Schiedsrichterausschuss
Arbeitsgruppe für Talentförderung

Konzept für die Talentförderung der Schiedsrichter im Stadtverband Fußball Dresden e. V. im Spieljahr 2026/2027

1. Ausgangslage und Zielstellung

Im Stadtverband Fußball Dresden e. V. (im Folgenden: SVFD) sind derzeit über 400 Schiedsrichter aktiv. Deren Aus- und Weiterbildung obliegt dem Schiedsrichterausschuss.

Für junge und motivierte Schiedsrichter werden Maßnahmen der Talentförderung zusätzlich angeboten. Die Teilnehmer sollen in ihrer individuellen Entwicklung begleitet und unterstützt werden. Im Vordergrund stehen Stärkung des Selbstbewusstseins und Festigung der Handlungssicherheit.

Das vorliegende Konzept ist gleichermaßen an Teilnehmer und Durchführende der Talentförderung gerichtet. Durch die zielorientierte Ausgestaltung der einzelnen Maßnahmen sollen die Absolventen auf zukünftige Spielleitungen in höheren Leistungsklassen vorbereitet und langfristig an die Schiedsrichtergemeinschaft gebunden werden.

2. Zusammensetzung und Auswahlkriterien

Es wird eine Kadergruppe gebildet. Diese besteht grundsätzlich aus 10 Schiedsrichtern.

Wer Interesse hat, der sendet seine Bewerbung bis zu dem vom Schiedsrichterausschuss festgelegten Termin an die genannten Personen. Die Bewerbung soll die Motivation des Bewerbers erkennen lassen. Schiedsrichter, die in der Saison 2025/2026 bereits Mitglied der Kadergruppe gewesen sind, müssen sich erneut bewerben.

Das Höchstalter für die Aufnahme in die Kadergruppe beträgt 25 Jahre. Stichtag ist der 01.07.2026.

Schiedsrichter, deren Bewerbung überzeugend wirkt, können zu einem Gespräch und zu einem Test eingeladen werden. Danach erfolgt die Nominierung anhand folgender Kriterien:

- Überzeugungskraft der Bewerbung,
- Eindruck im Auswahlgespräch,
- Ergebnisse im Aufnahmetest (Lauftest: 12 Minuten, 200 Meter, 50 Meter; Regeltest),
- Leistungsdaten des Spieljahres 2025/2026 (Anzahl der Spielleitungen, Anzahl der Spielrückgaben, Anzahl der Lehrabende, Ergebnisse der Hausregeltrainings, Beobachtungsnoten sofern vorhanden).

Die Aufnahme in die Kadergruppe erfolgt auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Talentförderung (im Folgenden: Arbeitsgruppe) durch Beschluss des Schiedsrichterausschusses. Bei Bedarf kann die Zusammensetzung der Kadergruppe im Laufe der Saison angepasst werden (Ausschluss, Austausch, Aufnahme).

3. Anforderungen an die Schiedsrichter

Von den Mitgliedern der Kadergruppe werden regelmäßige Verfügbarkeit und hohe Zuverlässigkeit erwartet. Sie müssen die Voraussetzungen zur Anrechnung auf das Schiedsrichtersoll erfüllen und sollen die Mindestanforderungen in ihrer Leistungsklasse übertreffen.

Die Mitglieder der Kadergruppe sind bereit, einen gewissen Mehraufwand für ihre Schiedsrichterlaufbahn zu investieren. Wichtig ist, dass sie das aus eigenem Antrieb heraus tun. Die Talentförderung trägt durch die Vermittlung der Vorzüge der Tätigkeit als Schiedsrichter dazu bei.

Die Veranstaltungen der Kadergruppe sind Pflichtveranstaltungen für ihre Mitglieder. Sie können außer den Lehrthemen auch Regeltests, Konformitätstests und Lauftests beinhalten. Dabei ist Talentförderung als Zusatzangebot zu verstehen. Die Grundlagen müssen durch jedes Mitglied in eigener Verantwortung geschaffen werden.

Darüber hinaus muss jeder Kadergruppenschiedsrichter sicherstellen, dass pro Halbserie ein Spiel von ihm aufgezeichnet wird. Das Filmmaterial ist zeitnah dem Coach (sofern vorhanden) und der Arbeitsgruppe zur Verfügung zu stellen. Der Coach (sofern vorhanden) analysiert die Spielleitung individuell, die Arbeitsgruppe wertet sie gruppenbezogen aus.

4. Erwartungen an die Coaches

Ausgewählten Mitgliedern der Kadergruppe wird ein persönlicher Coach zugewiesen. Er ist erster Ansprechpartner für den jungen Schiedsrichter.

Der Coach steht dem Schiedsrichter für Besprechungen der Spielleitungen zur Verfügung. In den Auswertungsgesprächen fördert er Selbstreflexion und Lernbereitschaft.

Die Zusammenarbeit soll die Eigenverantwortung des Schiedsrichters stärken. Dazu legt der Coach die Ausgestaltung der Kommunikation fest.

Der Coach sieht sich pro Halbserie mindestens ein Spiel seines Schiedsrichters persönlich an und wertet es im Anschluss mit ihm aus. Eine engere Betreuung ist freigestellt, indes erwünscht.

Ostsächsische Sparkasse Dresden

Darüber hinaus sichtet der Coach das ihm von seinem Schiedsrichter zur Verfügung gestellte Filmmaterial der Spielaufzeichnungen. Die Analyse soll die Bereitschaft zur Mitarbeit fördern und den Willen zur Verbesserung stärken.

Der Coach berichtet der Arbeitsgruppe über die Entwicklung seines Schiedsrichters. Die Meldungen erfolgen auf Anforderung oder bei Bedarf. Sie sollen insbesondere auf folgende Punkte eingehen: Spielleitung (Stärken, Schwächen), Persönlichkeit (Kommunikation mit Spielern und Offiziellen), Leistungsfähigkeit (Ausdauer, Schnelligkeit), Zuverlässigkeit (Ansetzungen, Absagen, Zusammenarbeit).

5. Fördermaßnahmen

5.1 Stützpunktabende

Die Kadergruppe trifft sich regelmäßig zu Stützpunktabenden in Präsenz oder virtuell. Das Angebot wird so geplant, dass die Veranstaltungen möglichst nachhaltig wirken. Die Lehrformate werden abwechslungsreich gestaltet (z. B. Vorträge, Lehrgespräche, Diskussionsrunden, Rollenspiele, Spielszenenanalyse, Spielbeobachtung, Spielleitung, Sporteinheit). Das kann auch in Zusammenarbeit mit Gastreferenten oder Kadergruppen anderer Kreisverbände geschehen.

Für die Teilnahme an den Stützpunktabenden kann ein Unkostenbeitrag erhoben werden. Wird er erhoben, ist er der Höhe nach mit der Einladung bekannt zu geben. Die Höhe soll den Organisationsaufwand einerseits und die Leistungsfähigkeit andererseits berücksichtigen. Im Übrigen gilt die Finanzordnung des SVFD.

Zu den Stützpunktabenden können Leistungsprüfungen angesetzt werden (Regeltest; Konformitätstest; Lauftest: „Coopertest“ oder „Helsentest“). Sie sollen einmal pro Halbserie abgenommen werden. Auswahlverfahren und Einstufungsveranstaltung rechnen hierauf nicht an.

5.2 Ansetzungen

Die Mitglieder der Kadergruppe sollen pro Saison mindestens 8 Spiele in der höchsten Altersklasse entsprechend ihrer Einstufung leiten. Außerdem können sie als Schiedsrichterassistenten bevorzugt bei erfahreneren Schiedsrichterkollegen zum Einsatz kommen.

5.3 Beobachtungen

Jeder Kadergruppenschiedsrichter wird pro Halbserie dreimal beobachtet.

5.4 Probespiele und Aufstieg

Für die Schiedsrichter der Kadergruppe gilt grundsätzlich die Qualifikationsrichtlinie für die Schiedsrichter des SVFD. Für den Aufstieg in die Landesklasse sind die in der Qualifikationsrichtlinie für die Schiedsrichter des Sächsischen Fußballverbandes e. V.

Ostsächsische Sparkasse Dresden

(im Folgenden: SFV) genannten Anforderungen vor der Meldung an den SFV zu erfüllen.

Zeigt ein Kadergruppenschiedsrichter in der Hinrunde besonders gute Leistungen, kann er in der Rückrunde zu Probespielen in der nächsthöheren Leistungsklasse angesetzt werden. Die Entscheidung hierüber trifft der Schiedsrichterausschuss auf der Grundlage des Gesamteindrucks des Schiedsrichters (Beobachtungsnoten, Anzahl der Spielleitungen, Anzahl der Spielrückgaben, Anzahl der Lehrabende, Ergebnisse der Hausregeltrainings, Verhalten, Mitarbeit).

5.5 Coaching

Ausgewählten Mitgliedern der Kadergruppe wird ein persönlicher Coach zugewiesen. Er ist erster Ansprechpartner für den jungen Schiedsrichter.

Der Coach sieht sich pro Halbserie mindestens ein Spiel seines Schiedsrichters in Präsenz an und wertet es am Spielort mit ihm aus. Darüber hinaus sichtet er Filmmaterial von Spielaufzeichnungen, analysiert das Gesehene und bespricht die Erkenntnisse mit dem Schiedsrichter.

Den Kadergruppenschiedsrichtern, die keinen Coach haben, stehen die Mitglieder der Arbeitsgruppe für Talentförderung bei Fragen und Problemen als Ansprechpersonen zur Verfügung.

6. Landesförderung

Die Mitglieder der Förderkader des SFV (U20 und U16) sollen vorrangig aus dem Kreis der Kadergruppenschiedsrichter gewonnen werden. Das setzt entsprechende Leistungen und die Erfüllung der Normen vor der Meldung an den SFV voraus.

7. Kommunikation

Die Arbeitsgruppe weist die Coaches in die Aufgaben ein. Sie informiert sowohl Schiedsrichter als auch Coaches im Rahmen einer Auftaktveranstaltung über die Saisonplanung.

Die Coaches berichten der Arbeitsgruppe über ihre Schiedsrichter (siehe Ziffer 4). Die Arbeitsgruppe führt mit Schiedsrichtern und Coaches eine Halbjahresauswertung und eine Saisonauswertung durch.

8. Arbeitsgruppe

Für die Talentförderung wird eine Arbeitsgruppe gebildet. Sie besteht aus bis zu vier Mitgliedern. Der Leiter vertritt die Arbeitsgruppe als stimmberechtigtes Mitglied im Schiedsrichterausschuss. Er ist gegenüber dem Vorsitzenden des Schiedsrichterausschusses rechenschaftspflichtig.

Ostsächsische Sparkasse Dresden

9. Schlussbestimmungen

Das vorliegende Konzept tritt zum 08.09.2026 in Kraft. Es tritt mit Ablauf des 30.06.2027 außer Kraft.

Dresden, den 06.09.2026

Im Entwurf gezeichnet

Marco Schimanski
Leiter

Dresden, den 06.09.2026

Im Entwurf gezeichnet

Franz Holfeld
Stellvertreter

Der Schiedsrichterausschuss des SVFD hat das vorstehende Konzept auf seiner Sitzung am 07.09.2026 beschlossen.

Dresden, den 07.09.2026

Im Original gezeichnet

Stephan Smolka
Vorsitzender

Ostsächsische Sparkasse Dresden