* und den Bestimmungen des Nationalverbands die volle Verantwortung für alle Schiedsrichterangelegenheiten, einschliesslich der Struktur, Organisation, Strategien und Programme des Schiedsrichterwesens für alle Stufen (einschliesslich Futsal und Frauenfussball) überträgt.

Die Schiedsrichterkommission ist insbesondere zuständig für die Rekrutierung und Erhaltung von Breitenfußball- und Eliteschiedsrichtern und Schiedsrichterexperten sowie für deren Aus- und Weiterbildung und Wohlergehen.

Die vom Exekutivkomitee festgelegten Hauptaufgaben der Schiedsrichterkommission sind:

- a) Erarbeitung eines Reglements zum Schiedsrichterwesen innerhalb des eigenen Nationalverbands zur Genehmigung durch das Exekutivkomitee. Eine Kopie des genehmigten Reglements ist an den UEFA-Ausschuss für die Schiedsrichterkonvention zu senden;
- b) Information des UEFA-Ausschusses für die Schiedsrichterkonvention über Änderungen im Reglement oder der Zusammensetzung der Schiedsrichterkommission bzw. der Abteilung Schiedsrichterwesen;
- c) vorläufige Genehmigung des jährlichen, von der Abteilung Schiedsrichterwesen vorbereiteten Budgets und dessen Unterbreitung an das Exekutivkomitee zur endgültigen Genehmigung;
- d) jährliche Genehmigung des Pools der Schiedsrichter, Schiedsrichterassistenten, -beobachter und -ausbilder sowie deren Einteilung in die entsprechenden Kategorien aufgrund ihrer Erfahrung, Leistung und des erfolgreichen Abschlusses der erforderlichen Programme und Tests;
- e) Genehmigung der vorgeschlagenen Talente und Mentoren;
- f) Annahme einer umfassenden Ausbildungsstrategie und eines Entwicklungsplans mit spezifischen, messbaren, erreichbaren, relevanten und zeitlich gebundenen Zielen (SMART-Prinzip) sowie mit Leistungskennzahlen, einem angemessenen Budget und Unterstützungsdiensten;
- g) Gewährleistung, dass die erforderliche Ausbildung und das Training von allen Schiedsrichtern, Schiedsrichterassistenten, -ausbildern, -beobachtern und -mentoren absolviert wird und dass das erforderliche Fitnessniveau von den Schiedsrichtern und Schiedsrichterassistenten aller Stufen erreicht wird;
- h) Ernennung von Schiedsrichtern, Schiedsrichterassistenten und -beobachtern für Spiele von Wettbewerben, die vom Nationalverband organisiert werden, und auf Anfrage auch von anderen Wettbewerben;
- i) Entscheidungen über Auf- und Abstieg von Schiedsrichtern, Schiedsrichterassistenten, -beobachtern und -ausbildern in ihren jeweiligen Kategorien;
- j) Nominierung von Kandidaten für die internationale Liste der FIFA;
- k) Umsetzung eines laufenden Prozesses zur Qualitätskontrolle von Schiedsrichterbeobachtern;

- l) Sicherstellung, dass Ausbildungs- und Sensibilisierungsaktivitäten in den Bereichen Spielmanipulationen und Bestechung für Spielleiter organisiert werden und dass alle relevanten Informationen mit allen Beteiligten im Land geteilt werden.

Jedes Mitglied der Schiedsrichterkommission muss die Verantwortung für mindestens einen der oben aufgeführten Aufgabenbereiche übernehmen. Auf der Breitenfussballebene kann die Verantwortung für die Pools, Schiedsrichter-ernennungen, Entscheidung über Auf- und Abstieg gegebenenfalls an eine regionale Schiedsrichterkommission delegiert werden.

Die nationale Schiedsrichterkommission sollte sich mindestens einmal vierteljährlich treffen. Die Treffen können per Telefonkonferenz oder auf andere Arten durchgeführt werden, vorausgesetzt, dass alle Teilnehmer deutlich miteinander kommunizieren können.

B. Pools

1. Schiedsrichterpools, -kategorien und -ernennungen

1.1 Bildung von Pools und Kategorien

Die UEFA-Mitgliedsverbände, die Parteien der vorliegenden Konvention sind, müssen über separate Pools von Elite- und Breitenfussballschiedsrichtern, Elite-Schiedsrichterassistenten und wenn möglich Breitenfussballschiedsrichterassistenten verfügen. Innerhalb dieser Pools gelten verschiedene Kategorien. Die Anzahl erforderlicher Kategorien hängt von Grösse und Bedarf des Nationalverbands und dessen Wettbewerben ab. Die Schiedsrichter können innerhalb der einzelnen Kategorien auf- und absteigen. Die Identifizierung von Schiedsrichtertalenten sollte ein Teil dieses Prozesses sein.

1.2 Kriterien für den Auf- und Abstieg und Schiedsrichterernennungen

Gründe für Auf- und Abstieg sowie für Ernennungen/Nicht-Ernennungen sollten innerhalb der Schiedsrichterkommission und der Abteilung Schiedsrichterwesen vertraulich gehalten werden.

Die Kriterien sollten sich in allen Fällen auf Leistung, Persönlichkeit, Verfügbarkeit, Entwicklung, administrative Faktoren und das Bestehen der entsprechenden schriftlichen und Fitnessstests stützen. Durchschnittswerte der Beobachternoten sind als einziges Kriterium nicht ausreichend. Es sollte Möglichkeiten für einen schnelleren Aufstieg geben, insbesondere für Spielleiter, die ein Talente- und Mentorenprogramm erfolgreich abgeschlossen haben.

1.3 Elite-Pools und Ernennungen

Die Anzahl Eliteschiedsrichter und Eliteschiedsrichterassistenten in den Pools ist von der Schiedsrichterkommission auf der Grundlage des Bedarfs in den Elitewettbewerben (professionell und halbprofessionell) festzulegen.

Die Zahl der Eliteschiedsrichter sollte so festgelegt sein, dass diese an mindestens 50 % der Spieltage in der höchsten Liga zum Einsatz kommen, und es wird dringend empfohlen, dass sie auch für Spiele in der zweithöchsten Liga ernannt werden, um sicherzustellen, dass sie während der Spielzeit regelmässig im Einsatz stehen.

Falls nötig kann die Schiedsrichterkommission für die Ernennungen eine Unterkommission einsetzen.

1.4 Breitenfussball-Pools und Ernennungen

Breitenfussballschiedsrichter-Pools und wenn möglich Breitenfussballschiedsrichterassistenten-Pools sollten auf regionaler Ebene erstellt werden. Die Anzahl Schiedsrichter und Schiedsrichterassistenten in diesen lokalen Pools sollte von den regionalen Schiedsrichterkommissionen auf der Grundlage des Bedarfs in den lokalen Wettbewerben und in Absprache mit dem Manager der Breitenfussballschiedsrichter bestimmt werden. Die maximale Anzahl Schiedsrichter

pro Pool ist in Abhängigkeit von der Anzahl Spiele in den entsprechenden Wettbewerben und ihrer geografischen Verteilung zu bestimmen. Die regionalen Schiedsrichterkommissionen müssen Personen bezeichnen, die für die Zusammenstellung der lokalen Breitenfußball-Pools zuständig sind. Falls nötig kann eine Unterkommission eingesetzt werden, um dabei Unterstützung zu leisten.

1.5 Kosten

Die Kosten, die Schiedsrichtern und Schiedsrichterassistenten für die Spiele, bei denen sie im Einsatz stehen, entstehen, müssen entsprechend der Spielkategorie erstattet werden.

Auf Elitestufe müssen alle Kosten durch den Nationalverband erstattet werden.

2. Schiedsrichterbeobachter-Pools, Kategorien und Ernennungen

2.1 Bildung von Pools und Kategorien

Die UEFA-Mitgliedsverbände, die Parteien der vorliegenden Konvention sind, müssen über separate Pools von Elite- und Breitenfußballschiedsrichter-Beobachtern verfügen. Innerhalb dieser Pools gelten verschiedene Kategorien. Die Anzahl erforderlicher Kategorien hängt von der Grösse und dem Bedarf des Nationalverbands und dessen Wettbewerben ab. Die Beobachter können innerhalb der einzelnen Kategorien auf- und absteigen.

2.2 Kriterien für den Auf- und Abstieg und Ernennung der Beobachter

Gründe für Auf- und Abstieg sowie für Ernennungen/Nicht-Ernennungen müssen innerhalb der Schiedsrichterkommission und der Abteilung Schiedsrichterwesen vertraulich gehalten werden.

Die Kriterien müssen sich in allen Fällen auf Leistung, Persönlichkeit, Verfügbarkeit, Entwicklung, administrative Faktoren und das Bestehen der entsprechenden schriftlichen Tests stützen. Es sollte Möglichkeiten für einen schnelleren Aufstieg geben. Alle Schiedsrichterbeobachter müssen die Gelegenheit haben, durch Weiterbildung und Qualitätsbewertungen in die Elitestufe aufzusteigen.

Mindestens zwei Personen sollten für die Ernennungen der Schiedsrichterbeobachter zuständig sein.

2.3 Elite- und Breitenfußball-Pools

Ein Schiedsrichterbeobachter ist mit der Bewertung der Leistung eines Schiedsrichters auf dem Spielfeld beauftragt. Deshalb muss er über Erfahrung als aktiver Schiedsrichter, eingehende Kenntnisse der geltenden *Spielregeln*, gute Fähigkeiten in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation sowie über psychologische und Managementkenntnisse verfügen. Er muss fähig sein, ein Spiel durch die Augen des Schiedsrichters zu sehen, die Leistung des Schiedsrichters zu analysieren, Stärken, Schwächen und verbesserungswürdige Bereiche auszumachen, den Schiedsrichter zu loben, zu ermutigen und ihm praktische Ratschläge und Lösungen zu geben.

Die Anzahl Eliteschiedsrichter-Beobachter im Pool ist von der nationalen Schiedsrichterkommission auf der Grundlage des Bedarfs für die Elitewettbewerbe (professionell und halbprofessionell) festzulegen.

Die Anzahl Breitenfußballschiedsrichter-Beobachter in den lokalen Pools ist von den regionalen Schiedsrichterkommissionen in Übereinstimmung mit dem Bedarf für die lokalen Wettbewerbe festzulegen.

Die maximale Anzahl Schiedsrichterbeobachter pro Pool ist auf allen Stufen in Abhängigkeit von der Anzahl Spiele in den entsprechenden Wettbewerben und ihrer geografischen Verteilung zu bestimmen.

2.4 Kosten

Die Kosten, die Schiedsrichterbeobachtern für die Spiele, bei denen sie im Einsatz stehen, entstehen, müssen entsprechend der Spielkategorie erstattet werden.

Auf Elitestufe müssen alle Kostenerstattungen durch den Nationalverband erfolgen.

2.5 Berichte und Benotung

Die Schiedsrichterbeobachter werden ermutigt, das UEFA-Benotungssystem zu verwenden, um den jeweiligen Schiedsrichter zu beurteilen. Sie führen nach dem Spiel mit dem Schiedsrichter eine mündliche Besprechung durch und erstellen anschließend einen schriftlichen Bericht.

Die Berichte der Schiedsrichterbeobachter sind innerhalb der Schiedsrichterkommission und der Abteilung Schiedsrichterwesen vertraulich zu behandeln.

Qualitätskontrolle ist im Zusammenhang mit Schiedsrichterbeobachtern ein wichtiger Prozess. Hat die Schiedsrichterkommission im Rahmen dieser Qualitätskontrolle einen Grund, die schriftlichen Kommentare oder Noten in Frage zu stellen, kann sie den Schiedsrichterbeobachter bitten, seine Beurteilung zu revidieren.

3. Ausbilder- und Mentoren-Pools

3.1 Bildung von Pools und Kategorien

Die UEFA-Mitgliedsverbände, die Parteien der vorliegenden Konvention sind, müssen über nationale Pools von Schiedsrichterausbildern und -mentoren verfügen, um eine ausreichende Anzahl qualifizierter Ausbilder für Seminare sowie Mentoren für Talente- und Mentorenprogramme zur Verfügung stellen zu können.

Schiedsrichterausbilder sollten ehemalige Spielleiter mit eingehenden Kenntnissen der geltenden *Spielregeln*, guten Fähigkeiten in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation sowie guten psychologischen und Managementkenntnissen sein.

Sie müssen gute Lehrer sein, es verstehen zu planen und spezifische Aufgaben und Ziele für Spielleiter vorzugeben, diese Aufgaben und Ziele zu erklären und den Spielleitern dabei zu helfen, sie zu erreichen. Sie müssen fähig sein, Wissen anhand verschiedener Lehrmethoden, darunter audiovisuelle Hilfsmittel, klar zu

vermitteln, für neue Ideen offen sein und die aktuelle Schiedsrichterpraxis hinterfragen.

Bei Seminaren sollten sie sich an den ihnen zugeteilten Zeitrahmen halten und beim Thema bleiben, jedoch ihre Zuhörer auch zu Fragen und zum Dialog auffordern, ihnen aktiv zuhören und Zeit für Überlegungen einräumen.

Es ist wichtig, dass Ausbilder Feedback geben, Unterstützung leisten und zur praktischen Anwendung des vermittelten Wissens anregen. Sie müssen Gruppenarbeiten organisieren, ein möglichst gutes Lernumfeld schaffen und den Spielleitern dabei helfen, das Gelernte in die Praxis umzusetzen.

Das Profil von Mentoren wird im Zusammenhang mit dem Talente- und Mentorenprogramm in Anhang B beschrieben.

Der Nationalverband muss alle Ausbilder und Mentoren für ihre Arbeit bezahlen.

C. Abteilung Schiedsrichterwesen

1. Einleitung

UEFA-Mitgliedsverbände, die Parteien der vorliegenden Konvention sind, müssen als integrierenden Bestandteil ihrer Administration eine eigene Abteilung Schiedsrichterwesen aufbauen.

2. Zusammensetzung

Die Abteilung Schiedsrichterwesen muss mindestens einen Manager umfassen, der Schiedsrichterexperte sein muss.

Der Schiedsrichtermanager muss Vollzeit arbeiten, um alle Schiedsrichterangelegenheiten im Verband zu koordinieren.

Zudem muss der Abteilung Schiedsrichterwesen ein eigenes Fachteam zur Seite gestellt werden, das sie bei den unten aufgeführten Aufgaben und Zuständigkeiten unterstützt.

Die Grösse der Abteilung und der Umfang der bereitgestellten Unterstützung sollten proportional zu Grösse und Bedarf des Nationalverbands sein. In allen Fällen muss sie jedoch ausreichen, um die Mindestanforderungen dieser Konvention und die unten aufgeführten Aufgaben zu erfüllen.

3. Aufgaben

Die Hauptaufgaben der Abteilung Schiedsrichterwesen sind:

- a) Umsetzung der Entscheide der Schiedsrichterkommission;
- b) Unterstützung der Schiedsrichterkommission (und der regionalen Schiedsrichterkommissionen) bei der Administration und Entwicklung des Schiedsrichterwesens innerhalb des Nationalverbands;

- c) Zusammenarbeit mit und Beratung der Schiedsrichterkommission in allen Schiedsrichterangelegenheiten, einschliesslich jener, die spezifisch mit der vorliegenden Konvention zusammenhängen;
- d) Vorschlag, Erarbeitung, Koordination und Durchführung aller Schiedsrichterausbildungs- und Entwicklungsprogramme in Zusammenarbeit mit den zuständigen Mitgliedern des Fachteams;
- e) Vorbereitung und Führung eines detaillierten Budgets und der Kostenabrechnung gemäss Anhang C der vorliegenden Konvention zur Genehmigung durch die Schiedsrichterkommission;
- f) Übermittlung des genehmigten, detaillierten Budgets und der Kostenabrechnung unter genauer Angabe der Herkunft und Verwendung sämtlicher Beträge am Anfang bzw. Ende des Finanzjahres an die UEFA;
- g) Besuch aller relevanten FIFA/UEFA-Kurse in den Bereichen Schiedsrichterausbildung und -administration.

4. Fachteam

Der Abteilung Schiedsrichterwesen muss fachliche Unterstützung zur Verfügung stehen. Inwieweit diese Unterstützung Teil der Abteilung Schiedsrichterwesen ist, hängt von der Grösse und dem Bedarf des Nationalverbands ab, wobei jedoch mindestens die unten stehenden Funktionen abzudecken sind.

Jede Person, die eine der folgenden Funktionen erfüllt, muss professionelle Arbeit leisten und dafür bezahlt werden.

4.1 Verantwortlicher für die Rekrutierung und Erhaltung von Schiedsrichtern

Der Verantwortliche für die Rekrutierung und Erhaltung von Schiedsrichtern hat sich um die entsprechenden Programme des Nationalverbands zu kümmern.

Die Hauptaufgaben des Verantwortlichen für die Rekrutierung und Erhaltung von Schiedsrichtern sind:

- a) Vorbereitung und Durchführung von Top-Down-Rekrutierungskampagnen (national und regional);
- b) Organisation einer ausreichenden Anzahl gut vorbereiteter und durchgeführter Rekrutierungs- und Erhaltungsprogrammen auf nationaler und regionaler Ebene;
- c) enge Zusammenarbeit mit dem nationalen Ausbilder um sicherzustellen, dass eine angemessene Anzahl qualifizierter Schiedsrichterausbilder zur Verfügung steht, um Einführungskurse für Breitenfussballschiedsrichter und -Schiedsrichterassistenten zu leiten;
- d) Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für die Ernennungen, um sicherzustellen, dass neuen Schiedsrichtern und Schiedsrichterassistenten geeignete Spiele zugewiesen werden;

- e) Entdeckung neuer talentierter Schiedsrichter und Schiedsrichterassistenten und Vorschlag von Kandidaten für Talente- und Mentorenprogramme an die Schiedsrichterkommission über den Talente- und Mentorenkoordinator;
- f) Führung einer zentralen Datenbank mit allen Schiedsrichterdaten.

4.2 Talente- und Mentorenkoordinator

Der Talente- und Mentorenkoordinator hat eng mit dem Verantwortlichen für die Rekrutierung und Erhaltung von Schiedsrichtern und dem nationalen Ausbilder zusammenzuarbeiten.

Die Hauptaufgaben des Talente- und Mentorenkoordinators sind:

- a) Koordination der Vorbereitung und Durchführung von Talente- und Mentorenprogrammen unter Verwendung eines Top-Down-Ansatzes;
- b) Sammlung und Zentralisierung von Informationen über Talente aus verschiedenen Quellen;
- c) Zusammenarbeit mit dem Verantwortlichen für die Rekrutierung und Erhaltung von Schiedsrichtern im Hinblick auf den Vorschlag von Talente- und Mentorenkandidaten an die Schiedsrichterkommission;
- d) Zusammenarbeit mit den Schiedsrichterausbildern für die gemeinsam mit dem nationalen Ausbilder organisierten Seminare für Talente und Mentoren;
- e) Überwachung des Fortschritts von Talenten und ihrer Entwicklung innerhalb der verschiedenen Talente- und Mentorenprogramme (Breitenfußball und Elite) in Zusammenarbeit mit der Schiedsrichterkommission.

4.3 Manager Breitenfußballschiedsrichter

Der Manager Breitenfußballschiedsrichter hat sich um alle Aktivitäten im Zusammenhang mit den Breitenfußballschiedsrichtern und -schiedsrichterassistenten zu kümmern, einschliesslich deren Aus- und Weiterbildung.

Die Hauptaufgaben des Managers Breitenfußballschiedsrichter sind:

- a) Verwaltung der Aus- und Weiterbildungsprogramme für Breitenfußballschiedsrichter und -schiedsrichterassistenten in Zusammenarbeit mit dem nationalen Ausbilder;
- b) enge Zusammenarbeit mit dem Verantwortlichen für die Rekrutierung und Erhaltung von Schiedsrichtern und dem Talente- und Mentorenkoordinator;
- c) Kontaktperson für alle regionalen Breitenfußballmanager und Bereitstellung von erforderlicher Unterstützung;
- d) Zusammenarbeit mit den regionalen Schiedsrichterkommissionen bezüglich der Breitenfußballschiedsrichter-Pools und Gewährleistung einer angemessenen Information der nationalen Schiedsrichterkommission.

4.4 Manager Eliteschiedsrichter

Der Manager Eliteschiedsrichter hat sich um alle Aktivitäten im Zusammenhang mit den Eliteschiedsrichtern und -schiedsrichterassistenten zu kümmern, einschliesslich deren Aus- und Weiterbildung.

Die Hauptaufgaben des Managers Eliteschiedsrichter sind:

- a) Verwaltung der Aus- und Weiterbildungsprogramme für Eliteschiedsrichter und -schiedsrichterassistenten in Zusammenarbeit mit dem nationalen Ausbilder;
- b) Kontaktperson für alle Eliteschiedsrichter und Bereitstellung von in Einzelfällen erforderlicher Unterstützung;
- c) Bereitstellung sportwissenschaftlicher Expertisen, psychologischer, physischer und taktischer Ausbildung und Analyse, ernährungstechnischer und medizinischer Beratung, Medientraining und gegebenenfalls von Englischkursen für Eliteschiedsrichter und -schiedsrichterassistenten;
- d) enge Zusammenarbeit mit der Schiedsrichterkommission bezüglich der Ernennungen für Spiele.

4.5 Manager Schiedsrichterbeobachter

Der Manager Schiedsrichterbeobachter hat sich um alle Aktivitäten im Zusammenhang mit den Schiedsrichterbeobachtern zu kümmern, einschliesslich deren Aus- und Weiterbildung.

Die Hauptaufgaben des Managers Schiedsrichterbeobachter sind:

- a) Verwaltung der Aus- und Weiterbildungsprogramme für Schiedsrichterbeobachter in Zusammenarbeit mit dem nationalen Ausbilder;
- b) Kontaktperson für alle Schiedsrichterbeobachter und Bereitstellung von in Einzelfällen erforderlicher Unterstützung;
- c) enge Zusammenarbeit mit der Schiedsrichterkommission bezüglich der Ernennungen für Spiele.

4.6 Nationaler Ausbilder

Der nationale Ausbilder hat sich um alle Aktivitäten im Zusammenhang mit den Aus- und Weiterbildungsprogrammen zu kümmern.

Die Hauptaufgaben des nationalen Ausbilders sind:

- a) enge Zusammenarbeit mit der Abteilung Schiedsrichterwesen im Hinblick auf die Erarbeitung, Koordination und Durchführung aller Aus- und Weiterbildungsprogramme;
- b) Vorschlag von Schiedsrichterausbildern an die Schiedsrichterkommission und Beratung bezüglich deren Kategorieneinteilung;
- c) Verwaltung der Netzwerke regionaler Ausbilder und Mentoren sowie mindestens einmal jährlich Bereitstellung von Schulungen und einer Möglichkeit zum Informationsaustausch;

- d) Katalogisierung aller Aufzeichnungen nationaler Spiele zur Verwendung in Aus- und Weiterbildungsprogrammen;
- e) Besuch von RAP- und ähnlichen Kursen.

4.7 Nationaler Fitnesstrainer

Der nationale Fitnesstrainer hat alle Schiedsrichter- und Schiedsrichterassistenten-Fitnessprogramme auf nationaler Ebene zu leiten und ist von einem Netzwerk regionaler Schiedsrichter-Fitnesstrainer zu unterstützen.

Der nationale Fitnesstrainer muss ein qualifizierter Fitnesstrainer sein und über die erforderlichen theoretischen Kenntnisse verfügen, um moderne Fitnesstrainingsmethoden auf Schiedsrichterleistungstraining übertragen zu können (d.h. er benötigt Fachwissen in den Bereichen Training und Coaching). Er darf selber kein aktiver Eliteschiedsrichter sein.

Die Hauptaufgaben des nationalen Fitnesstrainers sind:

- a) enge Zusammenarbeit mit der Abteilung Schiedsrichterwesen im Hinblick auf die Erarbeitung, Koordination und Durchführung aller Schiedsrichter-Fitnessprogramme;
- b) Erstellung eines standardisierten, praxisbezogenen Systems zur Bewertung der Fitness von Schiedsrichtern auf nationaler Ebene, das von der Schiedsrichterkommission zu genehmigen und regional auf allen Ebenen, die nicht vom FIFA-Fitnesstest abgedeckt sind, umzusetzen ist;
- c) Verwaltung eines Netzwerks an regionalen Schiedsrichter-Fitnesstrainern und Organisation eines jährlichen Treffens, um mit ihnen Informationen im Bereich Fitnesstraining austauschen zu können;
- d) Zusammenarbeit mit dem UEFA-Schiedsrichter-Fitnesstrainer-Koordinator betreffend die wöchentlichen Trainingspläne, Trainingstipps, Übungen zur Verletzungsprävention, Testweisungen, Präsentationen und andere Informationsquellen;
- e) Verteilung spezifischer Fitnesstrainingspläne an alle regionalen Schiedsrichter-Fitnesstrainer oder gegebenenfalls Spielleiter;
- f) Überwachung der Fitness aller Eliteschiedsrichter und –schiedsrichterassistenten und Gewährleistung, dass diese in Übereinstimmung mit den FIFA-Anforderungen getestet werden; Unterstützung jener, die persönliche Trainingsprogramme benötigen;
- g) Zusammenarbeit mit den RAP-Fitnesstrainern im Hinblick auf die Ergebnisse von Fitnesstests und Information des UEFA-Schiedsrichter-Fitnesstrainer-Koordinators über Probleme betreffend die Fitness europäischer FIFA-Schiedsrichter;
- h) Besuch von RAP-Fitnesskursen, aktive Teilnahme am UEFA-Netzwerk nationaler Fitnesstrainer und Erhaltung des diesbezüglich erforderlichen mündlichen und schriftlichen Englisch-Niveaus.

ANHANG B – AUS- UND WEITERBILDUNG

Einleitung

Die im Folgenden aufgeführten Programme sind in die von der Schiedsrichterkommission genehmigte allgemeine Aus- und Weiterbildungsstrategie aufzunehmen, und ein angemessener Teil des jährlichen Budgets für das Schiedsrichterwesen ist für jedes Programm vorzusehen.

Alle am Training sowie der Aus- und Weiterbildung von Elite- und Breitenfußballschiedsrichtern, -schiedsrichterassistenten, -beobachtern, -ausbildern und -mentoren Beteiligten müssen selber mindestens einmal jährlich eine strukturierte und formelle Schulung absolvieren.

In allen folgenden Programmen müssen unter Verwendung eines Top-Down-Ansatzes angemessene Informationen, Material und Expertise zur Verfügung gestellt werden. Der jeweilige Inhalt muss den verschiedenen Stufen entsprechen, auf denen die Spielleiter/Schiedsrichterexperten zum Einsatz kommen.

Die UEFA fördert den Austausch von Erfahrungen und empfehlenswerten Vorgehensweisen in der Schiedsrichteraus- und -weiterbildung. Neue Ideen und neues Material können über den UEFA-Ausschuss für die Schiedsrichterkonvention eingebracht werden.

A. Ausbildungsprogramm für Ausbilder

1. Einführungskurs

Alle neuen Schiedsrichterausbilder müssen einen Einführungskurs absolvieren, bei dem sie das erforderliche Lehrmaterial erhalten. Einführungskurse umfassen zudem:

- a) Lern- und Lehrgrundsätze;
- b) moderne Methodologie und Unterrichtshilfen;
- c) Feedback- und Bewertungsmethoden;
- d) praktische Übungen und erwartete Ergebnisse;
- e) Kommunikation und Vermittlung.

2. Seminare

Nach dem Einführungskurs sollten fortlaufend, mindestens einmal im Jahr, Seminare durchgeführt werden.

Der Inhalt für die Seminare ist vom nationalen Ausbilder zu liefern. Darin enthalten sein müssen die jüngsten Informationen von den RAP-Kursen, aktuelle Informationen über Änderungen in den *Spielregeln* bzw. deren Anwendung sowie neue Anweisungen, Ausrüstung oder Material vom Nationalverband.

Diese regelmässigen Seminare sollten auch eine Plattform zur Kontaktpflege bieten und den Schiedsrichterausbildern die Möglichkeit bieten, Ideen, Rückmeldungen und Vorgehensweisen zu besprechen.

B. Schiedsrichter-Rekrutierungsprogramm

Es ist ein eigenes Schiedsrichter-Rekrutierungsprogramm erforderlich, um die Anzahl qualifizierter Schiedsrichter und Schiedsrichterassistenten zu erhöhen und den stetig wachsenden Bedarf zu decken.

Um die für das erwünschte Verhältnis von einem Schiedsrichter pro zwei Teams erforderliche Anzahl neuer Spielleiter zu erreichen, ist in Zusammenarbeit mit den regionalen Schiedsrichterkommissionen und den lokalen Ligen eine Analyse der aktuellen Situation durchzuführen. Auch dem erwünschten Schiedsrichterprofil ist Aufmerksamkeit zu schenken.

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Analyse sind unter Verwendung eines Top-Down-Ansatzes (national und regional) entsprechende Kampagnen vorzubereiten und durchzuführen.

Sowohl die Analysen als auch die Kampagnen sind regelmässig zu überarbeiten.

C. Schiedsrichter-Erhaltungsprogramm

Ein eigenes Schiedsrichter-Erhaltungsprogramm ist genauso wichtig wie das Rekrutierungsprogramm. Das Ziel besteht darin, die bestehenden Pools von qualifizierten Spielleitern auf allen Stufen zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Im Rahmen des Schiedsrichter-Erhaltungsprogramms müssen die genauen Gründe ermittelt werden, weshalb Spielleiter zurücktreten, und angemessene Gegenmassnahmen getroffen werden.

Es ist ein Coachingsystem für neue Spielleiter zu entwickeln und Weiterbildung für alle bereitzustellen.

Auch die Notwendigkeit einer individuellen Förderung und individueller Tests ist in Einzelfällen zu berücksichtigen.

Die Spielleiter müssen eine Anlaufstelle und Unterstützung haben; zudem sind regelmässige Sitzungen und Gelegenheiten zur Kontaktpflege vorzusehen.

Das Erhaltungsprogramm sollte auch innovative Massnahmen wie Anreizsysteme umfassen, die dafür sorgen, dass Spielleiter dem Fussball erhalten bleiben.

D. Breitenfussballschiedsrichter-Ausbildungsprogramm

1. Einführungskurs

Für alle neuen Spielleiter muss ein mindestens 15-stündiger Einführungskurs organisiert werden.

Dieser muss praktische und theoretische Übungen zu den *Spielregeln*, eine Präsentation der Funktion und Aufgaben der Schiedsrichter und Schiedsrichterassistenten sowie einen schriftlichen Test und einen Fitnesstest umfassen.

2. Seminare

Nach dem Einführungskurs sollten alle Breitenfußballschiedsrichter und -schiedsrichterassistenten sich mindestens dreimal im Jahr treffen, um ihre Lizenz oder die entsprechende Bescheinigung behalten zu können.

Die bei den Seminaren zu behandelnden Themen sollten Spielsituationen, die Erkennung von Foulspiel, die FIFA/UEFA-Richtlinien sowie die Auslegungen der *Spielregeln* umfassen. Gegebenenfalls ist RAP-Material zusammen mit Aufzeichnungen von nationalen Spielen zu verwenden.

Ein Seminar muss einen schriftlichen Test über die *Spielregeln* sowie den entsprechenden Fitnesstest beinhalten.

3. Fitnesstests

Um die Fitness von Breitenfußballschiedsrichtern und -schiedsrichterassistenten entsprechend der Stufe, auf der Sie im Einsatz stehen, zu testen, ist ein nationales Bewertungssystem zu verwenden.

E. Talente- und Mentorenprogramme

1. Einleitung

Talente- und Mentorenprogramme bieten ausgewählten Schiedsrichtern und Schiedsrichterassistenten, die über das Potenzial verfügen, auf der höchsten Stufe im Männer- bzw. Frauenfußball zum Einsatz zu gelangen, eine spezifische Fachausbildung, Training sowie Weiterbildung.

Wo immer die Teilnehmerzahlen es zulassen, sind separate Talente- und Mentorenprogramme für Frauen zu organisieren. Wo dies nicht möglich ist, sind Schiedsrichterinnen und Schiedsrichterassistentinnen in die Hauptprogramme aufzunehmen.

Es sind Talente- und Mentorenprogramme für Elite- und Breitenfußballschiedsrichter zu organisieren. Abhängig von der Grösse des Nationalverbands können diese auf lokaler, regionaler und/oder nationaler Ebene durchgeführt werden.

2. Programminhalt

Talente- und Mentorenprogramme sind in Zweijahreszyklen durchzuführen. In dieser Zeit sollten die Talente spezifische praktische und theoretische Seminare besuchen, während sie gleichzeitig individuelle Unterstützung von ihren jeweiligen Mentoren erhalten.

Vor und während dem Programm sind den Talenten spezifische, messbare, erreichbare, relevante und zeitlich gebundene (SMART-Prinzip) kurz-, mittel- und langfristige Ziele zu stecken, die anschliessend regelmässig überprüft und bewertet werden.

Ein Schiedsrichter bzw. Schiedsrichterassistent sollte nicht länger als zwei Jahre in einem Talente- und Mentorenprogramm (Breitenfussball oder Elite) bleiben.

Neben den Seminaren für Talente müssen auch neue Mentoren ausgebildet werden, um sicherzustellen, dass sie für ihre Funktion im Programm gut gerüstet sind.

3. Profil von Talenten

Damit ein neuer Schiedsrichter oder Schiedsrichterassistent für ein Talente- und Mentorenprogramm vorgeschlagen werden kann, muss er:

- a) vom Talente- und Mentorenkoordinator vorgeschlagen und von der entsprechenden Schiedsrichterkommission bestätigt werden;
- b) positive schriftliche Leistungsbewertungen bei Spielen erhalten;
- c) mindestens zwei Jahre aktive Schiedsrichterfahrung auf regionaler Ebene mitbringen;
- d) in einem schriftlichen Zulassungstest eingehende Kenntnisse der *Spielregeln* unter Beweis stellen;
- e) ein Interviewverfahren erfolgreich durchlaufen;
- f) regelmässig E-Mail-Zugang haben;
- g) den Fitnessstest für die nächste Schiedsrichterategorie bestehen.

4. Pflichten der Talente

In das Programm aufgenommene Talente verpflichten sich:

- a) alle Seminare zu besuchen und an allen Programmaktivitäten und -übungen teilzunehmen;
- b) das vom nationalen Fitnesstrainer bereitgestellte spezifische Fitnesstrainingsprogramm zu absolvieren;
- c) sich jederzeit verantwortungsbewusst und aufmerksam zu verhalten;
- d) unverzüglich und vollständig auf sämtliche Korrespondenz im Zusammenhang mit ihren Schiedsrichteraktivitäten zu antworten;
- e) schriftliche Tests und Fitnessstests erfolgreich zu absolvieren und die entsprechenden Leistungsstandards einzuhalten;
- f) Grundkenntnisse in Englisch (schriftlich und mündlich) zu erwerben, wenn sie ein Programm auf nationaler Ebene absolvieren.

5. Seminare und Mentorenbetreuung für Talente

Seminare, die als Teil des Talente- und Mentorenprogramms organisiert werden, sollten eine Einführung zum Programm an sich sowie Module zu folgenden Themen beinhalten:

- a) *Spielregeln*;
- b) Professionalität und Ethik für Schiedsrichter;
- c) Psychologie für Schiedsrichter;
- d) taktisches Denken für Schiedsrichter;
- e) Körpersprache;
- f) körperliche Fitness;
- g) Spielleitung;
- h) Sensibilisierung auf Gerissenheit (Gamesmanship);
- i) Vorteilsituationen;
- j) Handhabung der technischen Zone.

Neben den Seminaren hat die Betreuung von Talenten auch Coaching, Bewertung und individuelle Entwicklungspläne zu beinhalten. Dies umfasst praktische Übungen auf dem Spielfeld (Spielsituationen) und Leistungsanalysen (Videoanalysen), einschliesslich bei offiziellen Wettbewerbsspielen. Für Schiedsrichterassistenten sind eigene Seminare und Mentorenbetreuung zu organisieren.

6. Profil von Mentoren

Mentoren sollten ehemalige Spielleiter sein, die den Lernprozess talentierter neuer Schiedsrichter und Schiedsrichterassistenten unterstützen können, indem sie ein Vertrauensverhältnis zu ihnen aufbauen. Solche Beziehungen helfen den Spielleitern dabei, das Gelernte in die Praxis umzusetzen und ihre Leistungen auf und neben dem Spielfeld zu verbessern.

Mentoren müssen insbesondere folgende Fähigkeiten mit sich bringen:

- a) ein positiver Kommunikator sein;
- b) aktiv zuhören und vermitteln können;
- c) über eine freundliche und zugängliche Art verfügen;
- d) über ausreichend Schiedsrichterfahrung verfügen, um glaubwürdiges Feedback geben zu können;
- e) eine gute Beobachtungsgabe haben;
- f) eingehende und aktuelle Kenntnisse der *Spielregeln* haben.

7. Pflichten der Mentoren

Mentoren, die für das Programm eingesetzt werden, gehen folgende Verpflichtungen ein:

- a) Aufbau eines Vertrauensverhältnisses mit dem Talent, das ihnen zugeteilt wird;
- b) Anleitung, Betreuung und Unterstützung des Talents, um diesem bei der Entwicklung der erforderlichen Fähigkeiten und Techniken zu helfen;
- c) Arbeit an gemeinsam vereinbarten Entwicklungsbereichen innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens;
- d) Hilfe bei der Umsetzung des Gelernten in die Praxis;
- e) Hilfe bei der Erhaltung einer positiven Einstellung und eines angemessenen Verhaltens;
- f) Verbesserung der Leistung des Talents und Hilfe bei der Ausschöpfung seines vollen Potenzials;
- g) enge Zusammenarbeit mit der entsprechenden Schiedsrichterkommission und dem Talente- und Mentorenkoordinator.

8. Seminare für Mentoren

Für ehemalige Spielleiter, die noch nie als Mentoren tätig waren, sind Seminare durchzuführen, die sie in das Talente- und Mentorenprogramm einführen und Lerngrundsätze für Erwachsene vermitteln.

Zudem sind regelmäßige Seminare und Wiederholungskurse für Mentoren zu organisieren, bei denen besprochen wird, wie der Lernprozess durch den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses unterstützt werden kann, wie gegenseitiges Verständnis erreicht werden kann, wie den Talenten bei der Umsetzung des Gelernten in die Praxis geholfen werden kann und wie Einstellung, Verhalten und Leistung verbessert werden können.

F. Eliteschiedsrichter-Ausbildungsprogramme

1. Seminare

Mindestens einmal alle zwei Monate sind vor und während der Saison auf regionaler oder nationaler Ebene Seminare für Eliteschiedsrichter zu organisieren (d.h. mindestens sechs im Jahr). Existiert kein entsprechendes Programm für Eliteschiedsrichterassistenten, so sind diese in die Eliteschiedsrichter-Seminare zu integrieren.

Die bei den Seminaren zu behandelnden Themen umfassen Spielsituationen, die Erkennung von Foulspiel, die FIFA/UEFA-Richtlinien sowie die Auslegungen der *Spielregeln*. Dafür sollte RAP-Material ergänzt mit Aufzeichnungen von der nationalen Liga verwendet werden.

Im Verlaufe der Saison ist auch Unterstützung zu leisten in Bereichen wie Ernährung, Umgang mit Medien, mentale Vorbereitung, medizinische Kontrollen, Verbesserung der Englischkenntnisse, psychologische Betreuung, taktische Sensibilisierung und andere relevante Aspekte.

2. FIFA-Fitnesstests

Eliteschiedsrichter und -schiedsrichterassistenten müssen jedes Jahr eine von der UEFA-Schiedsrichterkommission festgelegte Anzahl FIFA-Fitnesstests absolvieren.

Die Ergebnisse aller FIFA-Fitnesstests sind an die RAP-Fitnesstrainer zu senden.

3. Gemeinsame Seminare mit Eliteschiedsrichter-Beobachtern

Eliteschiedsrichter-Beobachter müssen jährlich mindestens zwei Eliteschiedsrichter-Seminare besuchen. Neben diesen gemeinsamen Seminaren müssen neue Richtlinien für Schiedsrichter auch an die Eliteschiedsrichter-Beobachter weitergegeben werden.

G. Ausbildungsprogramm für Schiedsrichterbeobachter

1. Einführungskurs

Alle neuen Schiedsrichterbeobachter müssen einen Einführungskurs absolvieren, der auch einen Test über die *Spielregeln* beinhaltet.

2. Seminare

Nach dem Einführungskurs sollten fortlaufend, mindestens einmal im Jahr, auf nationaler oder regionaler Ebene Seminare durchgeführt werden.

Die Hauptthemen der Schiedsrichterbeobachterseminare sind:

- a) Lern- und Lehrgrundsätze;
- b) Feedback- und Bewertungsmethoden;
- c) praktische Übungen und erwartete Ergebnisse;
- d) Kommunikation und Vermittlung;
- e) Managementkenntnisse;
- f) Verfassen von Berichten;
- g) schriftlicher Test über die *Spielregeln*.

Eliteschiedsrichter-Beobachter sollten dieselbe Anzahl Seminare besuchen wie Breitenfußballschiedsrichter-Beobachter und zusätzliche Weiterbildung erhalten. Gemeinsame Seminare für Eliteschiedsrichter-Beobachter und Eliteschiedsrichter sind mindestens zweimal jährlich zu organisieren.

ANHANG C – FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

A. HatTrick-Anreizzahlungen

(in Übereinstimmung mit den entsprechenden Bestimmungen im HatTrick-Reglement)

Eine jährliche Anreizzahlung von EUR 100 000 wird an jeden UEFA-Mitgliedsverband geleistet, der Partei der vorliegenden Konvention ist, solange der Verband die Konvention umsetzt und anwendet und die entsprechenden Mindestanforderungen erfüllt.

UEFA-Mitgliedsverbände, die eine Mitgliedschaft in der vorliegenden Konvention beantragt haben, können während des Aufnahmeverfahrens finanzielle Unterstützung für Projekte oder Ausrüstung beantragen die es ihnen ermöglichen, die Mindestanforderungen der Konvention zu erfüllen. Diese Anträge auf finanzielle Unterstützung von maximal EUR 100 000 pro UEFA-Spielzeit müssen von der UEFA-Administration genehmigt werden.

Hat ein Antragsteller im UEFA-Finanzjahr, in dem er die vorliegende Konvention unterzeichnet, finanzielle Unterstützung erhalten, wird der entsprechende Betrag von der jährlichen Anreizzahlung des UEFA-Mitgliedsverbands abgezogen.

B. Budget und Kostenabrechnung

Jeder UEFA-Mitgliedsverband, der Partei der vorliegenden Konvention ist, muss der UEFA-Administration zu Beginn jedes Finanzjahres ein detailliertes Budget für das Schiedsrichterwesen bzw. am Ende eine Kostenabrechnung vorlegen.

Das Budget muss ausreichen, um die Kosten für die Administration und Entwicklung der Schiedsrichteraktivitäten, das zuständige Verbandspersonal und die Massnahmen zur Erfüllung der Anforderungen der vorliegenden Konvention abzudecken.

Das Budget muss der UEFA zwei Monate vor Beginn des Finanzjahres des Nationalverbands unterbreitet werden; die Kostenabrechnung ihrerseits zwei Monate nach Abschluss des Finanzjahres. Alle Zahlen sind in der lokalen Währung und in der jeweiligen Entsprechung in Euro einzureichen. Diese Dokumente sind vom Vorsitzenden der Schiedsrichterkommission sowie vom Generalsekretär bzw. dem CEO des Nationalverbands zu unterzeichnen.

Jeder UEFA-Mitgliedsverband, der Partei der vorliegenden Konvention ist, muss separat Buch führen über alle UEFA-Anreizzahlungen und die erhaltene finanzielle Unterstützung sowie über die Verwendung dieser Beträge. Diese Unterlagen sind der UEFA auf Anfrage vorzulegen.

UEFA-Anreizzahlungen und finanzielle Unterstützung dürfen ausschliesslich in die Ausbildung und Entwicklung von Schiedsrichtern investiert werden.

INDEX

Abteilung Schiedsrichterwesen	12
Antrag	5
Anwendbares Recht	4
Anwendungsbereich	2
Aufgaben	12, 13, 14, 15, 16
Aufgaben und Zuständigkeiten	6
Aufnahmeverfahren	2
Aus- und Weiterbildung	17
Ausbilder	11
Ausbilder- und Mentoren-Pools	11
Ausbildungsprogramm für Ausbilder	17
Ausbildungsprogramm für Schiedsrichterbeobachter	23
Austritt	4
Begriffsdefinitionen	1
Benotung	11
Berichte	11
Bezeichnungen für Spiele	10
Bildung von Pools	9, 10, 11
Breitenfussballkategorie	1
Breitenfussball-Pools	9, 10
Breitenfussballschiedsrichter- Ausbildungsprogramme	18
Budget	24
Schiedsrichter- Erhaltungsprogramm	18
Einführungskurs	17, 18, 23
Elitekategorie	1
Elite-Pools	9, 10
Eliteschiedsrichter- Ausbildungsprogramme	22
Ernennung	9, 10
Fachteam	13
FIFA-Fitnesstests	23
Fitnesstests	19
HatTrick-Anreizzahlungen	24
Kategorie	1, 9, 10, 11
Kosten	10, 11
Kostenabrechnung	24
Kriterien für den Auf- und Abstieg	9, 10
Manager Breitenfussballschiedsrichter	14
Manager Eliteschiedsrichter	15
Manager Schiedsrichterbeobachter	15
Mentor	1, 11
Mentorenbetreuung	20
Nationaler Ausbilder	15
Nationaler Fitnesstrainer	16
Notfallhilfe	24
Pflichten der Mentoren	22
Pflichten der Talente	20
Pool	2, 9
Profil von Mentoren	21
Profil von Talenten	20
Programminhalt	19
RAP	2
Rechte und Pflichten der Parteien	3
Schiedsrichterbeobachter-Pools	10
Schiedsrichterernennungen	9
Schiedsrichterexperte	2
Schiedsrichterkommission	6
Schiedsrichterorganisation	6
Schiedsrichterpools	9
Schiedsrichter- Rekrutierungsprogramm	18
Schiedsrichterstruktur	6
Seminare	17, 19, 20, 22, 23
Spieleleiter	1
Sprachen	4
Streitigkeiten	4
Talent	2
Talente- und Mentorenkoordinator	14
Talente- und Mentorenprogramm	19
Trainingsystem	18
Verantwortlicher für die Rekrutierung und Erhaltung von Schiedsrichtern	13
Ziele	2
Zusammensetzung	6, 12



WE CARE ABOUT FOOTBALL

UEFA
ROUTE DE GENÈVE 46
CH-1260 NYON 2
SWITZERLAND
TELEPHONE: +41 848 00 27 27
TELEFAX: +41 848 01 27 27
UEFA.com