



**DEUTSCHER
FUSSBALL-BUND**

AUSBILDUNGSORDNUNG

IMPRESSUM

Herausgeber:

Deutscher Fußball-Bund

DFB-Campus

Kennedyallee 274

60528 Frankfurt/Main

Telefon 069/6 78 80

Telefax 069/6 78 82 66

E-Mail info@dfb.de

www.dfb.de, www.fussball.de



**DEUTSCHER
FUSSBALL-BUND**

AUSBILDUNGSORDNUNG

Stand: 1. Juni 2025

Inhaltsverzeichnis

Präambel	5
A. Grundlagen	7
I. Begriff und Struktur der Aus- und Weiterbildung im DFB ...	7
Begriff der Aus- und Weiterbildung (§ 1)	7
Lehrgänge (§ 2)	7
Zuständigkeit für die Aus- und Weiterbildung (§ 3)	9
II. Zusammenarbeit der Verbände	10
Aufgaben und Zuständigkeiten (§ 4)	10
DFB-Kommission Qualifizierung (§ 5)	10
Qualifizierungsbeauftragter (§ 6)	11
Qualitätsrichtlinien/Qualitätsstandards (§ 7)	11
III. Anerkennung nationaler und internationaler Ausbildungen/Lizenzen	11
Verfahren und Zuständigkeit (§ 8)	11
B. Lizenzen, Lizenzvorstufen und Zertifikate	12
I. Lizenzen	12
1. Allgemeine Bestimmungen für Trainerlizenzen	12
Allgemeines – Lizenzerwerb (§ 9)	12
Allgemeines – Lizenzverlängerung (§ 10)	12
Tätigkeits- und Ausbildungsberechtigungen (§ 11)	12
Zulassungsvoraussetzungen und Zulassungsverfahren (§ 12)	14
Zulassung als vereinsinterner Perspektivtrainer (§ 12a)	14
Allgemeine Zulassungsvoraussetzungen (§ 13)	15
Besondere Zulassungsvoraussetzungen (§ 14)	16
Aufnahmeprüfverfahren und Assessment (§ 15)	17
Kosten der Ausbildung (§ 16)	19
2. Bestimmungen für Übungsleiter- und Vereinsmanager-Lizenzen	20
Übungsleiter-Lizenzen (§ 17)	20
Vereinsmanager-Lizenzen (§ 18)	21
3. Besondere Bestimmungen für Trainerlizenzen	23
a) Lizenzstufen	23
C-Lizenz (§ 19)	23
B-Lizenz (§ 20)	24
B+-Lizenz (§ 21)	25
Torwart-B-Lizenz (§ 21a)	26
Futsal-B-Lizenz (§ 21b)	27
A-Lizenz (§ 22)	27

A+-Lizenz (kombiniertes UEFA A und UEFA Elite Youth A Diploma) (§ 22a)	29
Torwart-A-Lizenz (§ 22b)	30
Pro-Lizenz (§ 23)	31
b) Leistungsnachweise und Lizenzerteilung	33
Abnahme von Leistungsnachweisen (§ 24)	33
Zulassung und Ausgestaltung der Leistungsnachweise (§ 25) ...	37
Lizenzerteilung (§ 26)	40
Gültigkeitsdauer und Verlängerung (§ 27)	40
Gebühren (§ 28)	42
4. Anstellungsverträge mit Trainern und Streitigkeiten hieraus	42
Anstellungsverträge mit einem Trainer (§ 29)	42
Streitigkeiten aus Verträgen (§ 30)	43
5. Verfahren gegen Trainer	43
Mitgliedschaft in einem Verein und Beteiligung an Tochtergesellschaften (§ 31)	43
Entziehung der Lizenz (§ 32)	44
Unsportliches Verhalten (§ 33)	44
Einleitung und Durchführung von Verfahren (§ 34)	45
Suspendierung (§ 35)	46
6. Sonstige Bestimmungen und Übergangsregelungen	46
Anrufung staatlicher Gerichte (§ 36)	46
Mitgliedschaft im Bund Deutscher Fußball-Lehrer (§ 37)	46
II. Schiedsrichteranererkennung	46
Durchführungsbestimmungen (§ 38)	46
III. Zertifizierte Ausbildungslehrgänge (Vorstufen zu Lizenzen)	47
Aufbau der Ausbildung, Anerkennung, Leistungsnachweise, Verlängerung, Durchführungsbestimmungen (§ 39)	47
C. Inkrafttreten/Übergangsregelungen	49
Zeitpunkt des Inkrafttretens, Änderungen und Ergänzungen (§ 40)	49
Übergangsregelungen (§ 41)	49
Durchführungsbestimmung 1	
Selbstverständnis, Lernprinzipien und Qualitätsstandards	51
Durchführungsbestimmung 2	
C-Lizenz	63
Durchführungsbestimmung 2A	
DFB-Basis-Coach	67

Durchführungsbestimmung 3	
B-Lizenz	71
Durchführungsbestimmung 3A	
Futsal-B-Lizenz	75
Durchführungsbestimmung 4	
B+-Lizenz-Ausbildung	79
Durchführungsbestimmung 5	
A-Lizenz-Ausbildung	83
Durchführungsbestimmung 5A	
A-Lizenz-Ausbildung	87
Durchführungsbestimmung 6	
Pro-Lizenz	91
Durchführungsbestimmung 6A	
Ordnung für die Ausbildung und Prüfung zum Erwerb der Pro-Lizenz gemäß der Ausbildungsordnung des Deutschen Fußball-Bundes	95
Durchführungsbestimmung 7	
Übungsleiter C	105
Durchführungsbestimmung 8	
Übungsleiter B – „Sport in der Prävention“	111
Durchführungsbestimmung 9	
Vereinsmanager C	119
Durchführungsbestimmung 10	
Vereinsmanager B	129
Durchführungsbestimmung 11	
Ausbildungsordnung Schiedsrichter	137
Durchführungsbestimmung 12	
Kindertrainer-Zertifikat	141
Durchführungsbestimmung 13	
DFB-Junior-Coach	145
Durchführungsbestimmung 13A	
DFB-Junior-Manager	149
Durchführungsbestimmung 14	
DFB-Ausbilderzertifikat	151
Durchführungsbestimmung 14A	
DFB-Staffelleiterzertifikat	157
Durchführungsbestimmung 15	
Torwart-Trainer-Ausbildung	159
Durchführungsbestimmung 16	
Aufnahmeprüfverfahren	165

Präambel

Basis einer bundesweit einheitlichen Ausbildungsordnung ist ein gemeinsames Verständnis der Bildung im organisierten Fußball. Das Erlernen des Fußballspiels insbesondere junger Spielerinnen und Spieler in den Vereinen und Verbänden ist eine zentrale Aufgabe. Hier findet Bildung im Fußball statt. Darüber hinaus erwerben Menschen, die aktiv am Training, am Spielbetrieb und am Vereinsleben teilhaben, wichtige soziale Schlüsselqualifikationen wie z. B. Fair Play, Respekt, Integrationsfähigkeit und Teamgeist. In diesem Sinne vollzieht sich im Verein und Verband Bildung durch Fußball. Damit der organisierte Fußball die Qualität seiner Arbeit erhalten und weiterentwickeln kann, bietet er eine systematische Aus- und Weiterbildung an. Diese tragen zum nachhaltigen Kompetenzerwerb der Schlüsselfunktionsträger im Verein bei. Das ist die Bildung für den Fußball.

Fußballvereine und Fußballverbände entwickeln sich in einem zunehmend stärker differenzierten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld. Die Veränderungen vollziehen sich in zunehmend schnelleren Geschwindigkeiten mit Auswirkungen auf alle Teilbereiche des organisierten Fußballs. Hierzu gehören beispielsweise die Digitalisierung, die demografische Entwicklung oder die flächendeckende Einführung der Ganztagschule etc. Diese Veränderungen zu gestalten und eine Hilfestellung bei der Umsetzung zu geben, entspricht der Rolle der Verbände als moderne Dienstleister für ihre Vereine.

Der Aus- und Weiterbildungsbereich des Deutschen Fußball-Bundes (DFB) soll die verschiedenen Funktionsträger im Fußball auf allen Ebenen auf der Grundlage praktischer Erfahrungen und theoretischer Erkenntnisse befähigen,

- das Fußballspiel in seinen vielfältigen Formen und differenzierten Leistungsmerkmalen zu lehren,
- ihre pädagogischen und sozialen Kompetenzen zu entwickeln und zielgruppenorientiert einzusetzen,
- die Rolle des Fußballs für die Gestaltung des Lebens zu begreifen,
- die Notwendigkeit ständiger Weiterbildung zu erkennen und im Hinblick auf unterschiedliche Angebote wahrzunehmen (lebenslanges Lernen) und den Fußballsport in gesellschaftlicher Verantwortung zu sehen und zu stärken.

Die vorliegende DFB-Ausbildungsordnung soll die Qualität der Lehrarbeit im DFB und in seinen Mitgliedsverbänden verbessern, inhaltliche und methodische Leitplanken setzen sowie durch ihre verbindliche Form die Gleichwertigkeit und Vergleichbarkeit der einzelnen Lizenzen und Anerkennungen bundesweit sichern.

Die Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des DOSB von 2005 finden in der DFB-Ausbildungsordnung Berücksichtigung: So wird Bildungsarbeit als Querschnittsaufgabe verstanden, die den Leistungs- und Breitenfußball gleichermaßen anspricht und miteinander verknüpft. Verstärkt werden bildungspolitische Grundsätze und Aspekte der Mitarbeiterentwicklung berücksichtigt. Letztere umfasst sämtliche Maßnahmen, die geeignet sind, Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und weiterzuentwickeln. Bei der Umsetzung von Qualifizierungskonzepten haben die Lehrreferenten eine

Schlüsselfunktion inne. Ihre individuelle, fachliche Qualifikation und die pädagogische, soziale, mediale und methodische Kompetenz gehören zu den nachzuweisenden Standards einer Qualitätssicherung.

Mit seinem Leitgedanken „Sport für alle“ verfolgt der organisierte Sport ein gesellschaftlich bedeutsames Ziel und trägt damit zu seiner eigenen Zukunftssicherung bei. Der DFB und seine Mitgliedsverbände entwickelten ein Leitbild für den Amateur- und Profifußball als transparente, grundlegende Dokumentation ihres Selbstverständnisses und Selbstanspruchs. Diese Leitgedanken werden im Rahmen dieser Ausbildungsordnung umgesetzt. Weiterhin ist in der Qualifizierung neben „Gender Mainstreaming“, der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern im organisierten Sport, eine neue Haltung, eine neue „Politik der Verschiedenheit“ („Diversity Management“) gefordert. Allen gesellschaftlichen Gruppen – unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, ethnischer Herkunft, religiöser Überzeugung und sexueller Orientierung – ist in Fußballvereinen ein selbstverständliches Miteinander zu ermöglichen.

Der DFB und seine Mitgliedsverbände verpflichten sich in besonderem Maße dem Schutz der Kinder und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt. Im Bereich der Qualifizierung werden diese Themen durch entsprechende Zulassungsvoraussetzungen und spezielle Lerninhalte fokussiert.

Der Bundestag des DFB hat gemäß § 6 Nr. 4. seiner Satzung dem DFB auf den Sachgebieten der Förderung des Fußballsports durch fußballspezifische sowie überfachliche Qualifizierung (§ 4 Nr. 1. a) Satzung) und der Zulassung von Trainern, Übungsleitern und Schiedsrichtern sowie ihrer Aus-, Fort- und Weiterbildung und derjenigen von ehren- und hauptamtlichen Vereins- und Verbandsmitarbeitern (§ 4 Nr. 1. i) Satzung) folgende Sachgebietsteile in dem durch nachfolgende Bestimmungen gezogenen Rahmen zur Regelung übertragen. Die DFB-Ausbildungsordnung ist für seine Mitgliedsverbände, deren Vereine und deren Mitglieder verbindlich.

In dieser Ausbildungsordnung wurden die in der UEFA-Konvention 2020 geforderten Anpassungen der Trainerausbildung verankert. Es wird inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Verpflichtungen Rechnung getragen. Die Ausbildungsstufen B+ und A+ (UEFA Youth B und UEFA Elite Youth A) sowie die altersspezifischen Profilangebote in der Trainer-C- und -B-Lizenz berücksichtigen dabei die zielgruppenspezifische Ausdifferenzierung der Ausbildungsangebote.

Einhergehend mit den Anpassungen an die UEFA-Konvention ist die Ausrichtung an Kompetenzorientierung sowie der Anwendungsbezug im eigenen Vereinskontext. Dieser „Reality-based“ Ansatz wird durch die konsequente Umsetzung von Blended-Learning-Formaten (Kombination von Online-, Präsenz- und Anwendungsphasen) unterstützt.

Inhaltlich folgt die Trainerausbildung dem Trainerentwicklungsmodell. Bestehend aus den vier Bereichen „Spiel & Spieler/in“, „Ich“, „System“ und „Organisation“ wird künftig der Trainerentwicklung ein einheitliches und ganzheitliches Modell zugrunde gelegt. Dabei steht neben dem fachinhaltlichen Teil vor allem die persönliche Entwicklung im Zentrum.

Als Vereine des DFB gelten im Rahmen dieser Ausbildungsordnung auch die in der DFL Deutsche Fußball Liga zusammengeschlossenen lizenzierten Vereine und Tochtergesellschaften der Fußball-Lizenzligen Bundesliga und 2. Bundesliga sowie die Tochtergesellschaften der 3. Liga.

Bildung ist eine Investition in Menschen und damit in die gesamte Gesellschaft. Der DFB und seine Regional- und Landesverbände fühlen sich diesem Grundsatz verpflichtet und handeln entsprechend. Die DFB-Ausbildungsordnung gibt hierzu den formalen Rahmen.

Die DFB-Ausbildungsordnung gilt in ihrer sprachlichen Fassung für Frauen und Männer gleichermaßen (§ 2 Nr. 4. Satzung).

A. GRUNDLAGEN

I. Begriff und Struktur der Aus- und Weiterbildung im DFB

§ 1

Begriff der Aus- und Weiterbildung

Im Bereich des DFB findet Aus- und Weiterbildung statt. Im Bereich der Trainer wird dies unter dem Begriff Trainerentwicklung zusammengefasst.

1. Ausbildung dient dem Erwerb neuer Kompetenzen nach festgelegten Ausbildungsinhalten. Sie beinhaltet Leistungsnachweise und führt bei erfolgreichem Abschluss zum Erwerb einer Lizenz bzw. zur Anerkennung als Schiedsrichter oder zur Ausstellung eines Zertifikats.
2. Weiterbildung dient insbesondere der Ergänzung und Vertiefung der bisher vermittelten sowie neuen Kompetenzen. Im Bereich der Lizenzen bzw. Schiedsrichter-Anerkennung ist sie Voraussetzung für deren Verlängerung.¹

§ 2

Lehrgänge

Die Aus- und Weiterbildung erfolgt im Rahmen von Lehrgängen.

1. Im Bereich des DFB werden folgende Lehrgänge angeboten:
 - a) Ausbildungslehrgänge zum Erwerb einer Lizenz:
 - aa) Trainerausbildung
 - Trainer mit C-Lizenz (UEFA C Diploma)
 - Profil Kinder
 - Profil Jugend
 - Profil Erwachsene
 - Profil Leistung

¹ Weiterbildungen, die zur Verlängerung von Lizenzen und Zertifikaten anerkannt werden, werden auch als Fortbildungen bezeichnet.

-
- Trainer mit B-Lizenz (UEFA B Diploma)
 - Profil Jugend
 - Profil Erwachsene
 - Trainer mit Futsal-B-Lizenz (UEFA Futsal B Diploma)
 - Trainer mit B+-Lizenz-Profil Jugendtrainer (UEFA Youth B Diploma)
 - Trainer mit Torwart-B-Lizenz (UEFA Goalkeeper B Diploma)
 - Trainer mit A-Lizenz-Profil Erwachsenentrainer (UEFA A Diploma)
 - Trainer mit A+-Lizenz-Profil Jugend (kombiniertes UEFA A und UEFA Elite Youth A Diploma)
 - Trainer mit Torwart-A-Lizenz (UEFA Goalkeeper A Diploma)
 - Trainer mit Pro-Lizenz (UEFA Pro Diploma)
- bb) Übungsleiterausbildung
- Übungsleiter C – Breitensport (sportartübergreifend)
 - Übungsleiter P – Sport in der Prävention – spielerisch orientiert
- cc) Organisatorisch-verwaltender und jugendpflegerischer Bereich
- Vereinsmanager C
 - Profil 1: Gesamtverein
 - Profil 2: Jugendleiter
 - Vereinsmanager B
- dd) Schiedsrichter
- b) Zertifizierte Ausbildungslehrgänge als Vorstufe der lizenzierten Ausbildungslehrgänge (Nr. 1a, aa und cc):
- Kindertrainer-Zertifikat (Durchführungsbestimmungen 12)
 - DFB-Basis-Coach (Durchführungsbestimmungen 2a)
 - DFB-Junior-Coach (Durchführungsbestimmungen 13)
 - Torwart-Basiskurs (Durchführungsbestimmungen 15)
 - Torwart-Leistungskurs (Durchführungsbestimmungen 15)
 - DFB-Junior-Manager (Durchführungsbestimmungen 13a)
- c) Weitere zertifizierte Ausbildungslehrgänge:
- DFB-Ausbilderzertifikat (Durchführungsbestimmung 14)
 - DFB-Staffelleiterzertifikat (Durchführungsbestimmung 14a)
2. Neben den in Nr. 1. genannten Lehrgängen werden Weiterbildungsveranstaltungen angeboten. Sie richten sich an unterschiedliche ehren- und hauptamtliche Zielgruppen, die fußballpraktische (Trainer, Übungsleiter, Schiedsrichter), sportartübergreifende, jugendpflegerische, lehrende oder organisatorische und verwaltende Tätigkeiten ausüben. Weiterbildungsveranstaltungen können zur Verlängerung von Lizenzen und Zertifikaten anerkannt werden (vgl. §§ 27 Nr. 2., 39 Nr. 13.).
-

Zuständigkeit für die Aus- und Weiterbildung

1. Träger der Aus- und Weiterbildung im Sinne der DOSB-Rahmenrichtlinien ist der DFB als zuständiger Spitzenverband. Der DFB bezieht seine Regional- und Landesverbände sowie den Bund Deutscher Fußball-Lehrer (BDFL) in die Aus- und Weiterbildung aktiv ein und überträgt ihnen Teilbereiche zur Durchführung unter Beachtung dieser Ausbildungsordnung.
2. Der DFB ist zuständig für folgende Ausbildungsbereiche:
 - Trainer mit Pro-Lizenz
 - Trainer mit A-Lizenz
 - Trainer mit A+-Lizenz
 - Trainer mit Torwart-A-Lizenz
 - Trainer mit B+-Lizenz
 - Trainer mit Torwart-B-Lizenz
 - Trainer mit Futsal-B-Lizenz
 - Torwart-Leistungskurs
 - DFB-Ausbilderzertifikat
3. Die Landesverbände sind zuständig für folgende Ausbildungsbereiche:
 - Trainer mit B-Lizenz
 - Profil: Jugendtrainer
 - Profil: Erwachsenentrainer
 - Trainer mit C-Lizenz
 - Profil Kinder
 - Profil Jugend
 - Profil Erwachsene
 - Profil Leistung
 - Übungsleiter C – Breitensport (sportartübergreifend)
 - Übungsleiter P – spielerisch orientiert
 - Vereinsmanager C
 - Profil 1: Gesamtverein
 - Profil 2: Jugendleiter
 - Vereinsmanager B
 - Schiedsrichter
4. Die Landesverbände sind darüber hinaus zuständig für die in § 2 Nr. 1. b) und c) genannten Ausbildungslehrgänge:
 - Kindertrainer-Zertifikat
 - DFB-Basis-Coach
 - DFB-Junior-Coach
 - Torwart-Basiskurs
 - DFB-Junior-Manager
 - DFB-Staffelleiterzertifikat

-
5. Der DFB und die Landesverbände sollen im Bereich ihrer in den Nrn. 2.–4. festgelegten Zuständigkeiten die erforderliche Aus- und Weiterbildung betreiben.
 6. Die vom DFB und den Landesverbänden erteilten Lizenzen, Anerkennungen, Zertifikate sowie Weiterbildungen sind bundesweit gültig.
 7. Der DFB und die Regional- und Landesverbände sind für die von ihnen angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen jeweils alleinverantwortlich.
 8. Eine Lerneinheit (LE) im Rahmen der Aus- und Weiterbildung dauert 45 Minuten.

§ 3a

Bestimmungen zum Mutterschutz sowie Adoptions- und Familienurlaub

Die folgenden Vorschriften zum Mutterschutz sowie zum Adoptions- und Familienurlaub gelten für lizenzierte Trainerinnen entsprechend: §§ 22a, 22b, 22c, 22d Nr. 1.3 und Nr. 2., 22e Nr. 1. und 2. der DFB-Spielordnung.

II. Zusammenarbeit der Verbände

§ 4

Aufgaben und Zuständigkeiten

Aufgaben und Zuständigkeiten des DFB nach dieser Ordnung, einschließlich der Durchführungsbestimmungen, können durch einen Dritten, insbesondere eine Tochtergesellschaft des DFB, wahrgenommen werden. In diesem Fall richten sich die Aufgaben und Zuständigkeiten nach dieser Ordnung und deren Durchführungsbestimmungen und werden durch den Dritten und dessen Gremien wahrgenommen. Dies gilt nicht für die Sportgerichtsbarkeit, einschließlich des Verwaltungsbeschwerdeverfahrens, sowie Aufgaben im Zuständigkeitsbereich des DFB-Präsidiums, soweit sich das DFB-Präsidium die Aufgabenwahrnehmung durch entsprechenden Beschluss vorbehält. Dem Dritten obliegt die Zuordnung der Aufgaben und Zuständigkeiten nach dieser Ordnung und deren Durchführungsbestimmungen zu seinen Gremien.

Die DFB-Zentralverwaltung ist für alle ihr durch diese Ordnung und deren Durchführungsbestimmungen übertragenen Aufgaben zuständig. Sie hat insbesondere die Aufgabe der Koordinierung und Steuerung der Entwicklung von Trainern und Experten auf DFB-Ebene. Ihre Aufgaben und Zuständigkeiten nach dieser Ordnung, einschließlich den Durchführungsbestimmungen, können durch einen Dritten, insbesondere eine Tochtergesellschaft des DFB, wahrgenommen werden.

§ 5

DFB-Kommission Qualifizierung

1. Die DFB-Kommission Qualifizierung wird vom DFB-Präsidium berufen. Das DFB-Präsidium entscheidet über die Zusammensetzung.
2. Die DFB-Kommission Qualifizierung hat insbesondere die Aufgabe der Koordinierung und Steuerung der Entwicklung von Trainern, Ausbildern, Vereins- und Verbandsmitarbeitern auf Landesverbandsebene.

-
3. Die DFB-Kommission Qualifizierung kann eine Arbeitsgruppe einrichten, die die Umsetzung und Einhaltung der in den Richtlinien zur Aus- und Weiterbildung im Bereich des DFB enthaltenen Qualitätsstandards (§ 7) in Zusammenarbeit mit den für die Qualifizierung zuständigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern der Landesverbände koordiniert und steuert.
 4. Die DFB-Kommission Qualifizierung stimmt sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den zuständigen Fachgremien ab.

§ 6

Qualifizierungsbeauftragter

Der DFB und die Regional- und Landesverbände berufen jeweils einen Qualifizierungsbeauftragten für die verbandliche Lehrarbeit. Der Qualifizierungsbeauftragte ist gemeinsam mit den weiteren für die Qualifizierung zuständigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern der Landesverbände für die Umsetzung der in den Richtlinien über die Aus- und Weiterbildung im Bereich des DFB festgelegten Qualitätsstandards (§ 7) verantwortlich. Die Verbände können ihm weitere Aufgaben übertragen.

§ 7

Qualitätsrichtlinien/Qualitätsstandards

Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB GmbH & Co. KG (§ 4) und der DFB-Kommission Qualifizierung (§ 5) verbindliche Qualitätsstandards zur Aus- und Weiterbildung im Bereich des DFB und seiner Landesverbände (Durchführungsbestimmung 1). Zudem gelten die aktuellen Regelungen der UEFA-Konvention und die DOSB-Rahmenrichtlinien.

III. Anerkennung nationaler und internationaler Ausbildungen/Lizenzen

§ 8

Verfahren und Zuständigkeit

1. Über die Anerkennung von nationalen und internationalen Lizenzen und Berufsabschlüssen entscheidet im Bereich der Trainerausbildung die DFB GmbH & Co. KG (§ 4) generell oder im Einzelfall unter Berücksichtigung der UEFA-Konvention über die gegenseitige Anerkennung von Trainerqualifikationen.
Andere Ausbildungen können von der DFB GmbH & Co. KG anerkannt werden, wenn sie inhaltlich und qualitativ gleichwertig sind. Ist eine Ausbildung inhaltlich gleichwertig, ist, vorbehaltlich einer abweichenden Entscheidung der DFB GmbH & Co. KG, die Abschlussprüfung der entsprechenden Lizenzstufe abzulegen; im Ausnahmefall kann hierfür ein Sondertermin anberaumt werden.
2. Die Anerkennung von internationalen Schiedsrichter-Lizenzen erfolgt als Einzelfallentscheidung durch den zuständigen Schiedsrichter- Ausschuss auf Landesverbandsebene.

B. LIZENZEN, LIZENZVORSTUFEN UND ZERTIFIKATE

I. Lizenzen

1. Allgemeine Bestimmungen für Trainerlizenzen

§ 9

Allgemeines – Lizenzerwerb

1. Das Trainerlizenzsystem des DFB ist stufenförmig aufgebaut. Verpflichtende Eingangsstufe ist die C-Lizenz. Nach der C-Lizenz folgen die Stufen B-Lizenz, B+-Lizenz bzw. Torwart-B-Lizenz, Futsal-B-Lizenz, A-Lizenz, A+-Lizenz bzw. Torwart-A-Lizenz und als höchste Stufe die Pro-Lizenz des DFB.
2. Das Trainerlizenzsystem beinhaltet zielgruppenspezifische Wege für Jugend- und Erwachsenentrainer. Der zielgruppenspezifische Weg für Jugendtrainer beinhaltet die C-Lizenz – Profil Jugend, die B-Lizenz – Profil Jugend, die B+- und die A+-Lizenz. Der zielgruppenspezifische Weg für Erwachsenentrainer beinhaltet die C-Lizenz – Profil Erwachsene, die B-Lizenz – Profil Erwachsene, die A- und die Pro-Lizenz. Auf Ebene der C-Lizenz gibt es zusätzlich Angebote für Kindertrainer (C-Lizenz – Profil Kinder). Darüber hinaus können auf Ebene der C-Lizenz zielgruppenspezifische Lehrgänge für Trainer mit Bezug zum Amateurlleistungsfußball (C-Lizenz – Profil Leistung) angeboten werden.
3. Die C- und B-Lizenzen werden im Auftrag des DFB von den Landesverbänden erteilt; alle höheren Trainerlizenzen erteilt der DFB.
4. Die Ausbildung für den Erwerb einer Lizenz muss grundsätzlich innerhalb von zwei Jahren abgeschlossen werden, anderenfalls erlischt die Anerkennung aller bis dahin erbrachter Leistungen. Über Ausnahmen entscheiden die Landesverbände bzw. § 3.

§ 10

Allgemeines – Lizenzverlängerung

1. Jeder Trainer hat regelmäßig an Weiterbildungen teilzunehmen, um seinen Kompetenz- und Wissensstand zu erweitern; vor diesem Hintergrund werden die Trainerlizenzen jeweils nur befristet (siehe § 27) erteilt und es wird für die Verlängerung der Nachweis über die Teilnahme an den entsprechenden Weiterbildungsveranstaltungen verlangt.
2. Lizenzverlängerungen erfolgen grundsätzlich in der vom Teilnehmer erworbenen höchsten Lizenzstufe (siehe auch § 27 Nr. 2.).
3. Die Verlängerung der Gültigkeitsdauer für eine Lizenzstufe umfasst auch die darunter liegenden Lizenzstufen.

§ 11

Tätigkeits- und Ausbildungsberechtigungen

1. Die Tätigkeits- und Ausbildungsberechtigungen der Trainer mit DFB-Lizenz richten sich nach der absolvierten Ausbildungsstufe. Die Trainer mit DFB-Lizenz sind nur berechtigt zur Trainertätigkeit in den in §§ 19 Nr. 3., 20 Nr. 3., 21 Nr. 3., 21b Nr. 3., 22 Nr. 3., 22a Nr. 3. und 23 Nr. 5. aufgeführten Tätigkeitsbereichen in den dort angegebenen Spielklassen.

-
- Trainer sind ab Beginn eines Ausbildungslehrgangs berechtigt, auf dem Status der Ausbildungsstufe zu arbeiten, für die die Zulassung gilt.
2. Jeder Verein soll mindestens einen Trainer mit gültiger DFB-Trainerlizenz beschäftigen. Für die Vereine und Tochtergesellschaften ergibt sich aus den in Nr. 1. geregelten Berechtigungen der Trainer mit B-, B+-, A-, A+- oder Pro-Lizenz die Verpflichtung, entsprechend der Spielklassen der Mannschaften nur Trainer mit der entsprechenden Lizenz bzw. Trainer, die den entsprechenden Lehrgang bereits begonnen haben, verantwortlich zu beschäftigen. Die Alleinverantwortung soll vertraglich abgesichert und nach außen erkennbar sein.
 3. Endet in den Lizenzligen, der 3. Liga oder den Frauen-Bundesligen die Tätigkeit des Cheftrainers oder des Assistenz-Trainers vor Ende der Spielzeit, kann in diesen Spielklassen übergangsweise für höchstens 15 Werktage (Bundesliga und 2. Bundesliga, 3. Liga) oder höchstens 20 Werktage (Frauen-Bundesliga und 2. Frauen-Bundesliga) ein Trainer ohne die erforderliche Lizenz beschäftigt werden.
 4. Werden nach Beginn einer Spielzeit in anderen Spielklassen Ausnahmen von den Nrn. 1. und 2. erforderlich, so sind sie nur übergangsweise für höchstens drei Monate, längstens bis zum Ende der Spielzeit, zulässig. In besonders begründeten Ausnahmefällen kann der für die jeweilige Spielklasse zuständige Ausschuss des DFB im Einvernehmen mit der DFB GmbH & Co. KG eine Übergangszeit von mehr als drei Monaten genehmigen.
 5.
 - a) Trainer, die mit ihrer Mannschaft in eine Spielklasse aufgestiegen sind, für die die nächsthöhere Ausbildungserlaubnis erforderlich ist, können diese Mannschaft ohne zusätzliche Genehmigung (Nr. 4.) höchstens für eine Spielzeit weiter trainieren; auf Antrag werden sie bevorzugt und ohne Eignungsprüfung/Aufnahmeprüfverfahren/Assessment für die erforderliche Lizenzstufe zugelassen. Voraussetzung ist, dass der Trainer für die entsprechende Mannschaft mindestens in den letzten 10 Pflichtspielen vor dem Aufstieg hauptverantwortlich war und dies zum Zeitpunkt des Lehrgangsbeginns ist.
 - b) Steigt ein Trainer nach der Hinrunde aus der zweithöchsten Spielklasse in die U 19-DFB-Nachwuchsliga-Hauptrunde auf und qualifiziert sich in dieser Hauptrunde für die Hinrunde der Folgesaison in der U 19-DFB-Nachwuchsliga, kann er die Aufstiegsregelung nach § 11 Nr. 5. a) zum Zugang für die A-Lizenz in Anspruch nehmen.
 - c) Steigt ein Trainer mit A-Lizenz mit seiner Mannschaft in die 3. Liga auf, bietet der DFB dem Trainer – vorbehaltlich der sonstigen allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen – sofort einen Platz im Pro-Lizenzlehrgang an. Nimmt der Trainer den Lehrgangsplatz an, ist er berechtigt, seine Mannschaft in der 3. Liga hauptverantwortlich zu trainieren. Tritt der Trainer zur Pro-Lizenzausbildung nicht an, bricht er sie ab oder beendet er sie aus sonstigen Gründen ohne Abschluss, endet diese Berechtigung.
 6. Inhaber aller DFB-Trainerlizenzen können grundsätzlich zugleich Spieler und Trainer einer Mannschaft (Spielertrainer) sein. Spielertrainer im Pflichtspielbetrieb der Erwachsenen in den Lizenzligen und in der 3. Liga sind nicht zulässig.
-

Zulassungsvoraussetzungen und Zulassungsverfahren

1. Bewerber werden zur Ausbildung zugelassen, wenn sie die allgemeinen (§ 13) und die besonderen (§§ 14, 19–23) Voraussetzungen erfüllen und die erforderliche Eignung bzw. das erforderliche Assessment (§ 15) nachweisen bzw. erfolgreich absolviert haben.

Die Zulassung kann trotz Vorliegens der in den §§ 12a–15 genannten Voraussetzungen verweigert werden, wenn hierfür ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere auch dann vor, wenn der Bewerber nach seiner Persönlichkeit nicht die Gewähr dafür bietet, den von ihm als Trainer zu erfüllenden Ausbildungs- und Erziehungsaufgaben gerecht zu werden.

2. Über die Zulassung entscheidet die DFB GmbH & Co. KG bzw. die Zulassungskommission des zuständigen Landesverbands.

Gegen Zulassungsentscheidungen kann der Bewerber innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Entscheidung bei der Stelle Beschwerde einlegen, die die Zulassungsentscheidung getroffen hat.

Betreffen die Zulassungsentscheidungen Lizenzen des DFB, ist mit dem Einlegen der Beschwerde eine Verfahrensgebühr in Höhe von 300 Euro zu entrichten.

Hilft die DFB GmbH & Co. KG bzw. die Zulassungskommission der Beschwerde nicht ab, entscheidet das die gemeinsame Sitzung des Aufsichtsrats mit den Gesellschaftervertretern der DFB GmbH & Co. KG nach Maßgabe des § 31 der Rechts- und Verfahrensordnung des DFB bzw. der Landesverband.

3. In besonders gelagerten Ausnahmefällen kann die DFB GmbH & Co. KG Abweichungen von den Zulassungsvoraussetzungen – im Einzelfall auf Antrag oder für bestimmte Fallgruppen generell – beschließen bzw. Richtlinien für die Verwaltung bzw. für die Landesverbände aufstellen.
4. Nimmt ein zugelassener Bewerber den zugewiesenen Ausbildungsplatz in einer Ausbildungsmaßnahme nicht an, kann er sich für eine später stattfindende Ausbildungsmaßnahme neu bewerben. Tritt ein Bewerber ohne triftigen Grund zur Ausbildung nicht an oder zahlt er einen Teilnehmerbeitrag nicht fristgerecht, ist eine neue Bewerbung grundsätzlich frühestens nach Ablauf von zwei Jahren möglich. Die Landesverbände können in ihrem Zuständigkeitsbereich eine kürzere Frist festlegen.

§ 12a

Zulassung als vereinsinterner Perspektivtrainer

In besonders gelagerten Ausnahmefällen kann ein Bewerber gemeinsam mit seinem Verein einen schriftlichen Antrag auf Zulassung zu einem Lehrgang der nächsthöheren Lizenzstufe (B+, A, A+, Pro-Lizenz) stellen, ohne die besonderen Zulassungsvoraussetzungen gemäß §§ 14, 19 bis 23 zu erfüllen.

-
1. Hierfür muss der Bewerber die Mindestvoraussetzungen der UEFA-Trainerkonvention der angestrebten Lizenzstufe erfüllen. Der antragstellende Verein muss glaubhaft nachweisen, dass es sich um einen besonderen vereinsinternen Perspektivtrainer („Trainertalent“) handelt. Dem Antrag an die DFB GmbH & Co. KG sind die folgenden Unterlagen beizufügen:
 - Nachweis des Vorliegens einer mindestens 24-monatigen ununterbrochenen Tätigkeit als Trainer bei dem antragstellenden Verein zum Zeitpunkt der Antragstellung;
 - Nachweis der unmittelbaren Notwendigkeit der nächsthöheren Lizenz, welcher eine bereits erfolgte oder unmittelbar bevorstehende Übernahme einer Mannschaft zweifelsfrei dokumentiert; insbesondere eine objektiv nachvollziehbare Erläuterung der besonderen Talentmerkmale des Bewerbers, seiner Entwicklung und der angestrebten Talentfördermaßnahme durch den antragstellenden Verein;
 - Nachweis der vertraglichen Grundlage für die Position, die der Trainer nach der Antragstellung übernehmen soll oder bereits übernommen hat und für die die nächsthöhere Lizenz erforderlich ist. Die Vertragslaufzeit muss mindestens 24 Monate betragen.
 2. Die allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen gemäß § 13 müssen vorliegen.
 3. Nachweise nach den Nrn. 1. und 2. müssen zum Zeitpunkt der Antragstellung vollständig vorliegen.
 4. Über den Antrag auf Zulassung des vorgeschlagenen Bewerbers zur nächsthöheren Lizenzstufe nach Nr. 1. entscheidet die DFB GmbH & Co. KG. § 12 Nr. 2. gilt entsprechend.
 5. Es wird eine begrenzte Anzahl an Lehrgangsplätzen zur Verfügung gestellt. Ein Anspruch auf Zulassung besteht nicht.

§ 13

Allgemeine Zulassungsvoraussetzungen

1. Die Zulassung zu einer Ausbildung setzt einen Antrag voraus. Die Bewerbungsunterlagen müssen bei Bewerbungsschluss vollständig vorliegen. Der Antrag ist an die Stelle zu richten, bei der die Ausbildung stattfindet (Landesverband bzw. DFB).

Sind die Bewerbungsunterlagen bei Bewerbungsschluss unvollständig, erhält der Bewerber eine Absage. Enthält eine Bewerbung wahrheitswidrige Angaben, kann neben der Absage gemäß Satz 1 auch eine Bewerbungssperre ausgesprochen oder ein Lizenzentzugsverfahren nach § 32 eingeleitet werden.
2. Allgemeine Voraussetzungen für die Zulassung zu allen Ausbildungen sind:
 - a) Nachweis über die Mitgliedschaft in einem Verein eines Mitgliedsverbands des DFB,
 - b) Ärztliches Zeugnis über die sportliche Tauglichkeit (bei Einreichung nicht älter als 12 Monate),

-
- c) Erweitertes Führungszeugnis als Nachweis eines tadellosen Leumunds (Original) (bei Einreichung nicht älter als 3 Monate),
 - d) Erklärung, dass der Bewerber sich dieser Ausbildungsordnung, den Satzungen und den Ordnungen des DFB und seines zuständigen Landesverbands unterwirft.
3. Jeder Bewerber hat glaubhaft nachzuweisen, dass er nach seinen persönlichen und beruflichen Verhältnissen an allen Ausbildungsstellen regelmäßig teilnehmen kann und über ausreichende mündliche und schriftliche Kenntnisse der offiziellen Kurssprache verfügt.
 4. Um die Zielsetzungen realitätsnahen Lernens zu erfüllen, sollen Trainer im Zeitraum der Ausbildungslehrgänge über eine der Ausbildungsstufe entsprechenden Mannschaft bzw. Trainingsgruppe verfügen, mit der sie während der Ausbildung Anwendungsaufgaben in unterschiedlichen Bereichen absolvieren können. Im Ausnahmefall kann die Verfügbarkeit einer eigenen Mannschaft auf schriftlichen Antrag des Bewerbers durch die Arbeit mit einer Trainingsgruppe auf vergleichbarem Niveau kompensiert werden.
 5. Der Bewerber um die Pro-, A-, A+-, Torwart-A-, Torwart-B-, Futsal-B- oder B+-Lizenz soll mit dem DFB, der Bewerber um die C- und B-Lizenz mit dem zuständigen Landesverband einen Schiedsgerichtsvertrag schließen.

§ 14

Besondere Zulassungsvoraussetzungen

1. Die besonderen Zulassungsvoraussetzungen bestimmen sich nach den §§ 19 Nr. 1., 20 Nr. 1., 21 Nr. 1., 21a Nr.1., 22 Nr. 1., 22a Nr. 1., 22b Nr. 1. und 23 Nr. 1.
2. Die in den besonderen Zulassungsvoraussetzungen definierten Trainer-tätigkeiten müssen zum Zeitpunkt der Bewerbung vollständig erfüllt sein. Fehlen zum Zeitpunkt der Bewerbung weniger als 8 Wochen zur vollständigen Erfüllung, ist eine Bestätigung über die vertragliche Grundlage für die zu erwartende Erfüllung der Tätigkeit zu Lehrgangsbeginn vonseiten des Vereins bzw. Verbands, der den Trainer beschäftigt, mit der Bewerbung vorzulegen.
3. Für B-, B+-, Torwart-B-, A-, A+-, Torwart-A- und Pro-Lizenz gilt: Während der Ausbildung absolvierte Tätigkeiten als Trainer werden ab Lehrgangsbeginn vollumfänglich für das Bewerbungsverfahren zur nächsthöheren Ausbildungsstufe angerechnet.

Internationale Trainer-Tätigkeiten sowie Trainer-Tätigkeiten mit ausgewählten Juniorinnen-Mannschaften im (leistungsorientierten) Junioren-Spielbetrieb können durch die DFB GmbH & Co. KG individuell angerechnet und ganz oder teilweise anerkannt werden. Internationale Trainer-Tätigkeiten müssen durch offizielle Bestätigungen des jeweiligen Verbands/Vereins schriftlich nachgewiesen werden.

Bewerber, die eine Lizenz im Ausland erworben haben, müssen diese vor Bewerbungsbeginn offiziell in Deutschland anerkennen lassen. Nicht anerkannte ausländische Lizenzen können im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt werden.

Aufnahmeprüfverfahren und Assessment

1. Aufnahmeprüfverfahren (für die Zulassung zur B+-, Futsal-B-, Torwart-B-, A-, Torwart-A-, A+- und Pro-Lizenz)

- a) Aufnahmeprüfverfahren werden durchgeführt, um die Ausbildungsqualität zu gewährleisten und bei zu großen Bewerbungszahlen die besten Bewerber für die Ausbildung auszuwählen. Im Rahmen der Pro-Lizenzausbildung werden Aufnahmeprüfverfahren durchgeführt, um die besten Bewerber für das Assessment nach Nr. 3 auszuwählen.
- b) Im Aufnahmeprüfverfahren werden alle Bewerber zu einem Trainerlehrgang, die die allgemeinen und besonderen Zulassungsvoraussetzungen (§ 13 und § 14) erfüllen, nach bestimmten Kriterien bewertet, wodurch sich eine Reihenfolge der Bewerber ergibt. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB GmbH & Co. KG Durchführungsbestimmungen zum Aufnahmeprüfverfahren für DFB-Trainerlizenzen (Durchführungsbestimmung 16). Die Bewerber mit den meisten Punkten werden in den Lehrgang bzw. für das anschließende Assessment im Pro-Lizenzlehrgang aufgenommen.

Es können in drei Kategorien Punkte erzielt werden: „Trainer-Erfahrung“, „Spieler-Erfahrung“ und „relevante Bildung“. In der Kategorie „Trainer-Erfahrung“ und „Spieler-Erfahrung“ wird das Niveau der absolvierten Spielklassen mit einem gewissen Faktor mit der jeweiligen Anzahl der Spielzeiten multipliziert. Für die relevante Bildung werden das Niveau des Ausbildungsabschlusses und der Fußballbezug für die Bepunktung herangezogen. In der Kategorie „Spieler-Erfahrung“ kann eine Punktobergrenze festgelegt werden.

2. Eignungstest

- a) Für die Zulassung zu Trainer-C-Lizenz-Lehrgängen mit dem Profil Leistung muss ein Eignungstest abgelegt werden.
- b) Durch den bestandenen Eignungstest wird kein Anspruch auf die Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang erworben.
- c) Nimmt ein Bewerber entschuldigt am Eignungstest nicht teil, scheidet er aus dem laufenden Verfahren aus und kann sich für den nächsten Eignungstest neu anmelden. Tritt der Bewerber ohne triftigen Grund nicht an, scheidet er aus dem laufenden Verfahren aus; eine erneute Bewerbung ist frühestens nach Ablauf von 12 Monaten möglich.
- d) Der Eignungstest enthält eine fußballpraktische Überprüfung der Eignung und soll in dem Landesverband abgelegt werden, in dem auch die Ausbildung absolviert wird. Die inhaltlichen Richtlinien für den Eignungstest werden von den Landesverbänden gemeinsam entwickelt. Die praktische Umsetzung obliegt den einzelnen Landesverbänden.

Ist der Eignungstest bestanden, erhält der Bewerber eine Bescheinigung über den bestandenen Eignungstest; diese Bescheinigung hat als Zulassungsvoraussetzung für im Zeitraum von 2 Jahren ab Bestehen des Eignungstests beginnende Lehrgänge Gültigkeit.

Ein Eignungstest, der nicht bestanden wird, kann einmal wiederholt werden, wobei eine Wiederholung erst nach Ablauf von 6 Monaten ab dem Termin des vorherigen Eignungstests erfolgen darf. Eine Wiederholung eines Eignungstests ist in diesem Fall auch landesverbandsübergreifend möglich.

3. Assessment

Für die Zulassung zum Pro-Lizenzlehrgang wird ein Assessment mit den 32 bestplatzierten Bewerbern des Aufnahmeprüfverfahrens durchgeführt.

- b) Durch das bestandene Assessment wird kein Anspruch auf die Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang erworben. Wenn es für eine Ausbildungsmaßnahme mehr Bewerber gibt, die das Assessment bestanden haben, als Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen, erhalten bei der Teilnahme die besser beurteilten Bewerber den Vorzug. Ein Bewerber, der die/das Eignungsprüfung/Assessment bestanden hat und schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 SGB IX ist, hat Anspruch auf Teilnahme an dem nächstanstehenden Ausbildungslehrgang, sofern er die allgemeinen und besonderen Zulassungsvoraussetzungen erfüllt.
- c) Nimmt ein Bewerber entschuldigt am Assessment nicht teil, scheidet er aus dem laufenden Verfahren aus und kann sich für das Assessment neu anmelden. Tritt der Bewerber ohne triftigen Grund nicht an, scheidet er aus dem laufenden Verfahren aus; eine erneute Bewerbung ist frühestens nach Ablauf von 12 Monaten möglich.
- d) Das im Rahmen des Assessments erzielte Ergebnis gilt nur für den nächstfolgenden Lehrgang.

Tabelle 1a: Zulassungsvoraussetzungen, Notenverbesserungsprüfung, Aufnahmeprüfverfahren und Eignungsprüfung/Assessment (für Lehrgänge, die vor dem 1.1.2023 beginnen)

Lizenzstufe	Allgemeine Zulassungsvoraussetzungen	Besondere Zulassungsvoraussetzungen	Notenverbesserungsprüfung	Aufnahmeprüfverfahren	Eignungsprüfung/Assessment
Trainer C	§ 13	§ 14, § 19	–	–	–
Trainer B	§ 13	§ 14, § 20	§ 15.1	–	§ 15.3
Trainer B+	§ 13	§ 14, § 21	–	§ 15.2	–
Trainer A	§ 13	§ 14, § 22	–	§ 15.2	–
Trainer A+	§ 13	§ 14, § 22a	–	§ 15.2	–
Trainer Pro	§ 13	§ 14, § 23	–	§ 15.2	§ 15.3

Tabelle 1b: Zulassungsvoraussetzungen, Aufnahmeprüfverfahren, Eignungsprüfung und Assessment (für Lehrgänge, die ab dem 1.1.2023 beginnen)

Lizenzstufe	Allgemeine Zulassungsvoraussetzungen	Besondere Zulassungsvoraussetzungen	Aufnahmeprüfverfahren	Eignungstest	Assessment
Trainer C	§ 13	§ 14, § 19			
Trainer C – Profil Leistung	§ 13	§ 14, § 19		§ 15.2	
Trainer B	§ 13	§ 14, § 20			
Trainer B+	§ 13	§ 14, § 21	§ 15.1		
Torwart B	§ 13	§ 14, § 21a	§ 15.1		
Futsal B	§ 13	§ 14, § 21b	§ 15.1		
Trainer A	§ 13	§ 14, § 22	§ 15.1		
Trainer A+	§ 13	§ 14, § 22a	§ 15.1		
Torwart A	§ 13	§ 14, § 22b	§ 15.1		
Trainer Pro	§ 13	§ 14, § 23	§ 15.1		§ 15.3

§ 16

Kosten der Ausbildung

1. Die DFB GmbH & Co. KG bzw. die Landesverbände legen die Teilnehmerbeiträge für die von ihnen angebotenen Ausbildungen fest. Die Beiträge müssen für alle Teilnehmer eines Lehrgangs einheitlich sein.
2. Sämtliche sonstigen Lehrgangsnebenkosten (z.B. Unterkunft und Verpflegung, Unterrichtsmaterial, Versicherungen) sind in den Teilnehmerbeiträgen grundsätzlich nicht enthalten. Sie sind von den Teilnehmern selbst zu tragen.
3. Wird eine Ausbildung inklusive Unterkunft und Verpflegung angeboten, gelten diese Kosten als Teilnehmerbeiträge.
4. Teilnehmerbeiträge sind vor Beginn der Ausbildung innerhalb der gesetzten Zahlungsfrist zu zahlen. Abbuchungs- bzw. Einzugsvollmacht kann verlangt werden. Die vollständige Zahlung der Teilnehmerbeiträge ist Voraussetzung für die Teilnahme an der Ausbildung und an den Leistungsnachweisen.

2. Bestimmungen für Übungsleiter- und Vereinsmanager-Lizenzen

§ 17

Übungsleiter-Lizenzen

1. Die Ausbildung zum Übungsleiter C umfasst mindestens 120 Lerneinheiten (LE). Sie gliedert sich in den DFB-Basis-Coach bzw. DFB-Junior-Coach (40 LE) und 80 LE ausbildungsgangspezifische Inhalte. Im ausbildungsspezifischen Teil können folgende Schwerpunkte gesetzt werden:

- Kinder
- Erwachsene
- Ältere

Zulassungsvoraussetzungen für diese Ausbildung sind:

- die allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen für Trainerlizenzen nach § 13 dieser Ordnung mit Ausnahme von Nr. 2. b),
- die Vollendung des 15. Lebensjahrs (die Lizenz kann ab der Vollendung des 16. Lebensjahrs erteilt werden) und
- der Nachweis einer Erste-Hilfe-Grundausbildung gemäß den „Gemeinsamen Grundsätzen zur Aus- und Fortbildung in Erster Hilfe“ der Bundesarbeitsgemeinschaft Erste Hilfe, die zum Zeitpunkt der Lizenzierung nicht länger als zwei Jahre zurückliegen darf.

2. Die Ausbildung zum Übungsleiter B „Sport in der Prävention“ umfasst mindestens 60 Lerneinheiten (LE). Folgende Schwerpunkte können gesetzt werden:

- Allgemeine Gesundheitsvorsorge
- Ehemalige, gesundheitlich beeinträchtigte Fußballer
- Sportliche Wiedereinsteiger
- Ältere

Zulassungsvoraussetzungen für diese Ausbildung sind:

- die allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen für Trainerlizenzen nach § 13 dieser Ordnung mit Ausnahme von Nr. 2. b),
- die Vollendung des 17. Lebensjahrs (die Lizenz kann ab der Vollendung des 18. Lebensjahrs erteilt werden),
- der Nachweis einer Erste-Hilfe-Grundausbildung gemäß den „Gemeinsamen Grundsätzen zur Aus- und Fortbildung in Erster Hilfe“ der Bundesarbeitsgemeinschaft Erste Hilfe, die zum Zeitpunkt der Lizenzierung nicht länger als zwei Jahre zurückliegen darf,
- eine gültige Lizenz der ersten Lizenzstufe (Übungsleiter- bzw. Trainer-C-Lizenz, Trainer-B-Lizenz) und
- der Nachweis über mindestens ein Jahr aktive Tätigkeit als Übungsleiter seit Beginn der Übungsleiter- bzw. Trainer-C-Lizenzausbildung.

3. Die Übungsleiter-Lizenzlehrgänge sind grundsätzlich (vgl. § 9 Nr. 4.) innerhalb von zwei Jahren abzuschließen.

-
4. Die Landesverbände sind für die Besetzung der Lehrgangsleitung sowie der Lehrkräfte zuständig. Voraussetzung ist eine fachbezogene Qualifikation der einzelnen Referenten. Darüber hinaus ist es wünschenswert, dass die eingesetzten Referenten/die eingesetzte Lehrgangsleitung die Weiterbildung zum DFB-Ausbilderzertifikat absolviert haben/hat.
 5. Die Leistungsnachweise der Übungsleiter-Lizenzlehrgänge sollen den Nachweis der Befähigung zu fachgerechter, zielgruppenorientierter Entwicklung und Leitung sportartübergreifender Freizeit- und Breitensportangebote sowie präventiver Angebote in einem Fußballverein erbringen. Es gelten die Regelungen des § 24 entsprechend.
 6. Die Leistungsnachweise der Übungsleiter-Lizenzlehrgänge werden mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ bewertet. Ein Lehrgang ist erfolgreich abgeschlossen, wenn alle Leistungsnachweise vom Lehrgremium mit „bestanden“ bewertet worden sind. Hat der Kandidat die Leistungsnachweise nicht bestanden, so sind diese in allen Teilen zu wiederholen, sofern nicht das Lehrgremium im Einzelfall die Anrechnung von bestandenen Teilleistungen ganz oder teilweise beschließt.
 7. Für die Lizenzerteilung, Gültigkeit und Verlängerung der Übungsleiter-Lizenzen sowie Gebühren gelten § 26, § 27 und § 28 entsprechend.
 8. Die Rechtsorgane des Landesverbands haben das Recht, die Übungsleiter-Lizenz aus wichtigem Grund zu entziehen, insbesondere, wenn der Inhaber schwerwiegend gegen die Satzung und Ordnung des Verbands verstößt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere auch dann vor, wenn der Bewerber nach seiner Persönlichkeit nicht die Gewähr dafür bietet, den von ihm als Übungsleiter zu erfüllenden Ausbildungs- und Erziehungsaufgaben gerecht zu werden.
 9. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB-Kommission Qualifizierung Durchführungsbestimmungen für die in § 17 Nr. 1. und 2. genannten Lizenzen:
 - Übungsleiter C (Durchführungsbestimmung 7)
 - Übungsleiter B „Sport in der Prävention“ (Durchführungsbestimmung 8)

§ 18

Vereinsmanager-Lizenzen

1. Die Vereinsmanager-C-Lizenz hat einen Umfang von mindestens 120 Lerneinheiten (LE) und setzt sich aus Pflicht- und Wahlmodulen zusammen. Die Ausbildung wird in zwei Profilen angeboten:
 - Profil 1: Gesamtverein
 - Profil 2: JugendleiterZulassungsvoraussetzungen für die Ausbildung sind:
 - die allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen für Trainerlizenzen nach § 13 dieser Ordnung mit Ausnahme von Nr. 2. b),
 - die Vollendung des 15. Lebensjahrs (die Lizenz kann ab der Vollendung des 16. Lebensjahrs erteilt werden).

Darüber hinaus soll der Bewerber eine verantwortliche Führungsposition in einem Verein ausüben oder anstreben. Die Zielgruppe sind Vorsitzende, Abteilungs- oder Spartenleiter, Geschäftsführer, Schatzmeister/Kassierer, Jugendleiter der Vereine oder sonstige Mitglieder der Vereinsleitung.

2. Die Vereinsmanager-B-Lizenz hat einen Umfang von 60 Lerneinheiten (LE). Zulassungsvoraussetzungen für die Ausbildung sind:
 - die allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen für Trainerlizenzen nach § 13 dieser Ordnung mit Ausnahme von Nr. 2. b),
 - die Vollendung des 17. Lebensjahrs (die Lizenz kann ab der Vollendung des 18. Lebensjahrs erteilt werden),
 - die gültige Vereinsmanager-C-Lizenz,
 - der Nachweis über mindestens ein Jahr aktive Tätigkeit als Vereinsmanager seit Beginn der Vereinsmanager-C-Lizenzausbildung.
3. Die Vereinsmanager-Lizenzlehrgänge sind grundsätzlich (vgl. § 9 Nr. 4.) innerhalb von zwei Jahren abzuschließen.
4. Die Landesverbände sind für die Besetzung der Lehrgangsleitung sowie der Lehrkräfte für die Vereinsmanager-Lizenzlehrgänge zuständig. Voraussetzung ist eine fachbezogene Qualifikation der einzelnen Referenten. Darüber hinaus ist es wünschenswert, dass die eingesetzten Referenten/ die eingesetzte Lehrgangsleitung die Weiterbildung zum DFB-Ausbilderezertifikat absolviert haben/hat.
5. Die Leistungsnachweise der Vereinsmanager-Lizenzlehrgänge sollen den Nachweis der Befähigung zu fachgerechter organisatorischer und verwaltender Leitung eines Sportvereins erbringen. Es gelten die Regelungen des § 24 entsprechend.
6. Die Leistungsnachweise der Vereinsmanager-C- und -B-Lizenz bestehen aus themenbezogenen schriftlichen Aufgaben. In der Ausbildung zum Vereinsmanager C und B muss zusätzlich eine praxisorientierte Projektarbeit (mindestens 10 LE) ausgearbeitet und diese dem Lehrgremium vorgestellt werden (auch online möglich). Die Leistungsnachweise der Vereinsmanager-C- und -B-Lizenz werden mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ bewertet. Ein Lehrgang ist erfolgreich abgeschlossen, wenn alle Leistungsnachweise vom Lehrgremium mit „bestanden“ bewertet worden sind. Hat der Kandidat die Leistungsnachweise nicht bestanden, so sind diese in allen Teilen zu wiederholen, sofern nicht das Lehrgremium im Einzelfall die Anrechnung von bestandenen Teilleistungen ganz oder teilweise beschließt.
7. Für die Lizenzerteilung, Gültigkeit und Verlängerung der Vereinsmanager-Lizenzen sowie Gebühren gelten §§ 26, 27 und 28 entsprechend. Die Landesverbände sollen zur Lizenzverlängerung vertiefende Lehrgänge zu einzelnen Themenbereichen anbieten. Diese können für Vereinsmanager C und B identisch sein. Zur Lizenzverlängerung kann ebenfalls eine Teilnahme an einer Weiterbildung eines DOSB-Trägers anerkannt werden.
8. Die Rechtsorgane des Landesverbands haben das Recht, die Vereinsmanager-Lizenz aus wichtigem Grund zu entziehen, insbesondere, wenn der Inhaber schwerwiegend gegen die Satzung und Ordnung des Verbands verstößt.

-
9. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB-Kommission Qualifizierung Durchführungsbestimmungen für folgende Lizenzen:
- Vereinsmanager C (Durchführungsbestimmung 9)
 - Vereinsmanager B (Durchführungsbestimmung 10)

3. Besondere Bestimmungen für Trainerlizenzen

A) LIZENZSTUFEN

§ 19

C-Lizenz

1. Besondere Zulassungsvoraussetzung für diese Ausbildung sind
 - die Vollendung des 15. Lebensjahrs (die Lizenz kann ab der Vollendung des 16. Lebensjahrs erteilt werden),
 - der Nachweis einer Erste-Hilfe-Grundausbildung gemäß den „Gemeinsamen Grundsätzen zur Aus- und Fortbildung in Erster Hilfe“ der Bundesarbeitsgemeinschaft Erste Hilfe, die zum Zeitpunkt der Lizenzierung nicht länger als zwei Jahre zurückliegen darf.
 - Zusätzliche Zulassungsvoraussetzungen für das Profil Leistung (zielgruppenspezifisches Angebot für Trainer mit Bezug zum Amateurlleistungsfußball) sind (1) der Nachweis über mindestens 6 Monate Tätigkeit als Trainer im Erwachsenen- oder Jugendbereich (Altersbereich U 12 und höher) und (2) der Nachweis des Bezugs zum Amateurlleistungsfußball als aktiver Spieler durch Überprüfung der fußballpraktischen Eignung (Eignungstest, § 15 Nr. 2.).
2. Die C-Lizenzausbildung hat einen Umfang von 120 Lerneinheiten (LE) inklusive Leistungsnachweise. Sie gliedert sich in den DFB-Basis-Coach bzw. den DFB-Junior-Coach mit 40 LE und 80 profilspezifische LE. Nachfolgende Profile werden angeboten:
 - Profil Kinder
 - Profil Jugend
 - Profil Erwachsene

Das Kindertrainer-Zertifikat wird in vollem Umfang von 20 LE auf das Profil Kinder der C-Lizenz anerkannt.

Zusätzlich kann folgendes zielgruppenspezifisches Profil für Trainer mit Bezug zum Amateurlleistungsfußball als aktiver Spieler angeboten werden:

- Profil Leistung

Das C-Lizenz-Profil Leistung gliedert sich in 20 LE Vereinsaufgaben und das Modul Leistung I (60 LE).

Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB-Kommission Qualifizierung Durchführungsbestimmungen für die Ausbildung zum Erwerb der C-Lizenz (Durchführungsbestimmung 2).

-
3. Die C-Lizenz berechtigt, alle Mannschaften der Amateur-Klassen zu trainieren, die nicht dem Amateurlleistungsfußball zugeschrieben werden. Dies betrifft insbesondere alle Mannschaften auf Kreis- bzw. Bezirksebene.

§ 20

B-Lizenz

1. Besondere Zulassungsvoraussetzungen für diese Ausbildung sind
- die Vollendung des 17. Lebensjahrs (die Lizenz kann ab der Vollendung des 18. Lebensjahrs erteilt werden)
 - die gültige C-Lizenz
 - der Nachweis über mindestens 6 Monate Tätigkeit als Trainer im Erwachsenen- oder Jugendbereich (Altersklasse U 12 oder höher) und
 - der Nachweis des Bezugs zum Amateurlleistungsfußball als aktiver Trainer oder die C-Lizenz mit dem Profil Leistung. Die Richtlinien für den Nachweis des Bezugs zum Amateurlleistungsfußball als aktiver Trainer obliegen den Landesverbänden

Spieler mit mindestens sieben Jahren Spielertätigkeit in der Bundesliga, 2. Bundesliga und in der 3. Liga der Männer (seit deren Einführung 2008) sowie der Frauen-Bundesliga können ohne vorhergehende C-Lizenzausbildung und ohne sechsmonatige Trainer-Erfahrung an der B-Lizenzausbildung teilnehmen. Spielertätigkeit im Ausland auf einem vergleichbaren Niveau kann durch den zuständigen Landesverband entsprechend anerkannt werden.

2. Die B-Lizenzausbildung hat einen Umfang von insgesamt 120 Lerneinheiten (LE) inklusive Leistungsnachweise. Sie gliedert sich in die Module Leistung I (60 LE) und Leistung II (60 LE). Bei letzterem werden folgende Profile angeboten:
- Profil Jugend
 - Profil Erwachsene

Das C-Lizenz-Modul Leistung I im Profil Leistung entspricht dem Modul Leistung I der B-Lizenz und wird entsprechend mit 60 LE auf das Modul Leistung I der B-Lizenz anerkannt.

Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB GmbH & Co. KG Durchführungsbestimmungen für die Ausbildung zum Erwerb der Trainer-B-Lizenz (Durchführungsbestimmung 3).

3. Die B-Lizenz berechtigt,
- alle Männer-Mannschaften der Amateur-Klassen bis einschließlich 5. Spielklasse,
 - alle Frauen-Mannschaften (mit Ausnahme der Bundesliga und der 2. Frauen-Bundesliga),
 - alle Junioren-Mannschaften (mit Ausnahme der DFB-Nachwuchsligen, der A- und B-Junioren-Regionalliga und der zweithöchsten Spielklasse,

-
- soweit diese nicht Regionalligen sind, sowie als Trainer im Leistungszentrum) sowie
- alle Juniorinnen-Mannschaften zu trainieren und
 - als DFB-Stützpunkt-Trainer zu arbeiten (nur in Kombination mit dem Zertifikat Torwart-Leistungskurs).

§ 21

B+-Lizenz

1. Besondere Zulassungsvoraussetzungen für diese Ausbildung sind
 - die gültige B-Lizenz,
 - der Nachweis über mindestens zwei volle Jahre Tätigkeit als Trainer im Jugendbereich, davon eine mindestens einjährige Tätigkeit als Trainer seit Beginn der B-Lizenz-Ausbildung
 - als Cheftrainer einer Junioren-Mannschaft ab der U 12 mindestens in der zweithöchsten Landesspielklasse,
 - als Cheftrainer einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U 12 der höchsten Landesspielklasse oder einer Juniorinnen-Mannschaft im ausgewählten Junioren-Spielbetrieb,
 - Cheftrainer einer Juniorinnen-Mannschaft in einem Verein mit einem vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich,
 - als Cheftrainer einer Junioren-Mannschaft ab der U 9–U 11 in einem Verein mit von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum,
 - als Assistenz-Trainer einer Junioren-Mannschaft ab der U 12 mit von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum oder
 - als Chef- und Assistenz-Trainer einer Landesverbandsauswahl,
 - als DFB-Stützpunkt-Trainer mit B-Lizenz.

Auf die Zulassungsvoraussetzung des Nachweises einer vorhergehenden Tätigkeit als Trainer mit der B-Lizenz kann auf Antrag ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn entsprechende praktische Erfahrungen im Laufe langjähriger und hochrangiger Spielerkarrieren erworben worden sind. Insbesondere können in speziellen Ausbildungsformaten die aktuelle bzw. ehemalige Erfahrung als Lizenzspieler als Erfüllungskriterium für die erforderliche praktische Erfahrung anerkannt werden;

- der Nachweis über die vertragliche Grundlage für eine praktische Tätigkeit als Trainer einer Mannschaft oder Trainingsgruppe in einem der oben genannten Bereiche oder über die Möglichkeit einer regelmäßigen Arbeit mit einer Mannschaft in einem vergleichbaren Bereich für die Dauer der Ausbildung.
2. Die B+-Lizenzausbildung hat einen Umfang von 160 LE und setzt den besonderen Schwerpunkt in der Ausbildung für den Jugendbereich. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB GmbH & Co. KG Durchführungsbestimmungen für die Ausbildung zum Erwerb der B+-Lizenz (Durchführungsbestimmung 4).

-
3. Trainer mit B+-Lizenz sind über den Kompetenzbereich der B-Lizenz hinaus berechtigt,
- als Cheftrainer von Juniorinnen-Mannschaften bis einschließlich der jeweils höchsten Spielklasse auf Regionalebene oder ausgewählten Juniorinnen-Mannschaften im leistungsorientierten Junioren-Spielbetrieb,
 - als Cheftrainer von Junioren-Mannschaften der A- und B-Junioren-Regionalliga, der zweithöchsten Spielklasse, soweit diese nicht Regionalligen sind,
 - als Cheftrainer einer Junioren-Mannschaft ab der U 12 bis einschließlich der U 16 in einem Verein mit von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum,
 - als Cheftrainer der U 19- und U 17-DFB-Nachwuchsliga, wenn die betreffende Mannschaft kein Leistungszentrum unterhält, und der U 17-DFB-Nachwuchsliga, wenn die betreffende Mannschaft ein Leistungszentrum unterhält bis einschließlich 30. Juni 2027,
 - als Cheftrainer einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U 16 in einem Verein mit einem vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich,
 - als DFB-Stützpunkt-Trainer,
 - als Trainer an einer Eliteschule des Fußballs/Sports oder
 - als Honorartrainer im Nachwuchsbereich eines Landesverbands zu trainieren.

§ 21a

Torwart-B-Lizenz

1. Besondere Zulassungsvoraussetzungen für diese Ausbildung sind
- eine gültige Trainer-C-Lizenz oder höherwertige Lizenz,
 - der Nachweis über die Teilnahme an einem Torwart-Leistungskurs des DFB (Stufe 2),
 - Nachweis einer mindestens einjährigen Tätigkeit als Torwart-Trainer
 - als Cheftrainer einer Junioren-Mannschaft ab der U 12 mindestens in der zweithöchsten Landesspielklasse,
 - als Torwart-Trainer einer Junioren-Mannschaft ab der U 12/Herren-Mannschaft mindestens in der 6. Spielklassenebene,
 - als Torwart-Trainer einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U 12 in der jeweils höchsten Landesspielklasse, in der U 16/Frauen-Mannschaft mindestens in der 5. Spielklassenebene,
 - als Torwart-Trainer einer Junioren-Mannschaft in einem Verein mit von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum oder
 - als Torwart-Trainer am DFB-Stützpunkt;
 - der Nachweis über die vertragliche Grundlage für eine praktische Tätigkeit als Trainer einer Mannschaft oder Trainingsgruppe in einem der oben genannten Bereiche oder vergleichbaren Bereichen für die Dauer der Ausbildung.

-
2. Die Torwart-B-Lizenzausbildung hat einen Umfang von 80 LE und setzt den besonderen Schwerpunkt in der Ausbildung für Torwart-Trainer im gehobenen Amateur- und Leistungsbereich. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB GmbH & Co. KG Durchführungsbestimmungen für die Ausbildung zum Erwerb der Torwart-B-Lizenz (Durchführungsbestimmung 15).

§ 21b

Futsal-B-Lizenz

1. Besondere Zulassungsvoraussetzungen für diese Ausbildung sind
 - die Vollendung des 17. Lebensjahrs (die Lizenz kann ab der Vollendung des 18. Lebensjahrs erteilt werden),
 - die gültige Trainer-C-Lizenz oder höherwertige Lizenz,
 - der Nachweis der aktiven Teilnahme an einer Futsal-Fortbildung im Landesverband ab dem 1.1.2021 und
 - der Nachweis über die vertragliche Grundlage für eine praktische Tätigkeit als Futsal-Trainer für die Dauer der Ausbildung.
2. Die Futsal-B-Lizenzausbildung hat einen Umfang von insgesamt 160 Lerneinheiten (LE) inklusive Leistungsnachweise.
Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB GmbH & Co. KG Durchführungsbestimmungen für die Ausbildung zum Erwerb der Futsal-B-Lizenz (Durchführungsbestimmung 3a).
3. Trainer mit der Futsal-B-Lizenz sind über den Kompetenzbereich der C-Lizenz hinaus berechtigt,
 - als Cheftrainer einer Männer-Futsal-Mannschaft Mannschaften bis einschließlich der Futsal-Bundesliga zu trainieren,
 - als Cheftrainer einer Futsal-Frauen-Mannschaft Mannschaften bis einschließlich der Futsal-Regionalliga zu trainieren und
 - als Stützpunkt-Trainer an einem Futsal-Stützpunkt zu trainieren.

§ 22

A-Lizenz

1. Besondere Zulassungsvoraussetzungen für diese Ausbildung sind:
 - die gültige B-Lizenz oder B+-Lizenz
 - der Nachweis über eine mindestens zweijährige Tätigkeit als Trainer seit Beginn der B-Lizenz-Ausbildung
 - als Cheftrainer einer Männer-Mannschaft, mindestens in der 6. Spielklassenebene,
 - als Cheftrainer einer Mannschaft in der Frauen-Regionalliga,
 - als Cheftrainer einer Junioren-Mannschaft ab der U 16 in einem Verein mit von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum,
 - als Cheftrainer einer U 19-Junioren-Mannschaft in der höchsten Spielklasse unterhalb der DFB-Nachwuchsliga,
 - als Cheftrainer einer Juniorinnen-Mannschaft in der B-Juniorinnen-Bundesliga (bis 2023/24) oder der höchsten Spielklasse auf Regionalebene,

-
- Cheftrainer einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U 16 in einem Verein mit vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich,
 - als Assistenz-Trainer einer Frauen-Mannschaft in der 1. oder 2. Frauen-Bundesliga,
 - als Assistenz-Trainer einer Männer-Mannschaft, mindestens in der 4. Spielklassenebene (Regionalliga),
 - Assistenz-Trainer einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U 19 in einem Verein mit vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich,
 - als Assistenz-Trainer einer Junioren-Mannschaft ab der U 19 im von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum,
 - als Assistenz-Trainer einer Juniorinnen- oder Junioren-Nationalmannschaft.
- der Nachweis über die vertragliche Grundlage für eine praktische Tätigkeit als Trainer einer Mannschaft oder Trainingsgruppe in einem der oben genannten Bereiche oder über die Möglichkeit einer regelmäßigen Arbeit mit einer Mannschaft in einem vergleichbaren Bereich für die Dauer der Ausbildung.

Auf die Zulassungsvoraussetzungen des Nachweises einer vorhergehenden Tätigkeit als Trainer mit der B-Lizenz kann auf Antrag ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn entsprechende praktische Erfahrungen im Laufe langjähriger und hochrangiger Spielerkarrieren erworben worden sind. Insbesondere können in speziellen Ausbildungsformaten die aktuelle bzw. ehemalige Erfahrung als Lizenzspieler als Erfüllungskriterium für die erforderliche praktische Erfahrung anerkannt werden.

2. Die A-Lizenz-Ausbildung hat einen Umfang von 360 LE und setzt den besonderen Schwerpunkt in der Ausbildung für den Erwachsenenbereich. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB GmbH & Co. KG Durchführungsbestimmungen für die Ausbildung zum Erwerb der A-Lizenz (Durchführungsbestimmung 5).
3. Trainer mit A-Lizenz sind über den Kompetenzbereich der B-Lizenz und B+-Lizenz hinaus berechtigt,
 - als Cheftrainer von Junioren-Mannschaften in den DFB-Nachwuchsligen in Abweichung zu § 21 Nr. 3. jedoch nur, wenn diese ihre Lizenz bis einschließlich 31. Dezember 2024 abgeschlossen oder vom DFB die schriftliche Zusage für einen A-Lizenz-Lehrgang bis zum 31. Dezember 2024 erhalten haben,
 - Sportlicher Leiter in einem Verein mit von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum,
 - als Cheftrainer einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U 19 in einem Verein mit einem vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich,

-
- als Cheftrainer von Männer-Mannschaften bis einschließlich der 4. Spielklassenebene (Regionalliga), in Abweichung als Cheftrainer einer U21/ U23 in einem Verein mit von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum unterhalb der 4. Liga,
 - als Cheftrainer von Frauen-Mannschaften bis einschließlich der 2. Frauen-Bundesliga zu trainieren sowie
 - als Verbandssportlehrer in einem Landesverband sowie DFB-Ausbilder und
 - als DFB-Stützpunkt-Koordinator tätig zu sein.

§ 22a

A+-Lizenz (kombiniertes UEFA A und UEFA Elite Youth A Diploma)

1. Besondere Zulassungsvoraussetzungen für diese Ausbildung sind:

- die gültige B+-Lizenz,
- der Nachweis über eine mindestens dreijährige Tätigkeit als Trainer in der Entwicklung talentierter Jugendfußballer, davon eine mindestens zweijährige Tätigkeit als Trainer seit Beginn der B+-Lizenz
 - als Cheftrainer einer Junioren-Mannschaft ab der U12 einschließlich der U23 in einem Verein mit von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum,
 - als Cheftrainer einer Junioren-Mannschaft in der B- oder A-Junioren-Bundesliga in einem Verein ohne Leistungszentrum oder in den DFB-Nachwuchsligen,
 - als Cheftrainer von Junioren-Mannschaften der A-, B- und C-Junioren-Regionalliga bzw. der zweithöchsten Spielklasse (A- und B-Junioren),
 - als Cheftrainer einer Juniorinnen-Mannschaft in der B-Juniorinnen-Bundesliga (bis 2023/2024), in der jeweils höchsten Spielklasse auf Regionalebene oder von ausgewählten Juniorinnen-Mannschaften im leistungsorientierten Junioren-Spielbetrieb,
 - Cheftrainer einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U16 in einem Verein mit einem vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich,
 - Assistenz-Trainer einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U19 in einem Verein mit vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich,
 - als Assistenz-Trainer einer Juniorinnen- oder Junioren-Nationalmannschaft,
 - als Assistenz-Trainer einer Junioren-Mannschaft ab der U15 im Leistungszentrum eines Vereins mit Arbeitsschwerpunkt in der technisch-taktischen Trainingspraxis,

- als verantwortlicher Trainer (Vollzeit) für Spieler im Übergang vom Jugendbereich zur Lizenz-Mannschaft (1.–3. Liga Männer und 1. Liga Frauen) eines Vereins,
- als Verbandssportlehrer eines Landesverbands oder
- als DFB-Stützpunkt-Koordinator

oder der Nachweis über eine mindestens einjährige Tätigkeit als Trainer in einem der oben genannten Bereiche in Verbindung mit einer mindestens dreijährigen Tätigkeit in sportkonzeptioneller Verantwortung als sportlicher Leiter des Leistungszentrums eines Vereins.

Auf die Zulassungsvoraussetzung des Nachweises einer vorhergehenden Tätigkeit als Trainer mit der B+-Lizenz kann auf Antrag teilweise verzichtet werden, wenn entsprechende praktische Erfahrungen im Laufe langjähriger und hochrangiger Spielerkarrieren erworben worden sind. Insbesondere können in speziellen Ausbildungsformaten die aktuelle bzw. ehemalige Erfahrung als Lizenzspieler als Erfüllungskriterium für die erforderliche praktische Erfahrung anerkannt werden;

- der Nachweis über die vertragliche Grundlage für eine praktische Tätigkeit als Trainer einer Mannschaft oder Trainingsgruppe in einem der oben genannten Bereiche oder über die Möglichkeit einer regelmäßigen Arbeit mit einer Mannschaft in einem vergleichbaren Bereich für die Dauer der Ausbildung.
2. Die A+-Lizenz-Ausbildung hat einen Umfang von 540 LE und setzt den besonderen Schwerpunkt in der Ausbildung für den Jugendbereich. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB GmbH & Co. KG Durchführungsvorschriften für die Ausbildung zum Erwerb der A+-Lizenz (Durchführungsvorschrift 5a).
 3. Trainer mit A+-Lizenz sind über den Kompetenzbereich der A-Lizenz und B+-Lizenz hinaus berechtigt,
 - als Cheftrainer von Junioren-Mannschaften, die ein von der DFL und/oder dem DFB anerkanntes Leistungszentrum unterhalten, in den DFB-Nachwuchsligen zu trainieren.

§ 22b

Torwart-A-Lizenz

1. Besondere Zulassungsvoraussetzungen für diese Ausbildung sind:
 - die gültige B-Lizenz oder höherwertige Lizenz,
 - die gültige Torwart-B-Lizenz (Stufe 3) (UEFA Goalkeeper B Diploma),
 - der Nachweis über eine mindestens einjährige Torwart-Trainer-Tätigkeit seit Beginn der Torwart-B-Lizenz
 - als Torwart-Trainer in einer Männer-Mannschaft mindestens in der 4. Spielklassenebene (Regionalliga),

-
- als Torwart-Trainer in einer Juniorenmannschaft ab der U 12 einschließlich der U 23 in einem Verein mit von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum,
 - in der Frauen-Bundesliga oder
 - in einer weiblichen oder männlichen U-Nationalmannschaft,
- der Nachweis über die vertragliche Grundlage für eine praktische Torwart-Trainer-Tätigkeit in einem der oben genannten Tätigkeitsbereiche für die Dauer der Ausbildung als Torwart-Trainer.
2. Die Torwart-A-Lizenz-Ausbildung hat einen Umfang von 120 LE und setzt den besonderen Schwerpunkt in der Ausbildung für Torwart-Trainer im Hochleistungsbereich. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB GmbH & Co. KG Durchführungsbestimmungen für die Ausbildung zum Erwerb der Torwart-A-Lizenz (Durchführungsbestimmung 15).

§ 23

Pro-Lizenz

1. Besondere Zulassungsvoraussetzungen für diese Ausbildung sind:
- die gültige A-Lizenz oder A+-Lizenz
 - der Nachweis über eine mindestens dreijährige Tätigkeit als Trainer seit Beginn der A-Lizenz- oder A+-Lizenz-Ausbildung
 - als Cheftrainer einer Männer-Mannschaft mindestens in der 4. Spielklassenebene (Regionalliga),
 - als Cheftrainer einer Frauen-Mannschaft in der Frauen-Bundesliga und in der 2. Frauen-Bundesliga,
 - als Cheftrainer der höchsten Ausbildungs-Mannschaft eines Frauen-Bundesligisten, wenn diese eine U 20- oder U 23-Mannschaft ist,
 - als Cheftrainer einer Mannschaft in der A-Junioren-Bundesliga, der U 19-DFB-Nachwuchsliga oder einer A-Junioren-Mannschaft in einem Verein mit von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum,
 - als Cheftrainer einer U 21- oder U 23-Mannschaft in einem Verein mit von der DFL und/oder dem DFB anerkannten Leistungszentrum, mindestens in der 5. Spielklassenebene,
 - als Assistenz-Trainer einer Mannschaft in der Bundesliga, der 2. Bundesliga oder der 3. Liga mit Arbeitsschwerpunkt in der technisch-taktischen Trainingspraxis,
 - als Assistenz-Trainer einer Frauen-Mannschaft in der 1. Frauen-Bundesliga,
 - als Assistenz-Trainer einer Nationalmannschaft im Erwachsenenbereich des DFB oder

-
- als Assistenz-Trainer einer Juniorinnen-Nationalmannschaft der Altersklassen U19–U23 des DFB oder einer Junioren-Nationalmannschaft der Altersklassen U18–U21 des DFB,
 - der Nachweis über die vertragliche Grundlage für eine praktische Tätigkeit als Trainer einer Mannschaft oder Trainingsgruppe in einem der oben genannten Bereiche oder über die Möglichkeit einer regelmäßigen Arbeit mit einer Mannschaft in einem vergleichbaren Bereich für die Dauer der Ausbildung.
 - Bei Bewerbern mit mindestens sieben Jahren Spieler-Tätigkeit in der Bundesliga, der 2. Bundesliga und in der 3. Liga der Männer (seit deren Einführung 2008), der Frauen-Bundesliga und/ oder mit mindestens zehn Einsätzen in einer A-Nationalmannschaft reduziert sich die oben genannte Dauer der erforderlichen Trainer-Tätigkeit mit A-Lizenz oder A+-Lizenz von drei auf zwei Jahre.
 - Trainer-Tätigkeiten, die vor Beginn der A-Lizenz-Ausbildung in einem der oben genannten Bereiche absolviert wurden, können auf Antrag mit bis zu 50 % angerechnet werden, sofern sie zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht länger als fünf Jahre zurückliegen. Durch solche Tätigkeiten kann maximal ein Jahr Trainer-Tätigkeit seit Beginn der A-Lizenz-Ausbildung angerechnet werden.

Trainer-Tätigkeiten im Ausland oder in anderen Tätigkeitsbereichen können nur anerkannt werden, wenn die Gleichwertigkeit nachgewiesen ist.

2. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB GmbH & Co. KG Durchführungsbestimmungen für die Ausbildung zum Erwerb der Pro-Lizenz (Durchführungsbestimmung 6). Die DFB-Zentralverwaltung informiert die DFB-Kommission Qualifizierung über etwaige Änderungen.
3. Die „Ordnung für die Ausbildung und Prüfung zum Erwerb der Pro-Lizenz gemäß der Ausbildungsordnung des Deutschen Fußball-Bundes“ (vgl. § 25 Nr. 5.) regelt die weiteren Einzelheiten über die Bewerbung und das Zulassungsverfahren zur Pro-Lizenz sowie die Prüfung und das Prüfungsverfahren zum staatlich anerkannten Fußball-Lehrer (Durchführungsbestimmung 6a).
4. Pro-Lizenz-Inhaber sind über den Kompetenzbereich der A-Lizenz hinaus berechtigt,
 - als Cheftrainer von Mannschaften der 1.–3. Liga Männer und 1. Liga Frauen und
 - als Cheftrainer der DFB-Nationalmannschaften zu trainieren

Die Berechtigung zum Trainieren von Mannschaften der DFB-Nachwuchsligen in Abweichung zu § 21 Nr. 3. besteht jedoch nur, wenn die Trainer ihre Lizenz bis einschließlich 31. Dezember 2024 abgeschlossen oder vom DFB die schriftliche Zusage für einen Pro-Lizenz Lehrgang bis zum 31. Dezember 2024 erhalten haben.

B) LEISTUNGSNACHWEISE UND LIZENZERTEILUNG

§ 24

Abnahme von Leistungsnachweisen

1. Die Leistungsnachweise der Teilnehmer an den Lehrgängen können sowohl prozessbegleitend als auch im Block durchgeführt werden und werden für die DFB GmbH & Co. KG bzw. für den zuständigen Landesverband von Lehrgremien abgenommen.
2. Die Lehrgremien für die C- und B-Lizenzen werden vom zuständigen Landesverband benannt und bestehen aus mindestens zwei Mitgliedern.
3. Die Lehrgremien für Trainer mit B+-, Torwart-B-, Futsal-B-, A-, A+- und Torwart-A-Lizenz werden von der DFB GmbH & Co. KG benannt und bestehen aus mindestens zwei Mitgliedern.
4. Die DFB GmbH & Co. KG bestimmt eine von ihr namentlich festzulegende Anzahl von Personen auf befristete Zeit, die zur Abnahme von Leistungsnachweisen berechtigt sind. Die Namen der Personen sind in den Offiziellen Mitteilungen des DFB bekannt zu geben.
5. Das Lehrgremium für den Pro-Lizenz-Lehrgang besteht aus den für die Ausbildung verantwortlichen Lehrkräften und drei von der DFB GmbH & Co. KG bestellten Mitgliedern.
6. Gegen Entscheidungen der Lehrgremien kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Entscheidung Widerspruch eingelegt werden. Hilft das Lehrgremium nicht ab, entscheidet das DFB-Präsidium nach Maßgabe des § 31 der Rechts- und Verfahrensordnung des DFB bzw. der zuständige Landesverband.

**Tabelle 2a: Prüfungen C- und B-Lizenz
(für Lehrgänge, die vor dem 1.1.2023 beginnen)**

	a) Praxis (fußball-praktischer Teil)	b) Theorie (mündlicher und schriftlicher Teil)	c) Lehrpaxis (20–30 Minuten)
C		1. Eine mündliche und/oder schriftliche Prüfung (Klausur) in Fußball-Theorie	2. Eine Lehrprobe
B	1. Technisches Können/ Demonstrationsfähigkeit und Wettkampfpraxis	2. Eine mündliche Prüfung in Fußball-Theorie 3. Eine schriftliche Prüfung (Klausur) in Fußball-Theorie Eine ergänzende fachliche Prüfung in Regelkunde (Schiedsrichterprüfung) ist Bestandteil der Prüfung	Bei Schwerpunkt Jugend: 4. Ein freier Vortrag 5. Eine Lehrprobe mit Junioren Bei Schwerpunkt Erwachsene: 4. Ein freier Vortrag 5. Eine Lehrprobe mit Erwachsenen

Tabelle 2b: Leistungsnachweise der C- und B-Lizenz (für Lehrgänge, die ab dem 1.1.2023 beginnen)

Zwischenleistungen						Abschlussleistungen	
	Analysen		Dokumentationen				Abschlusspräsentation
C	Analyse der Fußballregeln und deren Einfluss auf das Spiel	Analyse des Spiels der eigenen Mannschaft*	Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft* (2x)**		Trainer-tagebuch	Analyse des Spiels der eigenen Mannschaft* mit Trainingsableitung	Ausarbeitung und Vortrag der eigenen Trainerentwicklung
B	Analyse der Fußballregeln und der jeweiligen Rollen – Trainer und Schiedsrichter	Analyse des Spiels der eigenen Mannschaft* mit Trainingsableitung	Schriftliche Ausarbeitung eines Trainings- bzw. Trainings- wochenplans für das Zielniveau	Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft* auf Basis der Analyse des Spiels der eigenen Mannschaft*	Bericht über eine Hospitation***	Schriftliche Ausarbeitung eines Trainings- bzw. Trainings- wochenplans für das Zielniveau	
Bewertung	Formal erbracht oder formal nicht erbracht					Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft* auf Basis der Analyse des Spiels der eigenen Mannschaft*	

* Oder mit einer der Kursstufe entsprechenden Mannschaft

** Erste Zwischenleistung im DFB-Basis-Coach, zweite Zwischenleistung im Profil der C-Lizenz

*** Zwei Trainingseinheiten und ein Trainerinterview bei einem Trainer, der mindestens die B-Lizenz besitzt

**** „Bestanden mit Auszeichnung“ nur in der B-Lizenz

Tabelle 3a: Leistungsnachweise der B-+, A+- und A-Lizenz						
Zwischenleistungen						
	Konzeption	Analysen		Dokumentationen		
B+	Entwicklung einer eigenen Trainingsvision	Spieler-Analyse (fachlicher Leistungsnachweis in Regelkunde ist Bestandteil)	Trainer-Ich-Analyse	Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft	Bericht über Hospitation/Praktikum in einer ausbildungsrelevanten Institution	Trainertagebuch
A+	Entwicklung einer eigenen Spiel- und Ausbildungsverision					
A	Entwicklung einer Spielvision	Spieleranalyse (fachlicher Leistungsnachweis in Regelkunde ist Bestandteil)		Spielbegleitung mit der eigenen Mannschaft		Ausarbeitung und Vortrag der eigenen Trainerentwicklung
Bewertung		Formal erbracht oder formal nicht erbracht				Bestanden oder nicht bestanden

Tabelle 3b: Leistungsnachweise der Futsal-B-Lizenz						
		Zwischenleistungen				Abschlussleistungen
	Konzeption	Analysen	Dokumentationen			Abschlusspräsentation
Futsal B	Entwicklung einer eigenen Spiel- und Trainingsvision	Spielanalyse der eigenen Mannschaft* mit Trainingsableitung und Trainingsanalyse	Spielvorbereitung und Erarbeitung einer Spielbesprechung	Spielbegleitung der eigenen Mannschaft	Ausarbeitung eines Trainings basierend auf der Spielanalyse	Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft* Ausarbeitung und Vortrag der eigenen Trainerentwicklung
Bewertung		Formal erbracht oder formal nicht erbracht				Bestanden oder nicht bestanden
* oder mit einer der Kursstufe entsprechenden Mannschaft						

Tabelle 3c: Leistungsnachweise der Torwart-B- und Torwart-A-Lizenz					
	Zwischenleistungen				Abschlussleistungen
	Konzeption	Analysen		Dokumentationen	Abschlusspräsentation
Torwart B	Entwicklung einer eigenen Trainingsvision und Entwicklung einer eigenen Vision eines Anforderungsprofils eines Torwarts und einer Ausbildungsvision	Torwartanalyse	Trainer-Ich-Analyse Umfeldanalyse	Trainingsdurchführung mit eigenen Torhütern Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft und Spielbegleitung mit der eigenen Mannschaft	Ausarbeitung und Vortrag der eigenen Trainerentwicklung
Torwart A	Entwicklung einer torwartspezifischen Spielvision	Spielanalyse		Bericht über Hospitation/Praktikum in einer ausbildungsrelevanten Institution	
Bewertung	Formal erbracht oder formal nicht erbracht				Bestanden oder nicht bestanden

Zulassung und Ausgestaltung der Leistungsnachweise

1. Zur Abschlussleistung wird nur zugelassen, wer an der Ausbildung mit einer Anwesenheitsquote von 100 % und erfolgreich teilgenommen hat. Auf schriftlichen und begründeten Antrag kann der DFB bzw. der zuständige Landesverband es einem Teilnehmer erlauben, verpasste Kurseinheiten nachzuholen, sofern die gesamte Abwesenheit nicht mehr als 10 % beträgt. Alle verpassten Einheiten müssen bis zum Abschluss des nächsten Kurses derselben Stufe nachgeholt worden sein.

Im Fall einer besonders zu begründenden Unterbrechung eines Ausbildungslehrgangs können Trainern auf Antrag bis zu diesem Zeitpunkt absolvierte Ausbildungsmodule anteilig angerechnet werden. Wird eine Ausbildungsstufe nicht spätestens innerhalb von zwei Jahren nach ihrem Beginn abgeschlossen, muss der Trainer sich erneut für einen Ausbildungsplatz bewerben.

2. Die Leistungsnachweise sollen den Nachweis der Befähigung zu fachgerechter pädagogischer Arbeit und zur Führung von Fußballspielern bzw. Fußballmannschaften aller Leistungs- und Altersstufen in den Ausbildungsprofilen der besuchten Trainerausbildung erbringen.
3. Leistungsnachweise für die Teilnahme an A-, A+-, Torwart-A-, B-, B+-, Torwart-B-, Futsal-B- und C-Lizenz-Lehrgängen werden nach folgenden Bestimmungen abgehalten.

- a) Für Leistungsnachweise im Bereich C- und B-Lizenz wird in Zwischen- und Abschlussleistungen unterteilt (Tabelle 2b). Die Bewertung der Zwischenleistungen wird in „formal erbracht“ oder „formal nicht erbracht“ unterschieden. Für die Zulassung zu den Abschlussleistungen müssen alle Zwischenleistungen erbracht worden sein.

Die Abschlussleistungen werden mit „bestanden“, „nicht bestanden“ oder „bestanden mit Auszeichnung“ (nur in der B-Lizenz) bewertet (Tabelle 5). Wenn drei der vier Abschlussleistungen der B-Lizenz mit „bestanden mit Auszeichnung“ und die vierte Abschlussleistung beim ersten Versuch mindestens mit „bestanden“ beurteilt wird, wird in der B-Lizenz das Prädikat „bestanden mit Empfehlung“ vergeben. Ein Lehrgang ist erfolgreich abgeschlossen, wenn alle Leistungen als „erbracht“ bzw. „bestanden“ bewertet worden sind.

Eine nicht bestandene Abschlussleistung kann innerhalb eines Jahrs nach dem ersten gescheiterten Versuch zweimal wiederholt werden. In der B-Lizenz müssen ab drei nicht bestandenen Abschlussleistungen alle Abschlussleistungen wiederholt werden. Die Wiederholung muss in dem Landesverband stattfinden, in dem die Ausbildung absolviert wurde. Wird eine Abschlussleistung in diesem Zeitraum nicht bestanden, muss die gesamte Ausbildung für die jeweilige Lizenzstufe wiederholt werden.

- b) für Leistungsnachweise im Bereich A, A+, Torwart-A, B+, Torwart-B und Futsal-B wird in Zwischenleistungen und Abschlussleistung unterteilt (Tabelle 3a, b, c). Die Bewertung der Zwischenleistungen wird in „formal erbracht“ oder „formal nicht erbracht“ unterschieden. Eine „formal

nicht erbrachte“ Zwischenleistung kann jeweils nur einmal innerhalb einer vom Lehrgremium gesetzten Frist nachgereicht werden. Wird eine oder mehrere Zwischenleistungen nach gesetzter Frist nicht erbracht, sind alle Zwischenleistungen zu wiederholen, sofern nicht das Lehrgremium im Einzelfall die Anrechnung von bestandenen Zwischenleistungen ganz oder teilweise beschließt. Die Wiederholung der Zwischenleistungen kann frühestens nach sechs Monaten stattfinden. Für die Zulassung zur Abschlussleistung müssen alle Zwischenleistungen erbracht worden sein. Die Abschlussleistung wird mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ gewertet (Tabelle 5). Die Prüfung ist insgesamt bestanden, wenn alle Leistungen als „erbracht“ bzw. „bestanden“ bewertet worden sind. Hat der Kandidat die Abschlussleistung nicht bestanden, so darf er sie einmal wiederholen. Die Abschlussleistung ist inklusive aller Zwischenleistungen zu wiederholen, sofern nicht der Prüfungsausschuss im Einzelfall die Anrechnung von bestandenen Zwischenleistungen ganz oder teilweise beschließt. Die Wiederholung der Abschlussleistung kann frühestens nach sechs Monaten stattfinden. Wird die Wiederholungsabschlussleistung nicht bestanden, muss die gesamte Ausbildung für die jeweilige Lizenzstufe wiederholt werden; dies ist im Bereich der A-, A+-, Torwart-A-, B+, Torwart-B- und Futsal-B-Lizenz frühestens nach zwei Jahren möglich.

Für Bewerber und Teilnehmer am Pro-Lizenzlehrgang findet die in Ergänzung zu dieser Ausbildungsordnung vom DFB erlassene „Ordnung für die Ausbildung und Prüfung zum Erwerb der Pro-Lizenz gemäß der Ausbildungsordnung des Deutschen Fußball-Bundes“ in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Tabelle 4: Noten in der B-Lizenz (für Lehrgänge, die vor dem 1.1.2023 beginnen)

Note		Punkte nach Notendifferenz	Notendefinition: Leistung, die ...
Sehr gut	1 +	15	... den Anforderungen in besonderem Maße entsprechen.
	1	14	
	1 –	13	
Gut	2 +	12	... den Anforderungen voll entsprechen.
	2	11	
	2 –	10	
Befriedigend	3 +	9	... den Anforderungen im Allgemeinen entsprechen.
	3	8	
	3 –	7	

Ausreichend	4 +	6	... zwar Mängel aufweisen, aber im Ganzen noch den Anforderungen entsprechen.
	4	5	
	4 –	4	... Mängel aufweisen und den Anforderungen nur noch mit Einschränkungen entsprechen.
Mangelhaft	5 +	3	... den Anforderungen nicht entsprechen, jedoch erkennen lassen, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden können.
	5	2	
	5 –	1	
Ungenügend	6	0	... den Anforderungen nicht entsprechen, wobei selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden können.

Tabelle 5: Bewertungen in der A-, A+-, Torwart-A-, Trainer-B-, B+-, Torwart-B-, Futsal-B- und Trainer-Lizenz (für Trainer-B- und -C-Lizenz nur für Lehrgänge, die ab dem 1.1.2023 beginnen)

	Bewertung	Bewertungsdefinition
Zwischenleistungen	Formal erbracht	Die Leistung wurde unter Einhaltung der formalen Kriterien (Frist, Umfang und Format) und unter Berücksichtigung der inhaltlichen Referenzmodelle erbracht.
	Nicht formal erbracht	Die Leistung wurde nicht unter Einhaltung der formalen Kriterien (Frist, Umfang und Format) und unter Berücksichtigung der inhaltlichen Referenzmodelle erbracht.
Abschlussleistung	Bestanden	Die Leistung hat den Anforderungen der formalen Kriterien (Frist, Umfang und Format) und der inhaltlichen Referenzmodelle entsprochen.
	Nicht bestanden	Die Leistung hat nicht den Anforderungen der formalen Kriterien (Frist, Umfang und Format) und der inhaltlichen Referenzmodelle entsprochen.
	Bestanden mit Auszeichnung (gilt nur für die B-Lizenz)	Die Leistung hat den Anforderungen der formalen Kriterien (Frist, Umfang und Format) und der inhaltlichen Referenzmodelle in besonderem Maße entsprochen.

Lizenzerteilung

1. Die Lizenzerteilung und damit die Zulassung zum Trainer erfolgt durch Ausstellung der Lizenz. Bei dem erstmaligen Erwerb einer Lizenz im Bereich des DFB oder des zuständigen Landesverbands erfolgt zudem der Abschluss eines Lizenzvertrags mit der DFB GmbH & Co. KG, bei Trainern mit C- und B-Lizenz mit dem zuständigen Landesverband, in dem der Bewerber sich unter anderem dieser Ausbildungsordnung, den Satzungen und den Ordnungen des DFB sowie seines zuständigen Landesverbands unterwirft.
2. Die Lizenzen werden nach Eingang der unterschriebenen Lizenzverträge erteilt. Die Verträge sollen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Prüfung eingereicht werden. Die Zulassungsvoraussetzungen müssen weiterhin erfüllt sein.
3. Werden die Lizenzverträge später eingereicht, sind mit aktuellem Datum ein ärztliches Zeugnis und ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, das nicht älter als drei Monate sein darf.
4. Die Entscheidung über die Erteilung der Lizenz treffen für die C- und B-Lizenz die Landesverbände, für alle höheren Lizenzstufen trifft sie die DFB GmbH & Co. KG.
5. Soweit dies noch nicht geschehen ist (vgl. § 13 Nr. 4.), soll der Bewerber um die Pro-, A-, A+-, Torwart-A-, Torwart-B-, Futsal-B- oder B+-Lizenz mit dem DFB und der DFB GmbH & Co. KG, der Bewerber um die Trainer-B- oder C-Lizenz mit dem zuständigen Landesverband einen Schiedsgerichtsvertrag schließen.
6. Trainer haben ohne Aufforderung und unverzüglich schriftlich die Stelle, die die Lizenz ausgestellt hat, über den Wegfall einer Voraussetzung für die Erteilung der Ausbildungserlaubnis und über alle Veränderungen, die zum Entzug der Ausbildungserlaubnis führen können, zu informieren.

Gültigkeitsdauer und Verlängerung

1. Alle DFB-Trainer-Lizenzen
 - C-Lizenz
 - B-Lizenz
 - B+-Lizenz
 - Torwart-B-Lizenz
 - Futsal-B-Lizenz
 - A-Lizenz

-
- A+-Lizenz
 - Torwart-A-Lizenz
 - Pro-Lizenz

sind mit Datum des Erwerbs für drei Jahre bis zum 31.12. des betreffenden Jahrs gültig.

Nach Ablauf der Gültigkeitsdauer wird die Lizenz formal „ungültig“. Auf Antrag erfolgt die Verlängerung der formal ungültigen Lizenz um weitere 3 Jahre (= Verlängerungszeitraum). Dies ist nur einmal innerhalb des Verlängerungszeitraums möglich.

2. Für die Verlängerung ist jeweils die Teilnahme an den von der DFB-Zentralverwaltung, der DFB-Kommission Qualifizierung bzw. vom Landesverband – generell oder im Einzelfall – anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen nachzuweisen. Für den Umfang der Weiterbildungsveranstaltungen wird zwischen Kernlizenz (C-, B-, B+-, A-, A+-, Pro-Lizenz) und Spezial-Lizenz (Torwart-B-Lizenz, Futsal-B-Lizenz, Torwart-A-Lizenz) unterschieden:

- Trainer mit Kernlizenz: 20 Lerneinheiten (LE)
- Trainer mit Kernlizenz und Spezial-Lizenz: 20 LE für die Kernlizenz und 10 LE für die Spezial-Lizenz (insgesamt 30 LE)
- Trainer mit Kernlizenz und zwei Spezial-Lizenzen: 20 LE für die Kernlizenz und jeweils 10 LE für die Spezial-Lizenzen (insgesamt 40 LE).

Die Weiterbildung hat grundsätzlich in der vom Teilnehmer jeweils höchsten erlangten Lizenzstufe und im jeweiligen Gültigkeitszeitraum der Lizenz zu erfolgen. Der Erwerb einer höheren Lizenzstufe verlängert automatisch die niedrigere Lizenzstufe mit.

Bei der Verlängerung einer niedrigeren Lizenzstufe werden höhere Lizenzstufen nicht verlängert.

3. Wird die Lizenzverlängerung nach Ablauf der Gültigkeitsdauer (Nr. 1.) beantragt, wird die Lizenz nur für den dann noch verbleibenden Verlängerungszeitraum ausgestellt. Für die Verlängerung ist die doppelte Lizenzgebühr zu zahlen.
4. Eine ungültige Lizenz wird wieder zu einer gültigen Lizenz, wenn der Lizenzinhaber die entsprechenden Weiterbildungen auch für die Zeiten der Ungültigkeit der Lizenz, höchstens aber 80 LE Weiterbildung, nachweist. Dies gilt auch für nicht verlängerte höhere Lizenzstufen (Nr. 2.).
5. Die Vorschriften für die erstmalige Erteilung der Lizenzen gelten bei der Verlängerung entsprechend. Zur Lizenzverlängerung kann ein erweitertes Führungszeugnis als Nachweis der tadelssfreien Führung verlangt werden, das bei Stellung des Antrags auf Verlängerung nicht älter als drei Monate sein darf.
6. Ist ein Trainer nicht mehr Mitglied eines einem DFB-Mitgliedsverband angehörenden Vereins, endet zum gleichen Zeitpunkt die Berechtigung, als Trainer mit DFB-Lizenz zu arbeiten.

Gebühren

Für die Erteilung und die Verlängerung der Lizenzen werden von der DFB GmbH & Co. KG bzw. von dem zuständigen Landesverband Gebühren erhoben

- a) für die Zulassung als Trainer mit C- oder B-Lizenz und die Erneuerung der C- und B-Lizenz nach den Bestimmungen des zuständigen Landesverbands,
- b) für die Zulassung als Trainer mit B+-, Torwart-B-, Futsal-B-, Torwart-A-, A+-, A- oder Pro-Lizenz sowie für die Erneuerung der Lizenzen nach den Bestimmungen des DFB.

Die Gebührensätze werden vom DFB bzw. dem zuständigen Landesverband festgesetzt und veröffentlicht.

4. Anstellungsverträge mit Trainern und Streitigkeiten hieraus

Anstellungsverträge mit einem Trainer

1. Der Trainer und der Verein, die Tochtergesellschaft oder der Mitgliedsverband, für den der Trainer tätig sein will, sollen einen schriftlichen Anstellungsvertrag abschließen. Die Vertragsbestimmungen sind nach den beiderseitigen Vorstellungen über die geplante Zusammenarbeit zu gestalten. Sofern ein Vertrag unter Mitwirkung eines Vermittlers zustande kam, ist dieser im Vertrag zu benennen.
2. Anstellungsverträge dürfen nicht gegen die zwingenden Vorschriften der Satzungen und Ordnungen des DFB und seiner nach dieser Ordnung zuständigen Mitgliedsverbände verstoßen; sie sind insoweit im Verhältnis der Vertragsparteien zueinander und in ihrem Verhältnis zum DFB, zur DFB GmbH & Co. KG und zu den zuständigen Mitgliedsverbänden unwirksam.
3. Trainer dürfen einen Anstellungsvertrag für einen bestimmten Zeitraum grundsätzlich nur mit einem Verein, einer Tochtergesellschaft oder einem Mitgliedsverband eingehen.
4. Dem zuständigen Landes- oder Regionalverband sowie dem DFB und der DFB GmbH & Co. KG ist in alle Verträge einschließlich aller nachträglichen Änderungen auf Verlangen Einblick zu gewähren.
5. Vertragskündigungen sind von den Vereinen und Tochtergesellschaften der Lizenzigen der DFL Deutsche Fußball Liga und von den Vereinen und Tochtergesellschaften der 3. Liga der DFB GmbH & Co. KG, im Übrigen dem zuständigen Mitgliedsverband mitzuteilen.

Streitigkeiten aus Verträgen

1. Für Streitigkeiten aus Anstellungsverträgen sind die staatlichen Gerichte zuständig. Die staatlichen Gerichte dürfen jedoch erst dann angerufen werden, wenn der Versuch zur gütlichen Beilegung des Streits gemäß Nr. 3. erfolglos geblieben ist.
2. Zur Fristwahrung bleibt es den Parteien unbenommen, innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht zu erheben. Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht darf aber erst nach erfolgreichem Schlichtungsversuch gemäß Nr. 3. durchgeführt werden.
3. Zur gütlichen Einigung von Streitigkeiten aus Verträgen wird ein Schlichtungstermin abgehalten, der möglichst vor Ablauf der im Gesetz für den Widerspruch gegen Kündigungen vorgesehenen Frist von drei Wochen anberaumt werden soll.
4. Die streitenden Parteien müssen ihre Streitsache schriftlich unterbreiten, und zwar Trainer mit Pro-Lizenz dem DFB, Trainer mit A-, A+-, Torwart-A-, B-, B+- und Torwart-B-Lizenz dem zuständigen Landesverband. Der DFB bzw. der Landesverband schlägt den streitenden Parteien einen Schlichter vor, der Mitglied eines Verbandsorgans sein und möglichst die Befähigung zum Richteramt haben soll. Einigen sich die Parteien auf den vorgeschlagenen oder einen anderen vom DFB bzw. Landesverband zu genehmigenden Schlichter, so setzt dieser eine mündliche Verhandlung an und unternimmt den Versuch zur gütlichen Beilegung des Streitfalls. Kommt eine Einigung der Parteien auf einen Schlichter nicht zustande, so wird er vom DFB bzw. zuständigen Landesverband bestimmt. Ist ein Mitgliedsverband Vertragspartner, so bestimmt das DFB-Präsidium bzw. der zuständige Regionalverband den Schlichter.
5. Schlichtungsversuche gemäß Nr. 3. finden nur für Streitigkeiten aus schriftlich geschlossenen Verträgen statt.
6. Die Aufwendungen des Schlichters tragen die Parteien je zur Hälfte.

5. Verfahren gegen Trainer

Mitgliedschaft in einem Verein und Beteiligung an Tochtergesellschaften

1. Jeder Trainer muss Mitglied eines einem Mitgliedsverband des DFB angehörenden Vereins sein und unterliegt damit der Satzung, dieser Ausbildungsordnung und den anderen Ordnungen des DFB, einschließlich seiner Sportgerichtsbarkeit, sowie den jeweiligen Bestimmungen des zuständigen Landesverbands.
2. Trainer, die Mannschaften in einer der Lizenzligen, der 3. Liga oder in einer anderen Spielklasse betreuen, in denen Tochtergesellschaften am Spielbetrieb teilnahmeberechtigt sind, dürfen über keine Anteile an Tochtergesellschaften dieser Spielklassen verfügen. Dies gilt nicht für eine Tochtergesellschaft, mit der bzw. deren Mutterverein sie einen Arbeitsvertrag geschlossen hat.

Entziehung der Lizenz

1. Die Lizenz für Trainer mit Pro-, A-, A+-, Torwart-A-, Torwart-B- und B+-Lizenz kann in einer gemeinsamen Sitzung des Aufsichtsrats mit den Gesellschaftervertretern der DFB GmbH & Co. KG – gegebenenfalls auf Antrag der DFB GmbH & Co. KG – entzogen werden, wenn der Trainer
 - a) nicht oder nicht mehr die für die Erteilung der Lizenz erforderlichen Voraussetzungen (§§ 12 ff.) erfüllt oder
 - b) sich der Durchführung eines gegen ihn eingeleiteten oder zur Einleitung anstehenden Verfahrens dadurch entzieht, dass er einem Verein eines Mitgliedsverbands des DFB nicht oder nicht mehr angehört.
2. Anstelle eines Lizenzentzugs kann in einer gemeinsamen Sitzung des Aufsichtsrats mit den Gesellschaftervertretern der DFB GmbH & Co. KG bei Vorliegen besonderer Umstände eine Suspendierung auf Zeit ausgesprochen werden.
3. In einer gemeinsamen Sitzung des Aufsichtsrats mit den Gesellschaftervertretern der DFB GmbH & Co. KG kann mit der Entziehung die erneute Erteilung der Lizenz von Auflagen abhängig gemacht werden und (oder) eine Frist gesetzt werden, vor deren Ablauf keine neue Lizenz erteilt werden darf.
4. Die DFB GmbH & Co. KG ist am Verfahren zu beteiligen.
5. Die Landesverbände regeln die Entziehung und Suspendierung der Lizenz für Trainer mit C- und B-Lizenz in eigener Zuständigkeit.

Unsportliches Verhalten

1. Alle Formen unsportlichen Verhaltens der Trainer werden nach den Vorschriften des DFB bzw. der zuständigen Mitgliedsverbände geahndet.
2. Ein Trainer macht sich insbesondere eines unsportlichen Verhaltens schuldig, wenn er
 - a) gegen die Satzung, Ordnungen und Bestimmungen des DFB oder seiner Mitgliedsverbände verstößt oder
 - b) durch sein Verhalten die Erziehung der Jugend gefährdet oder
 - c) seine Stellung als Trainer missbraucht.
3. Auf folgende Strafen kann erkannt werden:
 - a) Verwarnung oder Verweis,
 - b) Geldstrafe bis zu € 50.000,00,
 - c) beschränktes Verbot, sich während eines Spiels der von ihm betreuten Mannschaft im Innenraum des Stadions aufzuhalten (Aufenthaltsverbot) bis zur Höchstzahl von fünf Spielen,
 - d) befristetes Verbot zur Ausübung der Trainertätigkeit (Sperre) bis zur Höchstdauer von zwei Jahren.

Die unter a) bis d) aufgeführten Strafen können auch nebeneinander verhängt werden.

4. Der mit einem Aufenthaltsverbot belegte Trainer darf das Spiel nicht im Innenraum verfolgen. 30 Minuten vor dem angesetzten Spieltermin bis 30 Minuten nach dem Abpfiff des Spiels ist seine Anwesenheit in den Umkleidekabinen, im Spielertunnel und im Kabinengang sowie im gesamten Innenraum untersagt. In dem genannten Zeitraum darf er mit seiner Mannschaft weder unmittelbar noch mittelbar in Kontakt treten.
5. Zur Ahndung besonders schwerer sportlicher Vergehen können die zuständigen Rechtsorgane die Ausbildungserlaubnis auf Zeit oder auf Dauer entziehen.

§ 34

Einleitung und Durchführung von Verfahren

1. Der Kontrollausschuss des DFB und die Regional- und Landesverbände haben das Recht und die Pflicht, die Einhaltung der Bestimmungen dieser Ordnung zu überwachen und bei Übertretungen Anklage bei den zuständigen Sportinstanzen zu erheben und Strafanträge zu stellen.
2. Für die Einleitung von Verfahren und Anklageerhebung gegen Trainer der Lizenzligen, 3. Liga, Futsal-Bundesliga, DFB-Nachwuchsligen, Frauen-Bundesliga und 2. Frauen-Bundesliga ist der Kontrollausschuss des DFB zuständig. In anderen Fällen ist der Kontrollausschuss des DFB für die Einleitung von Verfahren und Anklageerhebung gegen Trainer mit Pro-, A-, A+-, Torwart-A-, B+-, Torwart-B-Lizenz zuständig, wenn die Entziehung der Trainer-Lizenz oder die Verhängung einer Sperre von mehr als drei Monaten in Betracht kommt. Die Verfahrenseinleitung erfolgt in diesen Fällen durch den Kontrollausschuss des DFB selbst oder auf Antrag der Mitgliedsverbände oder des Bundes Deutscher Fußball-Lehrer. Der Kontrollausschuss des DFB ist an einen derartigen Antrag nicht gebunden.
3. Über Anträge gemäß Nr. 2. entscheidet das Sportgericht des DFB in erster Instanz. Für diese Verfahren bleibt es in jedem Fall zuständig. Berufungsinstanz ist das Bundesgericht des DFB. Für die Durchführung der Verfahren erster und zweiter Instanz ist die Rechts- und Verfahrensordnung des DFB maßgebend.
4. Für die Einleitung und Durchführung von Verfahren mit Ausnahme solcher nach Nr. 2. sind die Mitgliedsverbände zuständig, in deren Bereich der Trainer tätig ist. Glaubt das untersuchende Gericht mit seiner Strafgewalt nicht auszukommen, so verweist es das Verfahren an das DFB-Sportgericht.
5. Die Zuständigkeit einer Sportinstanz bezüglich eines bereits eingeleiteten Verfahrens wird durch einen Wechsel des Vereins oder der Tochtergesellschaft nicht berührt.
6. Bei der Durchführung eines Verfahrens gegen einen Trainer mit Pro-, A-, Torwart-A- und A+-Lizenz muss dem jeweils zuständigen Rechtsorgan ein Mitglied des Bundes Deutscher Fußball-Lehrer als Beisitzer angehören.

Suspendierung

1. In besonders schweren Fällen kann auf Antrag des DFB-Kontrollausschusses der Vorsitzende des DFB-Sportgerichts gegen einen Trainer mit Pro-, A-, A+-, Torwart-A-, B+- oder Torwart-B-Lizenz eine einstweilige Verfügung erlassen, durch die dieser mit sofortiger Wirkung von der Trainertätigkeit suspendiert wird. Gegen die einstweilige Verfügung ist innerhalb einer Woche nach Verkündung oder Zustellung das Rechtsmittel der Beschwerde an das DFB-Bundesgericht zulässig.
2. Zuständig für den Erlass einer einstweiligen Verfügung gemäß Nr. 1. gegen Trainer mit Pro-, A-, A+-, Torwart-A-, B+- und Torwart-B-Lizenz der Amateur-Mannschaften ist auch der Vorsitzende der gemäß § 34 Nr. 4. erstinstanzlich zuständigen Verbandsinstanz, sofern nicht bereits eine (auch ablehnende) Entscheidung gemäß Nr. 1. getroffen wurde. Er ist ebenfalls befugt, gegen Trainer mit B-Lizenz einstweilige Verfügungen im Sinne der Nr. 1. zu erlassen. Gegen einstweilige Verfügungen ist das Rechtsmittel der Beschwerde an das zuständige Berufungsgericht zulässig.
3. Die zuletzt tätig gewesene Instanz kann eine Suspendierung jederzeit wieder aufheben.

6. Sonstige Bestimmungen und Übergangsregelungen

§ 36

Anrufung staatlicher Gerichte

Die Anrufung staatlicher Gerichte zum Zweck der Überprüfung von Entscheidungen nach dieser Ordnung ist, vorbehaltlich der Regelung des § 1059 ZPO, im Hinblick auf abgeschlossene Schiedsgerichtsvereinbarungen ausgeschlossen.

§ 37

Mitgliedschaft im Bund Deutscher Fußball-Lehrer

Jeder Trainer mit Pro-, A-, A+- und Torwart-A-Lizenz soll Mitglied des Bundes Deutscher Fußball-Lehrer sein und an dessen Arbeitstagen und Jahreshauptlehrgängen teilnehmen.

II. SCHIEDSRICHTERANERKENNUNG

§ 38

Durchführungsbestimmungen

1. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag des DFB-Schiedsrichter-Ausschusses Durchführungsbestimmungen für die Anerkennung als Schiedsrichter (Durchführungsbestimmung 11). Der DFB-Schiedsrichter-Ausschuss unterbreitet die Vorschläge in Abstimmung mit der DFB GmbH & Co. KG und der DFB-Kommission Qualifizierung.

-
2. Für die Anerkennung als Schiedsrichter ist die Vollendung des 16. Lebensjahrs erforderlich (siehe auch § 12 der DFB-Schiedsrichterordnung, Jung-Schiedsrichter).
 3. Die Anerkennung des Schiedsrichter-Anwärters erfolgt nach bestandener Prüfung. Er erhält einen digitalen Schiedsrichter-Ausweis. Ein im Ausnahmefall physisch ausgehändigter Ausweis ist Eigentum des Mitgliedsverbands und ist nach dem Ausscheiden des Schiedsrichters an diesen zurückzugeben.
 4. Die Weiterbildung der Schiedsrichter unterhalb des Regionalverbands obliegt den Landesverbänden. Die Weiterbildung der vorgesehenen Schiedsrichter für die Leitung von Regionalverbandsspielen erfolgt in den Regionalverbänden. Die Weiterbildung der Schiedsrichter von Bundesspielen obliegt ausschließlich dem DFB bzw. einer Tochter- oder Enkelgesellschaft des DFB.

III. ZERTIFIZIERTE AUSBILDUNGSLEHRGÄNGE (VORSTUFEN ZU LIZENZEN)

§ 39

Aufbau der Ausbildung, Anerkennung, Leistungsnachweise, Verlängerung, Durchführungsbestimmungen

1. Das Kindertrainer-Zertifikat hat einen Umfang von insgesamt 20 LE. Es wird in vollem Umfang auf das Profil Kinder der C-Lizenz anerkannt.
2. Der DFB-Basis-Coach hat einen Umfang von insgesamt 40 Lerneinheiten (LE).
3. Der DFB-Junior-Coach hat einen Umfang von insgesamt 40 LE.
4. Der DFB-Junior-Manager hat einen Umfang von insgesamt 40 LE und wird mit 20 LE auf die Vereinsmanager-C-Lizenz als Wahlmodul anerkannt.
5. Das DFB-Staffelleiterzertifikat hat einen Umfang von 50 LE.
6. Das DFB-Ausbilderzertifikat hat einen Umfang von 70 LE. Die Präsenzmodule des DFB-Ausbilderzertifikats werden zentral durch den DFB an einer Sportschule oder vergleichbaren Ausbildungsstätte durchgeführt. Sie können, unter Sicherstellung der qualitativen Anforderungen (Referenten, Lehrmaterialien, Lehrgangsorganisation etc.), auch dezentral durch die Landesverbände angeboten werden.
7. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB-Kommission Qualifizierung Durchführungsbestimmungen die in den Nrn. 1.–6. genannten Zertifikate:
 - Kindertrainer-Zertifikat (Durchführungsbestimmungen 12)
 - DFB-Basis-Coach (Durchführungsbestimmungen 2a)
 - DFB-Junior-Coach (Durchführungsbestimmungen 13)
 - DFB-Junior-Manager (Durchführungsbestimmungen 13a)
 - DFB-Ausbilderzertifikat (Durchführungsbestimmung 14)
 - DFB-Staffelleiterzertifikat (Durchführungsbestimmung 14a)

-
8. Der Torwart-Basiskurs hat einen Umfang von 40 Lerneinheiten und ist eine der Zulassungsvoraussetzungen für den Torwart-Leistungskurs (vgl. Nr. 9.). Das Zertifikat zum Torwart-Basiskurs (Stufe 1) wird im Auftrag des DFB von den Landesverbänden erteilt.
9. Torwart-Leistungskurs
- Besondere Zulassungsvoraussetzungen für dieses Zertifikat sind:
- der Basiscoach oder eine höherwertige gültige Lizenz
 - die Absolvierung des Torwart-Basiskurses
 - der Nachweis der aktiven Tätigkeit als Torwart-Trainer.
- Der Torwart-Leistungskurs hat einen Umfang von 40 LE und ist eine der Zulassungsvoraussetzungen für die Torwart-B-Lizenz (vgl. § 21a).
- Spieler mit mindestens sieben Jahren Spieler-Tätigkeit in der Bundesliga, 2. Bundesliga und in der 3. Liga der Männer (seit deren Einführung 2008) sowie der Frauen-Bundesliga können ohne vorhergehenden Torwart-Basiskurs am Torwart-Leistungskurs teilnehmen. Spieler-Tätigkeit im Ausland auf einem vergleichbaren Niveau kann durch den DFB entsprechend anerkannt werden.
- Der Torwart-Leistungskurs berechtigt, als Trainer in einem vom DFB anerkannten Talentförder- und Leistungszentrum zu trainieren.
10. Das DFB-Präsidium erlässt auf Vorschlag der DFB GmbH & Co. KG Durchführungsbestimmungen für die in Nr. 5. und 6. genannten Zertifikate:
- Torwart-Basis- und -Leistungskurs (Durchführungsbestimmung 15)
11. Zulassungsvoraussetzung für die zertifizierten Ausbildungslehrgänge ist grundsätzlich die Vollendung des 15. Lebensjahrs. Über Ausnahmen entscheiden die Landesverbände bzw. die DFB GmbH & Co. KG (§ 3).
12. Die Teilnehmer erhalten nach aktiver Teilnahme an den entsprechenden Lehrgängen (§ 39 Nrn. 1.–6., 8.–9.) ein Zertifikat. Beim DFB-Junior-Manager umfasst die aktive Teilnahme die Durchführung eines (Vereins-) Projekts. Beim DFB-Basis-Coach muss für das erfolgreiche Absolvieren des Lehrgangs zusätzlich der Leistungsnachweis „Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft (oder mit einer der Kursstufe entsprechenden Mannschaft)“ formal erbracht werden. Bei allen anderen zertifizierten Ausbildungslehrgängen muss kein Leistungsnachweis erbracht werden.
13. Die Gültigkeitsdauer von Zertifikaten ist mit Ausnahme des DFB-Staffelleiterzertifikats (Nr. 5.) und des DFB-Ausbilderzertifikats (Nr. 6.) unbegrenzt. Das DFB-Staffelleiterzertifikat und das DFB-Ausbilderzertifikat sind mit Datum des Erwerbs für drei Jahre bis zum 31.12. des betreffenden Jahrs gültig. Für die Verlängerung ist während des Gültigkeitszeitraums jeweils die Teilnahme an den vom Landesverband – generell oder im Einzelfall – anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen im Umfang von 20 LE nachzuweisen.
14. Vom DFB bzw. den Landesverbänden kann eine Ausbildungs- und Zertifikatsgebühr erhoben werden. Die Gebühr muss für alle Teilnehmer eines Lehrgangs einheitlich sein.

C. INKRAFTTRETEN/ ÜBERGANGSREGELUNGEN

§ 40

Zeitpunkt des Inkrafttretens, Änderungen und Ergänzungen

Die Neufassung der DFB-Ausbildungsordnung tritt am Tag ihrer Veröffentlichung in den Offiziellen Mitteilungen des DFB in Kraft.

Beschlüsse über Änderungen und Ergänzungen dieser Ausbildungsordnung sind in den Offiziellen Mitteilungen des DFB zu veröffentlichen. Sie werden von diesem Zeitpunkt an wirksam.

§ 41

Übergangsregelungen

Ab 1.7.2022 können Lehrgänge des DFB-Basis-Coaches, der Trainer-C-Lizenz und der Trainer-B-Lizenz bereits nach den ab 1.1.2023 geltenden Regelungen durchgeführt werden (Pilotlehrgänge).

Auf Grundlage der bis zum 31.12.2022 geltenden Regelungen bestandene Eignungstests für die B-Lizenz sind dem Eignungstest für das Profil Leistung der Trainer-C-Lizenz gleichgestellt. Die nach den bis zum 31.12.2022 geltenden Regelungen bestandenen Eignungstests haben als Zulassungsvoraussetzung für die im Jahr des Eignungstests sowie in den folgenden zwei Kalenderjahren beginnende Lehrgänge Gültigkeit.

Auf Grundlage der bis zum 31.12.2022 geltenden Regelungen erworbene C-Lizenzen mit dem Profil Torwart sind dem Torwart-Basiskurs gleichgestellt.

Vor dem 1.1.2023 begonnene C- und B-Lizenzlehrgänge können bis zum 31.12.2023 nach den bis zum 31.12.2022 geltenden Regelungen abgeschlossen werden. Für diese nach den bis zum 31.12.2022 geltenden Regelungen durchgeführten Trainer-C-Lizenz-Lehrgänge werden nach den bis zum 31.12.2022 geltenden Regelungen erteilte Teamleiter-Zertifikate anerkannt. Nach dem 31.12.2023 erfolgt keine Anerkennung der nach den bis zum 31.12.2022 geltenden Regelungen erteilten Teamleiter-Zertifikate für Trainer-C-Lizenz-Lehrgänge mehr.

Auf Grundlage der Altfassung dieser Ordnung erteilte DFB-Elite-Jugend-Lizenzen sind B+-Lizenzen gleichgestellt. Für Verfahren gegen Trainer mit DFB-Elite-Jugend-Lizenz (z.B. Lizenzentzugsverfahren) gelten die Bestimmungen für Verfahren gegen Trainer mit B+-Lizenz entsprechend.

Auf Grundlage der Altfassung dieser Ordnung erteilte Fußball-Lehrer-Lizenzen sind Pro-Lizenzen gleichgestellt. Für Verfahren gegen Trainer mit Fußball-Lehrer-Lizenz (z.B. Lizenzentzugsverfahren) gelten die Bestimmungen für Verfahren gegen Trainer mit Pro-Lizenz entsprechend.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 1

Selbstverständnis, Lernprinzipien und Qualitätsstandards

Nur mit kompetenten, qualifizierten und vor allem hochengagierten Trainern, Vereins- und Verbandsmitarbeitern kann der Fußball in Deutschland weiterentwickelt werden und erfolgreich bleiben – egal ob an der Vereinsbasis oder in einem Lizenzverein. Um Trainer, Vereins- und Verbandsmitarbeiter optimal auf die Anforderungssituationen in ihrem sportlichen Alltag vorzubereiten, müssen Qualifizierungsmaßnahmen des DFB und seiner Landesverbände auf einem einheitlichen Selbstverständnis, fundierten Lernprinzipien und gemeinsamen Qualitätsstandards beruhen.

I. SELBSTVERSTÄNDNIS DER TRAINERENTWICKLUNG

Trainerentwicklung und Trainer selbstverständnis

... sind die zentralen Ziele aller Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei spielt die praktische Erfahrung als Trainer, die in Anwendungsphasen während der Lehrgänge und zwischen den Ausbildungsstufen gesammelt wird, eine entscheidende Rolle. Die Ausbildungslehrgänge sind in Online-, Präsenz- und Anwendungsphasen im eigenen Verein unterteilt. So kann das Erlernte unmittelbar im Vereinsalltag der Trainer entwicklungsorientiert angewendet und begleitet werden.

Individualität wird dabei großgeschrieben. Die Ausbildung gibt keine Schablone, wie ein guter Trainer aussehen soll. Es werden keine vorgefertigten Lösungen vorgegeben. Alle Teilnehmenden sollen auf ihrem aktuellen Kompetenzstand abgeholt, ihre speziellen Rahmenbedingungen berücksichtigt und darauf aufbauend individuell weiterentwickelt werden.

Den gleichen Anspruch stellen wir auch an alle Trainer für den Umgang mit ihren Spielern. So wie Trainerausbilder, die Trainer weiterentwickeln, sollen auch die Trainer ihre Spieler weiterentwickeln. Dabei lässt der Trainer eigene Lösungen der Spieler zu, initiiert und fördert Lernprozesse und gibt konstruktiv Feedback. Er überträgt Verantwortung an die Spieler und findet individuelle Wege für jeden Einzelnen gemäß seiner Veranlagung.

Zielgruppenspezifische Angebote

... bieten optimale Entwicklungsmöglichkeiten für jeden Trainer – egal ob an der Vereinsbasis oder im Leistungssport bzw. im Kinder-, Jugend- oder Erwachsenenbereich. Die Ausbildungstreppe bietet niedrigschwellige Einstiegsangebote, altersspezifische Profile und Weiterbildungsmöglichkeiten für jede Niveaustufe. Für jeden Trainer gibt es die passende Lizenz bzw. das passende Zertifikat. In den entsprechenden Lehrgängen werden Alltagskompetenzen erworben, die die Trainer in ihrem Tätigkeitsfeld nutzen und direkt in der Praxis im eigenen Verein anwenden können.

Kompetenzorientierung

... beschreibt die Kombination von Wissen und Können zur Bewältigung von Anforderungssituationen im Alltag eines Trainers (= Alltagskompetenz). Darauf aufbauend orientieren sich die Lehrgänge an einem methodischen Vierklang aus (1) Vorwissen aktivieren, (2) Wissen auf der Basis von Referenzen erwerben, (3) Anwendung planen und erproben und (4) Reflexion und Feedback verarbeiten. So wird neu erworbenes methodisch-didaktisches, sportwissenschaftliches und sozial-kommunikatives Wissen mit dem eigenen Vorwissen vernetzt und anschließend im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert.

Ein zentraler Baustein der Kompetenzorientierung ist die systematische Abstimmung von kompetenzorientierten Lernzielen, Lernaufgaben und Leistungsaufgaben bzw. Leistungsnachweisen. Folglich werden nur Kompetenzen (bzw. deren Entwicklung) bewertet, die zuvor im Lernprozess erworben und in Lernzielen festgeschrieben sind. Kompetenzorientierte Lernziele besitzen eine Inhalts- und eine Handlungskomponente (Wissen und Können) und lassen dabei auf ein Anforderungsniveau schließen. Lern- und Leistungsaufgaben sollen kognitiv aktivierend (herausfordernd, problemlösungsorientiert) sein, zur Selbstreflexion anregen und Lebensweltbezug – also direkten Bezug zum Alltag eines Trainers – aufweisen. Die Formulierung von kompetenzorientierten Lernaufgaben ist Aufgabe der Ausbilder und zentral für den Lernprozess der Teilnehmenden. Während der Bearbeitung der Aufgaben nehmen die Ausbilder dann die Rolle des Lernbegleiters ein und fokussieren und verstärken die eben genannten Merkmale, um den Lernprozess der Trainer zu unterstützen.¹

Lebenslanges Lernen

... beschreibt den Kompetenzerwerb und die Weiterentwicklung der Trainer über den Lehrgang hinaus. In den Lehrgängen soll den Trainern bewusst gemacht werden, dass sie ihren Lernprozess selbst kontrollieren. Sie sollen lernen, sich selbst und ihre Tätigkeit zu reflektieren, sich Feedback einzuholen und ihren eigenen Fortschritt zu bewerten und zu planen. So übernehmen sie Verantwortung für ihre eigene Entwicklung hin zu besseren Trainern.

Die Systematik des 4-Klangs – neues Wissen zu erwerben, anzuwenden und zu reflektieren – ist das beste Instrument, die Trainer auf ihrem Entwicklungsweg zu begleiten. Die für den Kompetenzerwerb zentrale Aneignung neuen Wissens kann außerhalb des Lehrgangs beispielsweise durch qualitativ hochwertige Online-Inhalte, die Beobachtung von anderen Trainern und der Spielweise ihrer Mannschaften oder die Diskussion mit Trainern, Spielern und sonstigen Experten (z.B. über ein spezifisches taktisches oder didaktisches Problem oder eine Spielsituation) erfolgen. Wichtig dabei ist immer die kritische Reflexion des Wissens und die Vernetzung mit dem bisherigen Wissens-

¹ nach Sygusch, R., Muche, M., Liebl, S., Fabinski, W. & Schwind-Gick, G. (2020a). Das DOSB-Kompetenzmodell für die Trainerbildung. Teil 1. Leistungssport, 50(1), 41–47. & Sygusch, R., Muche, M., Liebl, S., Fabinski, W. & Schwind-Gick, G. (2020b). Das DOSB-Kompetenzmodell für die Trainerbildung. Teil 2. Leistungssport, 50(2), 45–49.

und Erfahrungsstand sowie der eigenen Werte und Trainerphilosophie. Durch die Anwendung des neuen Wissens im Heimatverein und die Reflexion der Umsetzung wird der 4-Klang abgerundet und der Kompetenzerwerb perfekt gemacht. Dabei kann man als Trainer experimentieren und sich ausprobieren. Scheitern, Reflektieren und Verbessern sind gewünschte und wichtige Prozesse in der persönlichen Entwicklung. Die Sammlung von Erfahrungen als aktiver Trainer ist durch nichts zu ersetzen. Neben dem selbstgesteuerten Lernen bieten die Weiterbildungen des DFB und der Landesverbände regelmäßig Möglichkeiten zur eigenen Entwicklung. Jeder Trainer kann sich auf seiner Niveaustufe kompetenzorientiert und nach seinen eigenen Interessen weiterentwickeln. Das Feedback durch die Ausbilder macht diese Weiterbildungen zu besonderen Lernmöglichkeiten und zu Meilensteinen lebenslangen Lernens.

Roter Faden

Das Trainerentwicklungsmodell bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ über den kompletten Entwicklungsweg mit ineinandergreifenden Bausteinen. Die vier Bausteine ICH, SPIEL und SPIELER, ORGANISATIONEN und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Sie finden sich vom DFB-Basis-Coach bis zur Pro-Lizenz wieder. Der ganzheitliche inhaltliche Ansatz wird auch durch die fußballspezifische Anbindung der Spezialgebiete gelebt (z. B. Fußball-Fitness).

Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen und gegebenenfalls weiteren typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können. Die Detailtiefe und die Gewichtung der Bausteine und ihrer Bereiche sind in jeder Ausbildungsstufe den alltäglichen Anforderungen angepasst.

ICH

Die Persönlichkeit ist ein maßgeblicher Faktor für das Gelingen der täglichen Aufgaben. Übergeordnetes Ziel ist, Kompetenzen zum Selbstverständnis, Selbstmanagement und zur Selbstentwicklung aufzubauen. Dabei werden unter anderem die eigenen Wertevorstellungen, die Reflexion der eigenen Wirkung und des eigenen Handelns, das Rollenverständnis, ein Stärken-Schwächen-Profil sowie Entwicklungsmöglichkeiten erarbeitet.

SPIEL UND SPIELER

In diesem Bereich werden die Kernthemen des Fußballspielens aus einer Vielzahl von Perspektiven behandelt, immer unter der Fragestellung: Wie können Trainer ihre Spieler und Teams dabei unterstützen, auf dem Platz bestmöglich zu agieren und sich persönlich und als Gruppe zu verbessern? Übergeordnetes Ziel ist, das Spiel und die Spieler zu verstehen, zu managen und weiterzuentwickeln. Dazu erarbeiten die Trainer Kriterien und Prinzipien für individuelle und kollektive Verhaltensweisen, führen Analysen durch und erproben Anwendungen.

ORGANSISATIONEN

Die Rahmenbedingungen innerhalb der Vereine und Verbände bilden den Handlungsspielraum für die Trainer. Übergeordnetes Ziel ist, die für sie jeweils relevanten Organisationsstrukturen des Fußballs zu verstehen, zu managen und zu entwickeln. Kernthemen sind die Ausschöpfung der Förderstrukturen für Talente, der Aufbau und die Führung des Kaders und des Funktionsteams sowie eine übergreifende Kommunikation und der Umgang mit Konflikten.

SYSTEM FUSSBALL

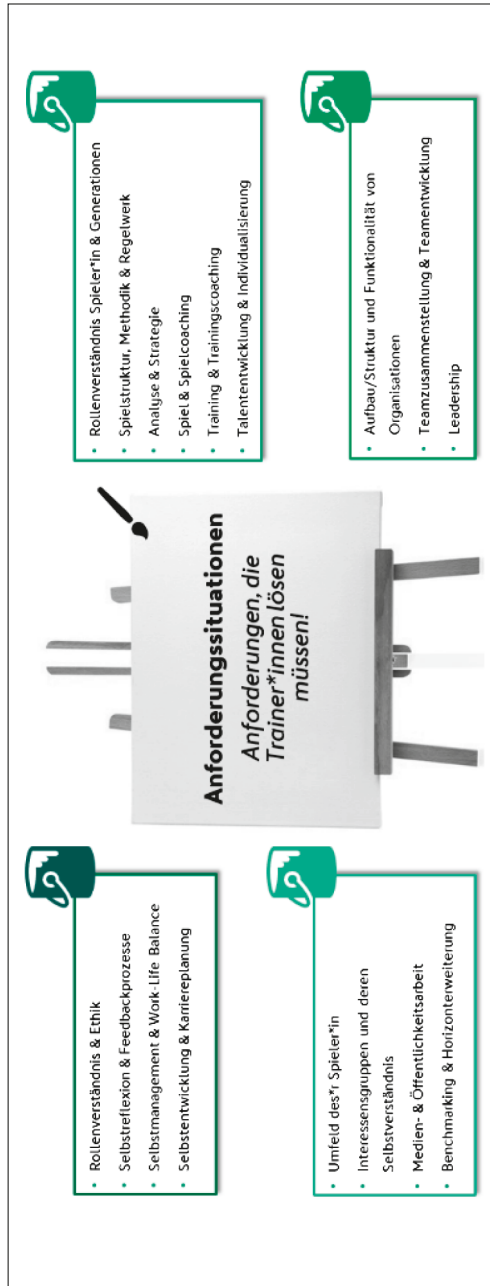
Das System Fußball ist ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlichster Interessengruppen. Übergeordnetes Ziel ist, Logiken und Zusammenhänge für Trainer und Trainerinnen im jeweiligen Kontext zu verstehen, zu managen und zu nutzen. Schwerpunkt sind dabei der Umgang mit Medien, öffentlicher Berichterstattung, Beratern, Sponsoren und weiteren Interessengruppen im Umfeld der Aktiven sowie nationale und internationale Trends und Maßstäbe (siehe Grafik 1).

Leistungsnachweise

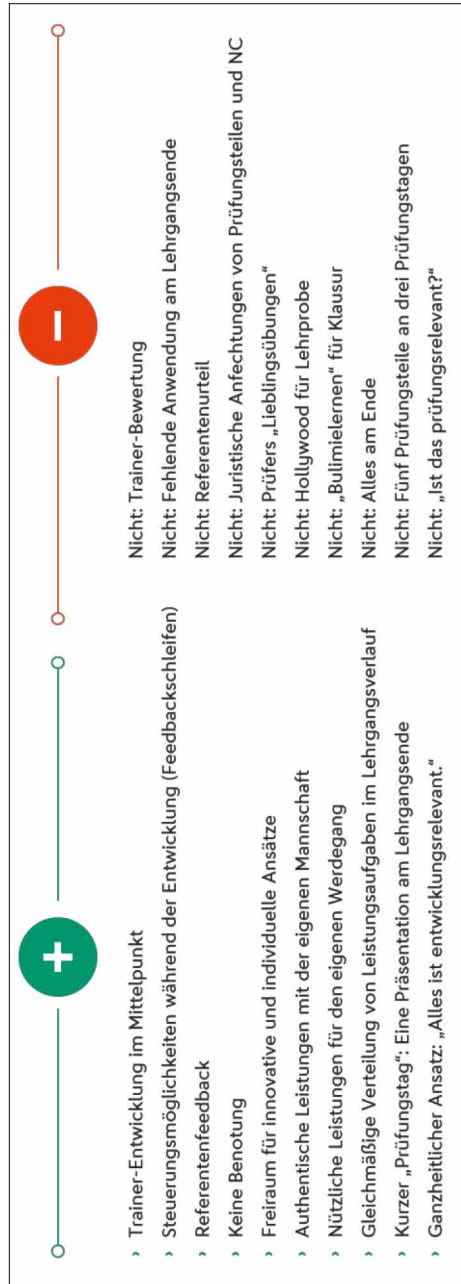
... ersetzen die traditionellen Prüfungen. Anstelle der Beurteilung der Trainer und des Leistungsvergleichs tritt die Unterstützung des individuellen Entwicklungsprozesses des Einzelnen. Die Teilnehmer erbringen kontinuierlich Leistungsnachweise, in denen sie ihren Kompetenzerwerb demonstrieren und reflektieren – bestenfalls mit der eigenen Mannschaft, im eigenen Vereinsumfeld. Sie erhalten Feedback durch ihre Ausbilder, das sie noch während des weiteren Ausbildungsverlaufs zur persönlichen Entwicklung nutzen können. Die zeitliche Verteilung der Leistungsnachweise fokussiert dabei die regelmäßige Selbstreflexion und Feedback zum richtigen Zeitpunkt im Lernprozess.

Dabei soll nach dem Feedback-Modell nach Hattie und Timperley² Feedback auf drei Ebenen gegeben werden: (1) Feed-Up auf der Basis vorgegebener Referenzmodelle, die für alle Auszubildenden transparente und leistungsorientierte Kriterien für ihre zu erbringenden Leistungsnachweise sind, (2) Feedback als dokumentierte Rückmeldung durch den Ausbilder auf Basis der Selbstreflexion der Teilnehmenden nach Leistungsnachweisen und (3) Feed-Forward mit einer gemeinsamen Festlegung von weiteren und wünschenswerten Entwicklungsschritten. Zu guter Letzt steht eine Abschlusspräsentation, in der sie ihren individuellen Entwicklungsprozess vorstellen und passgenaue nächste Entwicklungsziele und mögliche Schritte dorthin gemeinsam mit den Ausbildenden diskutieren. So werden die Leistungsnachweise Teil des Lernprozesses und zu Meilensteinen der individuellen Trainerentwicklung (siehe Grafik 2).

² Hattie, John & Timperley, Helen (2007). The power of feedback. Review of Educational Research 77(1), S. 81–112.



Grafik 1: System Fußball



Grafik 2: Leistungsnachweise

II. LERNPRINZIPIEN

Unsere Aus- und Weiterbildungsangebote ...

(1) ... generieren einen praktischen Mehrwert.

Viele Teilnehmer bringen bereits wertvolle Erfahrungen mit. Diese sollen erkannt, aktiviert und darauf aufgebaut werden. Das bereits bestehende Wissen mit neuen Ausbildungsinhalten zu kombinieren, generiert praktischen Mehrwert für die Teilnehmer.

(2) ... binden die Lernenden aktiv ein.

Die Teilnehmer werden aktiv bei problemlösungsorientierten Fragestellungen und Entscheidungssituationen eingebunden. Sie sollen die Freiheit haben, eigene Ideen und Gedanken selbstständig in realistischen, praktischen Anforderungssituationen auszuprobieren. Dafür muss ein positives Lernklima aufgebaut werden, in dem Fehler erlaubt bzw. erwünscht sind. Lernen durch Ausprobieren und durch Fehler steht hier im Mittelpunkt. Mit steigender Kompetenz werden die Anforderungssituationen im Laufe eines Lehrgangs oder auf der nächsten Lizenzstufe komplexer und umfangreicher, sodass die Teilnehmer jederzeit kognitiv gefordert werden und sich dadurch weiterentwickeln können.

(3) ... sind herausfordernd.

Zur eigenen Entwicklung gehört auch, sich laufend herauszufordern, bestehende und zukünftige Gewohnheiten und Annahmen zu hinterfragen und seine Aufgaben an den eigenen Lernzielen auszurichten. Die besten Trainer, Vereins- und Verbandsmitarbeiter sind diejenigen, die neue Dinge ausprobieren und dazulernen, die sich aus ihrer Komfortzone herausbewegen und sich stetig selbst reflektieren. Mit dieser Grundhaltung werden auch die Spieler und das Spiel als solches weiterentwickelt.

(4) ... sind authentisch.

Theorie soll kein Selbstzweck sein, der Transfer in die Praxis ist entscheidend. Nach dem Erwerb neuen Wissens muss jeder Teilnehmer die Zeit haben, dieses anzuwenden, auf die eigenen Rahmenbedingungen anzupassen und praxisorientiert zu vertiefen. Theoretische Konzepte und Modelle werden stets in praktischen Situationen getestet und implementiert. Die Anwendung im Heimatverein ist dabei das Idealbild authentischen und realitätsnahen Lernens.

(5) ... beinhalten Feedback.

Erwachsene wollen wissen, wie sie sich weiterentwickeln können. Daher ist strukturiertes, individuelles und praxisorientiertes Feedback essenzieller

Bestandteil der Aus- und Weiterbildungen. Dialog statt Monolog, die Kombination von Selbstevaluation, Peer- und Ausbilder-Feedback und die Offenheit gegenüber Neuem sind Zutaten einer erfolgreichen Feedbackkultur in unseren Lehrgängen.

(6) ... fokussieren Zusammenarbeit.

Eine sinnvolle Kooperation der Teilnehmer untereinander führt nicht nur zum Erreichen gemeinsamer Ziele, sondern fördert auch die eigene Entwicklung. Wissen teilen und voneinander lernen sind hier zentrale Begriffe. Der Ausbilder fungiert dabei als Partner und Mitstreiter und nimmt wertschätzend die Ideen und Impulse der Teilnehmer mit auf, setzt damit neue Diskussionen in Gang und steuert Lernprozesse.

III. QUALITÄTSSTANDARDS FÜR DIE LEHRARBEIT IM DFB UND SEINEN LANDESVERBÄNDEN

Der DFB und seine Landesverbände bekennen sich zu folgenden Qualitätsstandards für die Durchführung der Aus- und Weiterbildungen im Trainerbereich und der Überfachlichen Qualifizierung:

	Unterricht: Trainer-AFW/ÜF-AFW	Bildungsmanagement
Format	Ab 1.1.2025 finden alle Lehrgänge im Blended-Learning-Format statt. Blended Learning wird dabei als Wechsel zwischen Online-, Präsenz- und Anwendungsphasen im Heimatverein definiert. Hierbei gelten verschiedene Übergangsregelungen zur schrittweisen Einführung. Ab 1.1.2023 werden alle Ausbildungen auf Landesverbandsebene, ab 1.1.2024 alle Ausbildungen auf Kreis-/Bezirksebene und ab 1.1.2025 alle Lehrgänge im Blended-Learning-Format durchgeführt. Dies gilt ab der Zertifikatsstufe.	
Methodik	Kompetenzorientierte Lernziele sind Ausgangspunkt aller Lehrgänge. Sie sind schriftlich für jede Lerneinheit im Unterrichtsverlaufsplan (UVP) hinterlegt. Die kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung orientiert sich am 4-Klang-Modell.	Bei der Auswahl und Koordination der Referenten ist das Thema Kompetenzorientierung ein Qualitätsmaßstab.
Inhalte	Innerhalb der Trainerausbildung gibt es festgelegte Unterrichtsinhalte, die sich auf Referenzmodelle beziehen. Die Veranstaltungsinhalte sind mittels Quellenangaben belegbar.	Alle aktuellen Lehrgänge sind mit Lehrgangsinhalten und Lehrgangszielen in einer Online-Lernumgebung hinterlegt.

Organisation	Ein schriftlicher Ablaufplan und ein schriftlicher UVP sind die Grundlage für jeden Lehrgang.	Für jeden Lehrgang ab Zertifikatsstufe gibt es eine geschlossene Online-Lernumgebung, die die „Heimat“ der Veranstaltung darstellt und über die der inhaltliche, organisatorische und kommunikative Austausch stattfindet. Der Prozess von der Ausschreibung eines Lehrgangs bis hin zur Lizenzierung ist klar definiert und schriftlich hinterlegt. Jeder Lehrgang wird durch einen digitalen Feedbackbogen abgeschlossen und ausgewertet sowie in Form eines Feedbackgesprächs mit dem Qualifizierungsteam nachbesprochen.
Material	Die Einrichtungsqualität stellt einen störungsfreien analogen und digitalen Lernprozess sicher.	Die Einrichtungsqualität/Infrastruktur stellt einen störungsfreien analogen und digitalen Lern- und Verwaltungsprozess sicher.
Kommunikation	Für alle an der Aus- und Weiterbildung beteiligten Gruppen sind transparente und nachvollziehbare inhaltliche Lehrgangsverläufe/Lehrgangsprogramme hinterlegt und veröffentlicht.	Interne Kommunikation: Organisatorisch-administrative Prozesse zum Lehrgangsablauf sind hinterlegt. Externe Kommunikation: Die Bildungsarbeit des Verbands wird innerverbandlich und nach außen kommuniziert und auf ausgewählten Kommunikationskanälen des Landesverbands beworben.
Qualifizierungsteam	Der Lehrgangsleiter bezieht alle Referenten in die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung ein. Das Qualifizierungsteam identifiziert sich mit dem Selbstverständnis des Landesverbands zu den Qualitätsstandards der Bildungsarbeit. Ab 2025 hat jeder Lehrgangsleiter ein gültiges DFB-Ausbilderzertifikat als Basisqualifikation für eine Ausbilder-tätigkeit.	Jeder Referent/Bildungsmanager hat ein eigenes, vollständiges Profil in der Online-Lernumgebung. Der Landesverband hat ein eigenes Bildungsselbstverständnis definiert. Das Qualifizierungsteam identifiziert sich mit diesem Selbstverständnis. Die Einbeziehung des Referententeams in die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung ist schriftlich in den Verträgen/Aufgabenprofilen der Lehrgangsleiter hinterlegt. Gemäß der UEFA-Konvention wird zusätzlich (1) ein „Ausbilder-Teilnehmer-Schlüssel“ für alle Lehrgänge definiert und (2) ein Anforderungsprofil für Gastreferenten schriftlich hinterlegt. Darüber hinaus wird der Einstieg in Tandemunterricht empfohlen.

Rechts-sicherheit	Die Durchführung des Lehrgangs/der Leistungsnachweise sind konform mit den relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. DSGVO). Alle Lernziele/Leistungsnachweise sind schriftlich hinterlegt, für die Teilnehmenden einsehbar und nachvollziehbar sowie vorab als Standardkriterien kommuniziert.	Die Durchführung des Lehrgangs ist konform mit den relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen.
Evaluation	Zu jedem Lehrgang gehört ein digitaler Feedbackbogen für die Teilnehmer (Selbstevaluation). Die Landesverbände haben Zugriff auf die Ergebnisse der Selbstevaluation.	Zu jedem Lehrgang gehört ein digitaler Feedbackbogen für die Teilnehmer. Einmal pro Legislaturperiode des Landesverbands findet eine Fremdevaluation des Fachbereichs Qualifizierung statt. Diese Fremdevaluation kann durch einen LV-Bildungspartner (Universität, Bildungsinstitutionen, etc.) oder durch andere Landesverbände erfolgen.
Finanzen		Jeder Lehrgang ist mit einer Kostenplanung schriftlich kalkuliert und hinterlegt. Es gibt für die Bildung einen eigens ausgewiesenen Etat.

IV. WEITERENTWICKLUNG

Alle Träger von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Fußball sollen gegenüber den ehren- und hauptamtlichen Teilnehmern aus den Fußballvereinen und Fußballverbänden, den Landessportbünden und der öffentlichen Verwaltung sowie den Wirtschaftspartnern im Bereich des Fußballs eine Mindestqualität in der Lehrarbeit sicherstellen. Denn Standards und Referenzpunkte ändern sich auch im Fußball stetig. Daher ist es notwendig, bestehende Strukturen durch gewonnene Erkenntnisse und Erfahrungen zu erweitern und die Qualität in der Aus- und Weiterbildung zu steigern. Dies verdeutlicht den stetigen Prozess der Weiterentwicklung nicht nur der Trainer, Spieler etc., sondern auch aufseiten des DFB. Ziel ist es, im Rahmen eines kontinuierlichen Prozesses Verbesserungsmöglichkeiten systematisch zu erkennen, Erkenntnisse und Erfahrungen auszutauschen und mit geeigneten Maßnahmen auf einem qualitativ hochwertigen Niveau weiterzuentwickeln. Bei der Weiterentwicklung von bestehenden Ausbildungsstrukturen wird auf die Evaluation der Lehrgänge zurückgegriffen. Dabei kommen sowohl quantitative als auch qualitative Auswertungen zum Einsatz, die Rückschlüsse auf die Effektivität der Aus- und Weiterbildungen geben. Verstärkt findet dabei die Personalentwicklung Berücksichtigung, die eine bedarfsgerechte Qualifizierung der Mitarbeiter/innen in den Mittelpunkt stellt. Dieses Konzept leistet einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung, Qualifizierung, Bindung und Betreuung der in den Fußballorganisationen mehrheitlich ehrenamtlich tätigen Menschen. Personalentwicklung umfasst also sämtliche Maßnahmen, die geeignet sind, die Handlungskompetenz der Mitarbeiter/innen

zu fördern und weiterzuentwickeln. Denn Lehrgangsleiter und Referenten in der Aus- und Weiterbildung haben einen großen Anteil an der Umsetzung von Ausbildungskonzeptionen im verbandlichen Lehrwesen. Die Qualität in der Ausbildung von Übungsleiter/innen, Trainer/innen usw. ist eng verbunden mit dem Erwerb von Handlungskompetenz. Diese hat als Leitziel – für alle Ausbildungsgänge und -stufen – eine besondere Bedeutung, da sie Wissen, Können und Verhalten in Bezug auf ein erfolgreiches, ganzheitliches Handeln miteinander verknüpft. Handlungskompetenz schließt Sozialkompetenz (Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Toleranz, Verantwortungsbereitschaft), Fachkompetenz, Methoden- und Vermittlungskompetenz sowie strategische Kompetenz ein und ist die Basis für engagierte, motivierte Eigentätigkeit. Deshalb kommt der regelmäßigen Weiterbildung der Ausbilder und Referenten/innen im verbandlichen Lehrwesen eine entscheidende Bedeutung zu. Der DFB bietet in Zusammenarbeit mit seinen Regional- und Landesverbänden Maßnahmen an, die zum Erwerb des DFB-Ausbilderzertifikats führen (Durchführungsbestimmung 16). Des Weiteren ist die „Ausbildung für Ausbilder“ ein essenzieller Baustein zur Instandhaltung und Weiterentwicklung von Qualitätsstandards.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 2

C-Lizenz

I. VORBEMERKUNG

Der Spaß am Fußballspielen ist für Kinder, Jugendliche und Erwachsene unterer Spiel- und Altersklassen das allerwichtigste Motiv, um in einem Verein regelmäßig zu trainieren und sich in offiziellen Spielrunden mit anderen Teams zu messen. Alle Trainings- und Spielangebote müssen deshalb diese Erwartung bestmöglich erfüllen. Hinzu kommen eine positive Teamatmosphäre sowie ein engagierter, offener und kompetenter Trainer.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

In der C-Lizenzausbildung lernen die Trainer, den komplexen und anspruchsvollen Anforderungen ihres Alltags als Trainer gerecht zu werden und sich stetig weiterzuentwickeln. Die Ausbildung befähigt die Trainer, Kinder-, Jugend- oder Erwachsenenmannschaften auf Kreis- bzw. Bezirksebene zu trainieren und zu betreuen. Im Einzelnen soll die C-Lizenzausbildung Trainer darauf vorbereiten,

- Spaß an der Bewegung und am Fußballspielen zu fördern,
- die fußballerische Leistung und die Persönlichkeit der Spieler zu entwickeln,
- spielorientiert und motivierend zu trainieren,
- fußballerisches Lernen durch „gesteuerte“ Spielformen zu ermöglichen,
- Freude an individuellen und mannschaftlichen Fortschritten zu vermitteln,
- ein positives Mannschaftsklima zu schaffen, Teamprozesse zu fördern und respektvoll, offen und zielorientiert zu kommunizieren,
- Konflikte konstruktiv und lösungsorientiert zu besprechen,
- die Spieler durch Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten aktiv einzubinden.

III. AUSBILDUNGSGEHÄLT

Die Ausbildung zum Trainer mit C-Lizenz umfasst 120 Lerneinheiten inklusive Leistungsaufgaben (vgl. § 19 Nr. 2. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL und SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert.

Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Typische Anforderungssituationen für C-Lizenz-Trainer sind.

-
- die Entwicklung des eigenen „Trainer-Ichs“,
 - die Analyse des Spiels der eigenen Mannschaft,
 - die Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft
 - und die Reflexion der eigenen Trainerentwicklung.

Diesen und gegebenenfalls weiteren typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

ICH

- Rollenverständnis, Werte und Anforderungsprofil als Trainer im Breitenfußball
- Unterschied zwischen Entwicklungs- und Ergebnistrainer
- Definition von Erfolg im Kinder-, Jugend- bzw. Erwachsenenfußball und entsprechende Erwartungshaltungen von Verein, Eltern und Spielern
- Grundsätze, Vor- und Nachteile planvollen und organisierten Handelns im Traineralltag
- Bedeutung und Prozesse lebenslangen Lernens
- Orientierungshilfen zur Selbstreflexion
- Bedeutung von Feedback für die Selbstentwicklung/-reflexion und Prinzipien für den Umgang mit Feedback
- Kritikfähigkeit und Haltung gegenüber Kindern, Jugendlichen bzw. Erwachsenen
- Methoden zur Definition von persönlichen Zielen

SPIEL UND SPIELER

- Bewegungs- und Lebenswelt von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- Kennzeichen der Generationen „Y“, „Z“ und „Alpha“
- Entwicklungsmerkmale von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen (motorisch-körperlich, psychosozial, Lernverhalten)
- Abgrenzung von Kinder-, Jugend- und Erwachsenentraining und der entsprechenden Spielidee
- Gründe für Dropout
- Grobstruktur der Spielphasen (Offensive – Umschalten nach Ballgewinn – Defensive – Umschalten nach Ballverlust – Standardsituationen)
- Grundlagen des taktischen Verhaltens im Kinderfußball und 10 goldene Regeln
- Grundlagen von Spielsystemen im Jugend- und Erwachsenenfußball
- Geeignete Wettkampfformate im Kinder-, Jugend- und Erwachsenenfußball
- Altersgerechte Leitlinien zur Förderung des Spielerlebnisses vor, während und nach Spielen

-
- Die besondere Rolle des Torhüters im Kinder-, Jugend- und Erwachsenenfußball
 - Altersgerechter Einsatz von Taktiktafel, Flipchart und Videoanalyse
 - Grundlagen der Spieleranalyse im Jugendfußball
 - Grundlagen der Spieleranalyse im Erwachsenenfußball
 - Bedeutung von Freude als Grundlage des Lernens (z. B. durch Spielformen)
 - Grundsätze der Trainingsplanung (einzelne Trainingseinheit, langfristige Trainingsplanung)
 - Möglichkeiten der Trainingssteuerung und Trainingsnachbereitung
 - Spielgemäßes Training von Technik und Taktik im Kinder-, Jugend- und Erwachsenenfußball
 - Typische Spielsituationen und Entscheidungsoptionen
 - Auswirkungen von Provokationsregeln auf das Training
 - Möglichkeiten der langfristigen Planung einer Saison
 - Grundlagen der Fußballfitness
 - Aufgabenverteilung im Trainer- bzw. Betreuersteam (gegebenenfalls inklusive Eltern)

ORGANISATION

- Struktur der Landesverbandsorganisationen und deren Nutzung für die eigene Arbeit
- Grundsätze und Bedeutung der Teamentwicklung und Teamstruktur
- Rollen und Aufgaben in einem Team
- Grundsätze und Bedeutung der Teamentwicklung und Teamstruktur
- Grundlagen des altersgerechten Coachings im Kinder-, Jugend- und Erwachsenenfußball
- Altersgerechte, persönliche und digitale Kommunikation als Instrumente der Mannschaftsführung
- Bedeutung von Verantwortung im Kinder-, Jugend- und Erwachsenenfußball (Aufsichtspflicht, Jugendschutz, Datenschutz und Bildrechte, Gesundheit und Verletzungen, gesellschaftliche Verantwortung, Alkohol und Drogen)
- Trainer als Vorbild
- Zusammenhang zwischen Verantwortung und Führung
- Konfliktverhalten und Mannschaftsführung
- Möglichkeiten der Unterstützung und Verteilung von Zuständigkeiten

SYSTEM FUSSBALL

- Bedeutung des Umfelds der Spieler für ihre Entwicklung (Freunde, Schule bzw. Beruf, Familie, Hobbys)
- Grundsätze der Elternarbeit und der Elternkommunikation im Kinder- und Jugendfußball

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, ZULASSUNG, LEISTUNGSNACHWEISE, LIZENZVERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt die DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 2A

DFB-Basis-Coach

I. VORBEMERKUNG

Die Anforderungen an Trainer sind je nach Spiel- und Altersklasse oder der spezifischen Situation anders. Dennoch kann sich jeder Trainer an einheitlichen Prinzipien orientieren, um Spieler und Team bestmöglich voranzubringen. Ein motivierendes, spielorientiertes und lernintensives Training ist dabei der Erfolgsschlüssel in allen Spiel- und Altersklassen. Dabei hat der Trainer vom Kinder- bis hinaus zum Spitzenfußball eine „Schlüsselrolle“: Er fordert und fördert jeden einzelnen Spieler in Training und Spiel; er registriert, korrigiert die Einzelleistungen; er initiiert und steuert die Mannschaftsbildungs-Prozesse. Die Anforderungen an einen engagierten, kompetenten und ambitionierten Trainer sind komplex und anspruchsvoll – egal für welche Situationen und Herausforderungen er gerade bestmögliche Lösungen finden muss.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

Der zertifizierte DFB-Basis-Coach ist für Trainer aller Spiel- und Altersklassen der Startpunkt und die Basis für ein lebenslanges Lernen, um diesen komplexen und anspruchsvollen Anforderungen an Trainer gerecht zu werden und sich stetig weiterzuentwickeln. Er dient als niederschwellige Qualifizierungsmaßnahme und begleitet Trainer bei dem an Alltagsanforderungen orientierten, prinzipiengeleiteten Erwerb von Trainerkompetenzen.

Durch die Integration des DFB-Basis-Coaches in die DFB-Vereinsmanager-Ausbildung erlangen Vereinsmanager zudem grundlegende Trainerkompetenzen und einen Einblick in die Arbeit ihrer Vereinstrainer. Dies hilft den Vereinsmanagern bei der Kommunikation mit Trainern und Spielern und bei der sportlichen Weiterentwicklung ihres Vereins.

III. AUSBILDUNGSGEHÄLT

Der DFB-Basis-Coach hat einen Umfang von insgesamt 40 Lerneinheiten (vgl. § 39 Nr. 1. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL und SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert. Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Typische Anforderungssituationen für Trainer mit dem DFB-Basis-Coach sind

- die Entwicklung des eigenen „Trainer-Ichs“ und
- die Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft.

Diesen und gegebenenfalls weiteren typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet,

die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

ICH

- Rollenverständnis, Werte und Anforderungsprofil als Trainer im Breitenfußball
- Unterschied zwischen Entwicklungs- und Ergebnistrainer
- Grundsätze, Vor- und Nachteile planvollen und organisierten Handelns
- Bedeutung und Prozesse lebenslangen Lernens
- Methoden zur Definition von persönlichen Zielen

SPIEL UND SPIELER

- Abgrenzung von Kinder-, Jugend- und Erwachsenentraining
- Grobstruktur der Spielphasen (Offensive – Umschalten nach Ballgewinn – Defensive – Umschalten nach Ballverlust – Standardsituationen)
- Altersgerechter Einsatz von Taktiktafel, Flipchart und Videoanalyse
- Bedeutung von Freude als Grundlage des Lernens (z. B. durch Spielformen)
- Spielgemäßes Training von Technik und Taktik
- Grundsätze der Trainingsplanung (einzelne Trainingseinheit, langfristige Trainingsplanung)
- Möglichkeiten der Trainingssteuerung und Trainingsnachbereitung
- Grundlagen der Fußballfitness

ORGANISATION

- Grundsätze und Bedeutung der Teamentwicklung und Teamstruktur
- Trainer als Vorbild
- Bedeutung und Dimension von Verantwortung
- Zusammenhang zwischen Verantwortung und Führung
- Gesellschaftliche Verantwortung

SYSTEM FUSSBALL

- Bedeutung des Umfelds der Spieler auf ihre Entwicklung

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den

Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, LEISTUNGSNACHWEISE, VERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 3

B-Lizenz

I. VORBEMERKUNG

Auf unteren Stufen der Talentförderung bzw. im höheren Amateurfußball haben alle Beteiligten ambitionierte und leistungsorientierte Ziele – sei es für sich selbst als auch als Team. Dabei stellt sich jedem Trainer die Herausforderung, parallel zu diesen leistungssportlichen Prozessen eine Teamstruktur aufzubauen, in der sich jeder mit seinen Motiven und Qualitäten einbringen kann und damit als (Spieler-)Persönlichkeit wächst.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

In der B-Lizenz erwerben Trainer im Amateurleistungsfußball Kompetenzen, um die alltäglichen Herausforderungen ihrer Arbeit zu bewältigen.

Trainer im ambitionierten Jugendfußball müssen sich im Klaren sein, dass die Spieler häufig einer erheblichen Doppelbelastung von schulischer Belastung/beruflicher Ausbildung und fußballerischen Anforderungen ausgesetzt sind. Im ambitionierten Jugendfußball müssen Jugendliche Schritt für Schritt einen „Feinschliff“ als Fußballer, aber auch als (Sportler-)Persönlichkeit bekommen. Die Spieler sollen zudem erkennen, dass ein Team nur dann stark sein kann, wenn jeder sich mit dessen Zielen identifiziert, sein eigenes Potenzial ausschöpft und sich mit voller Energie einbringt. Eine Kernaufgabe des Trainers ist es auch, ambitionierte Jugendliche mit berechtigten sportlichen Zielen auf Basis eines motivierten, inhaltlich klar strukturierten Trainingskonzepts aktiv einzubinden und Eigeninitiative und „Selbststeuerung“ zu fördern und zu fordern. Im Einzelnen soll die B-Lizenz mit dem Profil Jugend Trainer im ambitionierten Jugendfußball darauf vorbereiten,

- die Spieler in alle Prozesse rund um das Training, Wettspiel und Team aktiv einzubinden,
- „innere Stärke“ durch sportliche Leistungen aufzubauen,
- die nötige „Einstellung“ für das Erreichen ambitionierter sportlicher Ziele konsequent zu fordern,
- gegenseitige Hilfe, offene Kommunikation und Respekt in jeder Situation zu „leben“,
- eine kritisch-konstruktive Diskussionskultur zu fördern, um optimale Lösungen zu finden,
- das Training zu individualisieren (Stärken-Schwächen-Profil, Fitness),
- komplex zu trainieren, aber gleichzeitig die Individualität der Spieler weiter zu fördern und zu fordern,
- Jugendliche rechtzeitig auf Trainings- und Spielintensität, Dynamik und psychisch-mentale Anforderungen des Erwachsenenfußballs vorzubereiten.

Trainer im ambitionierten Erwachsenenfußball müssen sich im Klaren sein, dass die Spieler häufig einer erheblichen Doppelbelastung von beruflichen und fußballerischen Anforderungen ausgesetzt sind. Darüber hinaus müssen sie dafür sensibilisieren und auch konsequent einfordern, dass (berechtigte) individuelle Ziele, Erwartungen und Interessen immer mit Teamzielen und -prozessen „abgeglichen“ werden müssen. Zudem stellt sich im höheren Amateurfußball mit ambitionierten sportlichen Zielen jedem Trainer die Herausforderung, ein intensives, systematisch strukturiertes Team-Training mit einer motivierenden Trainingsatmosphäre zu koppeln. Im Einzelnen soll die B-Lizenz mit dem Profil Erwachsene Trainer im ambitionierten Erwachsenenfußball darauf vorbereiten,

- eine positive, leistungssportliche Atmosphäre aufzubauen,
- Selbstreflexion und Eigenmotivation zu fordern und zu fördern,
- stets sensibel mögliche Konflikte zwischen Privatleben und leistungssportlichen Herausforderungen zu erkennen und rechtzeitig mögliche Lösungsstrategien zu finden,
- im Konsens mit dem Team realistische Zielvereinbarungen, Abläufe, Pflichten-kataloge usw. zu vereinbaren,
- sensibel auf die jeweilige Situation zu reagieren, aber letztlich konsequent die nötige Teamorientierung einzufordern und durchzusetzen,
- Einzelspieler mit Blick auf spezielle Anforderungsprofile zu schulen,
- individualisiertes, stets fußballbezogenes Fitnesstraining durchzuführen,
- komplex zu trainieren, aber die positionsspezifische und athletische Individualität zu beachten,
- mittels Schwerpunkt-Spielen „echte“ Wettspielrealität zu simulieren,
- die Spieler in alle Trainingsprozesse aktiv einzubinden und Ideen, Impulse und Vorschläge einzufordern.

III. AUSBILDUNGSGEHÄLT

Die B-Lizenzausbildung hat einen Umfang von insgesamt 120 Lerneinheiten inklusive Leistungsnachweise (vgl. § 20 Nr. 2. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL und SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert. Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Typische Anforderungssituationen für B-Lizenz-Trainer sind

- die Entwicklung eines eigenen „Coaching-Konzepts“,
- die Analyse des Spiels der eigenen Mannschaft mit Trainingsableitung,
- die Ausarbeitung eines Trainings- bzw. Trainingswochenplans und
- die Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft basierend auf der Analyse des Spiels mit der eigenen Mannschaft,
- die Reflexion der eigenen Trainerentwicklung.

Diesen und gegebenenfalls weiteren typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

ICH

- Rollenverständnis, Werte und Anforderungsprofil als Trainer im Amateurleistungsfußball (unter anderem Entwicklungs- vs. Ergebnistrainer; Abhängigkeit von Altersstufe)
- Reflexion der eigenen Kompetenzen und Zuständigkeiten und Möglichkeiten der Unterstützung
- Techniken zur Erstellung eines Selbstkonzepts und eines Eigenprofils
- Methoden zur Definition persönlicher Entwicklungsziele
- Ziele im Jugend- und Erwachsenenfußball
- Modelle zum Umgang mit Stress und Methoden zur Stressbewältigung

SPIEL UND SPIELER

- Beweggründe und Anforderungen an Spieler im Amateurleistungsfußball
- Detailstruktur der Spielphasen
- Mannschaftstaktische Prinzipien
- Positionsprofile
- Grundlagen des Entscheidungsverhaltens
- Technisch-taktische Grundsätze für die einzelnen Spielphasen
- Grundlagen der Video- und Trainingsanalyse
- Spielanalyse und Entwicklung eines Matchplans
- Detailanalyse von Fußballaktionen
- Alters- und entwicklungsgerechte Präsentation von Analyseergebnissen
- Methodische Grundsätze der Trainingsplanung, -durchführung und -nachbereitung
- Spielgemäßes Training von Technik und Taktik
- Langfristige Trainingsplanung unter Berücksichtigung der Entwicklungsmerkmale der Spieler
- Verbindung von Kleingruppen-/Positionstraining und Mannschaftstraining
- Individualisierung
- Relativer Alterseffekt, biologisches Alter und Bio-Banding
- Integratives Torwarttraining
- Coaching-Prinzipien
- Zusammenarbeit im (Trainer-)Team
- Fußball-Fitness im Kontext der Entwicklungsphasen
- Grundlagen der Leistungsdiagnostik

ORGANSATION

- Struktur der Landesverbandsorganisationen und deren Nutzung für die eigene Arbeit
- Führungsstile und deren Einfluss auf das Team
- Mannschaftsführung, altersgerechtes Coaching, Motivation
- Zielgruppengerechte Kommunikation
- Konfliktverhalten
- Feedbackmethoden und -techniken
- Einflussfaktoren und Methoden zur Teamentwicklung
- Rollen und Aufgabenverteilung im Trainerteam

SYSTEM FUSSBALL

- Fußballentwicklung und -innovation
- Blick über den Tellerrand in andere Nationen, Sportarten, Leistungsbereiche etc.
- Bedeutung des Umfelds der Spieler für ihre Entwicklung (Talentfördersystem, Fußballschulen, Berater etc.)

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, ZULASSUNG, LEISTUNGSNACHWEISE, LIZENZVERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt die DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 3A

Futsal-B-Lizenz

I. VORBEMERKUNG

Mit der Einführung der Futsal-Bundesliga in der Saison 2021/2022 existiert nun für den Männerbereich eine nationale Futsal-Liga, deren Unterbau auf den Futsal-Regional- und -Verbandsligen beruht. Auch im Frauenbereich spielen bereits seit der Saison 2015/2016 ambitionierte Futsal-Frauenmannschaften in der WFLV-Frauen-Futsal-Regionalliga West. Neben den Spielbetrieben werden zudem Juniorinnen und Junioren in den DFB-U 19-Futsal-Stützpunkten gefördert. Um die Entwicklung des Hallenfußballs qualitativ voranzubringen und die Herausforderungen auf diesen Ebenen bewältigen zu können, benötigen die Trainer umfangreiche Kompetenzen.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

Trainer im ambitionierten Erwachsenen-Futsal stehen vor der Herausforderung, dass sie den Beruf mit dem Leistungs-Futsal in Einklang bringen müssen. Ihnen muss bewusst werden, dass nicht nur sie, sondern auch ihre Spieler einer Doppelbelastung ausgesetzt sind. Weiterhin stehen die Trainer vor der Herausforderung, dass im ambitionierten Erwachsenen-Futsal die Erwartungen an ein leistungssportorientiertes Futsal-Training und Umfeld stetig wachsen. Im Einzelnen soll die Futsal-B-Lizenzausbildung darauf vorbereiten,

- eine positive, leistungssportliche Atmosphäre aufzubauen,
- Selbstreflexion und Eigenmotivation zu fordern und zu fördern,
- eine eigene Spielphilosophie zu entwickeln,
- ein leistungssportorientiertes Futsal-Training basierend auf der Spielphilosophie zu entfalten,
- Lernprozesse der Spieler durch lernzielorientiertes Coaching zu fördern,
- Einzelspieler mit Blick auf spezielle Anforderungsprofile zu schulen,
- individualisiertes, stets Futsal-bezogenes Fitnesstraining durchzuführen,
- mittels des Futsal-Spiels im 5 gegen 5 im Training „echte“ Wettspielrealität zu simulieren.

III. AUSBILDUNGSMATERIALIEN

Die Futsal-B-Lizenzausbildung hat einen Umfang von insgesamt 160 Lerneinheiten inklusive Leistungsaufgaben (vgl. § 21b Nr. 2. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL UND SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUTSAL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert.

Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen, und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Typische Anforderungssituationen für Futsal-B-Lizenz-Trainer sind

- die Entwicklung einer eigenen Spiel- und Trainingsvision,
- die Analyse des Spiels der eigenen Mannschaft mit Trainingsableitung,
- die Trainingsanalyse,
- die Spielvorbereitung inklusive Durchführung einer Spielbesprechung,
- die Spielbegleitung der eigenen Mannschaft,
- die Trainingsplanung und -durchführung mit der eigenen Mannschaft basierend auf der Analyse des Spiels mit der eigenen Mannschaft und
- die Reflexion der eigenen Trainerentwicklung.

Diesen und gegebenenfalls weiteren typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

ICH

- Das eigene Rollenverständnis als Futsal-Trainer*in im ambitionierten Futsal
- Die eigenen Wertevorstellungen und Beweggründe
- Die eigenen Kompetenzen und Entwicklungsziele
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Kritikfähigkeit und Diskussionskultur

SPIEL UND SPIELER

- Aktuelles Regelwerk und dessen praxisbezogene Interpretation
- Grundlegende Modelle zum Futsal-Spiel (Spielkompetenz-, Handlungsqualitäts-, Spielphasenmodell etc.)
- Defensive und offensive Leitlinien
- Detailstruktur des Futsal-Spiels (5-5) in Offensive, Defensive, den Umschaltphasen, bei Standardsituationen sowie dem Spiel mit und gegen Flying-Goalkeeper
- Leitlinien der Spielanalyse und Trainingsableitung
- Durchführung einer qualitativen Analyse des eigenen und des gegnerischen Spiels
- Methodische Prinzipien der Trainingsplanung und -gestaltung
- Spielerentwicklung und Individualcoaching
- Komponenten eines Matchplans und Prinzipien der Durchführung von Spielbesprechungen
- Prinzipien des In-Game-Coachings während des Spiels und in Time-outs
- Bedeutung und Auswirkungen von taktischen Anweisungen

ORGANISATION

- Organisation und Führung des eigenen Funktionsteams
- Feedbackmethoden und -techniken
- Strategien zur Mannschaftsführung
- Anforderungsprofile von Spielerpositionen
- Kaderplanung

SYSTEM FUTSAL

- Trends im Futsal
- Einflüsse im Umfeld von Spieler*innen
- Kooperation mit Trainerkolleg*innen und Schiedsrichter*innen

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, ZULASSUNG, LEISTUNGSNACHWEISE, LIZENZVERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt die DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 4

B+-Lizenz-Ausbildung

I. VORBEMERKUNG

An der Talentsichtung und -förderung innerhalb des DFB wirken viele Instanzen mit, die dabei helfen, junge Spieler fußballerisch voranzubringen. Das System als Ganzes wird effizienter, wenn es gelingt, jede der leistungsorientierten Talentförderebenen für sich zu optimieren. Dabei ist letztlich die Qualität der Jugendtrainer der Schlüssel zum Erfolg.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG/AUFGABENFELDER

Ein großer Teil an ambitionierten Trainern, die mit der B-Lizenz bereits über ein erhebliches Maß an Vorwissen und grundlegenden Kompetenzen verfügen, sollen ihre vorhandenen Kenntnisse über leistungsorientiertes Jugendtraining vertiefen. Auf diesem Weg wird der Kreis an qualifizierten Trainern für diesen zukunftsichernden Bereich erweitert. Orientierungspunkt für jede perspektivisch angelegte Talentsichtung und -förderung sind dabei die Anforderungen des aktuellen und zukünftigen Spitzenfußballs.

Ein Jugendtrainer sollte konkrete Vorstellungen davon entwickeln, welche Merkmale der Spitzenfußball der Zukunft haben wird und welche Anforderungen ein Top-Spieler entsprechend erfüllen muss. Denn dieses Anforderungsprofil eines zukünftigen Spitzenfußballers muss er mit seinen jungen Spielern durch altersgemäße Schwerpunkte im Training und Spiel systematisch ansteuern. Dabei muss der Jugendtrainer darauf vorbereitet werden, dass eine leistungsorientierte Talentförderung heutzutage in einem problemreicheren Umfeld abläuft. Um unter diesen Rahmenbedingungen Spieler zu entwickeln, benötigt er umfassende psychologisch-pädagogische Kompetenzen.

Im Einzelnen soll die B+-Lizenz-Ausbildung Jugendtrainer darauf vorbereiten,

- den individuellen Entwicklungs- und Leistungsstand der Nachwuchsspieler im Detail zu analysieren, um sie dann in Training und Spiel individuell zu fordern und zu fördern,
- technisch-taktische Lernprozesse in der täglichen Trainingsarbeit je nach Können und Alter einzuleiten und zu steuern,
- seinen Spielern eine positive Einstellung zum leistungsorientierten Fußball zu vermitteln und
- die jungen Sportler individuell an ihren Entwicklungsprozessen zu beteiligen und sie in allen Lebensbereichen auch außerhalb des Fußballs zu beraten und zu betreuen.

Die Ausbildung zum Trainer mit B+-Lizenz bildet auch die Basis für die A+-Lizenz-Ausbildung.

III. AUSBILDUNGSGEHALT

Die Ausbildung zum Trainer mit B+-Lizenz umfasst 160 LE. Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL und SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert.

ICH:

- Rollenverständnis eines Jugendtrainers als Spielerentwickler
- Intrinsische Motivation, Wertevorstellungen und Antrieb als Jugendtrainer
- Rhetorik und Körpersprache
- Kritikfähigkeit und Diskussionskultur
- Positive und authentische Wirkung für das eigene Arbeitsumfeld
- Zeitmanagement zur Selbstorganisation
- Stresssituationen und Möglichkeiten der Emotionskontrolle
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Eigene Kompetenzen sowie Stärken und Entwicklungspunkte
- Ziel-Formulierungen als wesentlicher Bestandteil des Entwicklungsprozesses

SPIEL UND SPIELER:

- Selbstverständnis von Jugendspielern der Generation Y, Z, Alpha
- Talentdefinition, Talentbewertung und Talententwicklung
- Individuelle Periodisierung zum langfristigen Leistungsaufbau von Jugendspielern
- Vor- und Nachteile verschiedener Wettkampfformate unterhalb des 11-11 in Bezug auf die individuelle Entwicklung
- Aktuelles Regelwerk und dessen praxisbezogene Interpretationen
- Spielräume und deren Anforderungen an die Spieler
- Motivierende Lernumgebung und positive Fehlerkultur zur Förderung von Kreativität
- Entwicklungsorientiertes Coaching
- Coachingprinzipien und Coachingleitlinien für das Training
- Strukturierte Analyse von Einzelspielern und Spielergruppen und Ableitung von Trainingsinhalten
- Individualisiertes Training anhand von Stärken/Entwicklungspunkten
- Positionsspezifisches Training
- Wirksamkeit des eigenen Trainings und des eigenen Trainerverhaltens
- Zusammenarbeit mit einem Funktionsteam auf dem Platz, Einbeziehung von Experten in die Trainingsplanung

ORGANISATION:

- Talentförderstrukturen und -prozesse auf DFB-Ebene
- Strukturen und Prozesse in Nachwuchsleistungszentren
- Organisation und Führung des eigenen Funktionsteams
- Kurz- und langfristige Kaderplanung
- Zieldefinitionen für Spieler
- Feedbackmethoden und -techniken
- Zusammenarbeit mit Eltern

SYSTEM FUSSBALL:

- Entwicklungsrelevante Einflüsse im Umfeld des Spielers
- Zusammenarbeit mit übergeordneten Interessengruppen
- Auftreten in der öffentlichen Berichterstattung
- Organisationsübergreifender Vergleich von Inhalten und Abläufen

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinn des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt.

V. AUSBILDUNGSORGANISATION/ZULASSUNG, LEISTUNGSNACHWEIS, LIZENZVERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt die DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 5

A-Lizenz-Ausbildung

I. VORBEMERKUNG

Parallel zum Lizenzfußball steigen auch in den höchsten Amateurlassen die Anforderungen an Trainer und Spieler stetig an. Ausbildungskonzeptionen müssen auf diese veränderten Anforderungs- und Aufgabenprofile der Trainer im Leistungsfußball abgestimmt werden.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG/AUFGABENFELDER

Das grundsätzliche Ziel dieser Ausbildung ist es, die Kandidaten auf Aufgaben als Trainer im höheren Amateurbereich bis zur Regionalliga vorzubereiten. Zentrale Aufgabe des Trainers ist es hier, die fußballerischen Grundlagen für Spielerfolge und Leistungsfortschritte zu schaffen. Zu diesem Zweck initiiert und steuert er auf der Basis der Einzelleistungen Prozesse zur Bildung einer spielstarken und kompakten Mannschaft. In höheren Spielklassen erweitert sich somit auf Basis stabiler individual- und gruppentaktischer Grundlagen das taktische Anforderungsprofil für Spieler und Mannschaft. Hier wird das Training stärker von der Erarbeitung eines mannschaftstaktischen Konzepts bestimmt, das speziell auf die jeweilige Mannschaft abgestimmt ist. Ziel ist die Formung eines eingespielten Teams. Außerdem kommt in höheren Spielklassen der taktischen Vorbereitung der Mannschaft auf das jeweils nächste Spiel eine weitaus größere Bedeutung zu. Spezielle taktische Strategien im Hinblick auf den kommenden Gegner müssen in der Trainingswoche systematisch erarbeitet werden.

Neben dieser eigentlichen Rolle des Trainers als dem Experten für Training, der das konditionelle und vor allem taktisch-spielerische Potenzial der Mannschaft optimal fördert, stellen sich noch andere Ansprüche. Einerseits muss er sich aktiv, kreativ und kompetent dabei einbringen, ein personelles, strukturelles und sozialwirtschaftliches Umfeld um die Mannschaft aufzubauen, das optimalen sportlichen Erfolg ermöglicht. Nicht zuletzt muss ein Trainer nicht nur fachlich überzeugen, sondern die Trainer-Spieler-Beziehung leistungsfördernd beeinflussen können.

Durch eine praxisorientierte Ausbildungskonzeption werden Kompetenzen für diese verschiedenen Aufgabenfelder eines Trainers im Leistungsfußball vermittelt.

Im Einzelnen soll die A-Lizenz-Ausbildung Trainer darauf vorbereiten,

- das technisch-taktische Potenzial seines Kaders zu analysieren und ein darauf abgestimmtes Mannschaftskonzept zu entwerfen,
- Elemente der Mannschafts- und Spieltaktik Schritt für Schritt zu erarbeiten und zu perfektionieren,
- das taktische Konzept gegebenenfalls aktuellen Spielanforderungen flexibel anzupassen,

-
- die individuelle positionsspezifische Weiterentwicklung des Spielers zu fördern,
 - das leistungssportliche Umfeld um die Mannschaft positiv zu beeinflussen,
 - Einzelspieler und Mannschaft von der kognitiv-psychologischen Seite aus zu Höchstleistungen zu bringen und
 - Probleme und Konflikte innerhalb der Mannschaft zu lösen.

Die Ausbildung zum A-Lizenz-Trainer bildet auch die Basis für die Pro-Lizenz-Ausbildung.

III. AUSBILDUNGSINHALTE

Die Ausbildung zum A-Lizenz-Trainer umfasst 360 LE. Das Entwicklungsmodell für Trainer ist der inhaltliche „Rote Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL und SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert.

ICH:

- Individuelle Rollenverständnisse im semiprofessionellen Fußball
- Intrinsische Motivation, Wertevorstellungen
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Kritikfähigkeit und Diskussionskultur
- Mentoring
- Stresssituationen und Möglichkeiten der Emotionskontrolle
- Zeitmanagement zur Leistungsoptimierung
- Eigene Kompetenzen sowie Stärken und Entwicklungspunkte
- Ziel-Formulierungen und Entwicklungsprozesse zur eigenen Karriereplanung

SPIEL UND SPIELER:

- Grundlegende Modelle zum Fußballspiel (Spielkompetenz- und Aktionsmodelle etc.)
- Detailstruktur des Fußballspiels (11-11) in Offensive, Defensive, den Umschaltphasen sowie bei Standardsituationen
- Kriterien und Prinzipien für die erfolgreiche Gestaltung des Spiels innerhalb der Spielphasen und bei Standardsituationen
- Methodisch-didaktische Fähigkeiten zur Gestaltung eines prinzipienbasierten Fußballtrainings
- Individuelle Coaching-Prinzipien
- Aktuelles Regelwerk und dessen praxisbezogene Interpretationen
- Effektive und effiziente Prozessstrukturen für die qualitative und quantitative Analyse des eigenen und des gegnerischen Spiels und von Spielern
- Merkmale der Generationen Y, Z, Alpha

-
- Bedeutung von sozialen Medien, Peer-Groups, Vorbildern, Freizeitverhalten etc. für aktuelle Spielergenerationen im Übergangs- und Erwachsenenbereich
 - Big Data zur Spiel- und Gegner-Analyse sowie Spielerentwicklung
 - Kriterien eines erfolgreichen Wettspiel-Coachings
 - Situationsgerechtes Trainerverhalten
 - Spieltagsorganisation
 - Trainingsgestaltung mit technisch-taktischen Zielsetzungen sowie physisches und psychisches Belastungsmanagement
 - Individuelle Periodisierung zur Verbesserung von Spielern im Übergangs- und Erwachsenenbereich mit technisch-taktischen Zielsetzungen sowie physischem und psychischem Belastungsmanagement
 - Leistungsdiagnostik und Belastungsmonitoring für die individuelle Trainingsplanung und -steuerung

ORGANISATION:

- Unterschiedliche Organisationsstrukturen in Verband und Verein
- Sponsoren und deren Einfluss im Vereinswesen
- Verantwortungsbewusstsein/-bereitschaft und -Delegation
- Organisation und Führung des eigenen Funktionsteams
- Feedbackmethoden und -techniken
- Strategien zur Mannschaftsführung
- Konzepte zur Gesprächsführung mit Vorgesetzten und Vereinsgremien

SYSTEM FUSSBALL:

- Einflüsse im Umfeld des Spielers
- Zusammenarbeit mit übergeordneten Interessengruppen
- Bedeutung der Medien/-arbeit und Auftreten in der Öffentlichkeit
- Grundlagen potenzieller Konfliktlösungs-Strategien

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinn des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden

schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt.

V. AUSBILDUNGSORGANISATION/ZULASSUNG, PRÜFUNG, FORTBILDUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt die DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 5A

A+-Lizenz-Ausbildung

I. VORBEMERKUNG

An der Talentsichtung und -förderung innerhalb des DFB wirken viele Instanzen mit, die dabei helfen, die talentiertesten Spieler fußballerisch weiterzuentwickeln. Dieses System wird als Ganzes effizienter, wenn es gelingt, jede der leistungsorientierten Talentförderebenen für sich zu verbessern. Dabei ist die Qualität der Jugendtrainer der Schlüssel zum Erfolg.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG/AUFGABENFELDER

Ein Jugendtrainer sollte konkrete Vorstellungen davon erhalten, welche Merkmale der Spitzenfußball der Zukunft haben wird und welche Anforderungen dann ein Top-Spieler erfüllen muss. Denn dieses Anforderungsprofil eines zukünftigen Spitzenfußballers muss er mit seinen jungen Spielern durch altersgemäße Schwerpunkte im Training und Spiel systematisch ansteuern. Dabei muss der Jugendtrainer darauf vorbereitet werden, dass eine leistungsorientierte Talentförderung heutzutage in einem herausfordernden Umfeld abläuft, für das er umfassende psychologisch-pädagogische Kenntnisse benötigt.

Im Einzelnen soll die A+-Lizenz-Ausbildung Trainer darauf vorbereiten,

- eine eigene Führungsphilosophie (ICH-Trainerphilosophie/eigenes Trainerleitbild) zu erarbeiten,
- eine eigene Spiel- und Trainingsvision auf Basis individueller Ziele zu erstellen,
- die Team- und Talententwicklung auf Basis qualitativer und quantitativer Analyse sowie weiterer diagnostischer Verfahren zu periodisieren,
- Inhalte und Methodik im Bereich Training zu erweitern und vertiefen,
- Spielcoaching im Sinn einer zielgerichteten Team- und Talentperformanz zu entwickeln,
- eine eigene Organisationsphilosophie zu erarbeiten und
- das eigene Benchmarking in der nationalen und internationalen Talentförderung zu systematisieren.

III. AUSBILDUNGSINHALTE

Die Ausbildung zum A+-Lizenz-Trainer umfasst 540 LE. Das Entwicklungsmodell für Trainer ist der inhaltliche „Rote Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL und SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert.

ICH:

- Persönlichkeitsprofile, Entwicklungsprozesse und Entwicklungsziele
- Trainerleitbild
- Selbst- und Fremdwahrnehmung der persönlichen Wirkung
- Umgang mit Jugendspielern unterschiedlicher Kulturen im Kontext Leistungsfußball
- Belastungsmanagement zur Vermeidung psychischer und physischer Krankheiten

SPIEL UND SPIELER:

- Grundlegende Modelle zum Fußballspiel (Spielkompetenz- und Aktionsmodelle etc.)
- Detailstruktur des Fußballspiels (11-11) in Offensive, Defensive, den Umschaltphasen sowie bei Standardsituationen
- Kriterien und Prinzipien für die erfolgreiche Gestaltung des Spiels innerhalb der Spielphasen und bei Standardsituationen
- Methodisch-didaktische Fähigkeiten zur Gestaltung eines prinzipienbasierten Fußballtrainings
- Individuelle Coaching-Prinzipien
- Aktuelles Regelwerk und dessen praxisbezogene Interpretationen
- Effektive und effiziente Prozessstrukturen für die qualitative und quantitative Analyse des eigenen und des gegnerischen Spiels und von Spielern
- Rolle und Selbstverständnis der Jugendspieler unterschiedlicher Generationen im Nachwuchsleistungszentrum
- Lehren und Lernen als Basis für angewandte Methodik
- Online-Training unter anderem als begleitende Form der Individualisierung
- Persönliche Spielvision (Spielphilosophie, Spielauffassung, Spielkonzept)
- Big Data zur Spiel- und Gegner-Analyse sowie Spielerentwicklung
- Leistungsdiagnostik als Grundlage und Unterstützung leistungsoptimierender, präventiver, rehabilitativer und Interventionsprozesse sowohl im Mannschafts- als auch Individualisierungskontext
- Analyse als Tool eines talentorientierten Scoutings
- Spielvorbereitung als Teil des Spielcoachings: Gegneranalysen, Matchplan, individuelle Ziele und Teamziele, Teambesprechung
- Spieldurchführung als Teil des Spielcoachings: Aufwärmprogramme, Halbzeitbesprechung, Reservisten, Cool-down; Interventionen und Momentum
- Spielnachbereitung als Teil des Spielcoachings: Evaluation individueller Ziele und Teamziele durch quantitative und qualitative Analysen für Entwicklungsprozesse von Mannschaft und Spieler
- Spielcoaching im (Trainer-)Team – über alle Phasen des Spiels
- Fußball-Englisch

-
- Periodisierung und Belastungsmanagement
 - Übergangsbereich als wichtiger Bestandteil des LZ: Talententwicklung, Konzeptionen, Trainingsphilosophie
 - Gesundheitsmanagement zur langfristigen Leistungsentwicklung

ORGANISATION:

- Organisation und Führung des eigenen Funktionsteams
- Kaderplanung
- Chancen und Risiken unterschiedlicher Persönlichkeitsstrukturen
- Motivierendes Umfeld und Lernatmosphäre
- Aktuelle und zukünftige Arbeitswelten
- Interkulturelle Aspekte
- Beziehungs- und Konfliktmanagement
- Feedbackmethoden und -techniken
- Systemisches Coaching und transformationale Führung
- Kommunikation und Gesprächsführung
- Umgang mit Printmedien und Vereinsmedien

SYSTEM FUSSBALL:

- Selbstverständnis von Interessengruppen
- Einflüsse von Beratern und Ausrüstern auf die Talententwicklung
- Referieren und Kommunizieren (Interview)
- Parallele Teamstrukturen und Förderinstanzen als Teil der ganzheitlichen Talententwicklung
- Nationale und internationale Spiel- und Trainingsvisionen sowie Führungs- und Organisationsphilosophien

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinn des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten.

Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt.

V. AUSBILDUNGSORGANISATION/ZULASSUNG, LEISTUNGSNACHWEIS, LIZENZVERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt die DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 6

Pro-Lizenz

I. VORBEMERKUNG

Zur traditionellen Rolle des Trainers als Experte für Trainingssteuerung und Coaching sind im Profifußball viele weitere Facetten hinzugekommen. So muss er beispielsweise ein vielköpfiges Funktionsteam um seine Mannschaft aufbauen und koordinieren und sich im Erfolgs- und Misserfolgsfall medienwirksam präsentieren können. Aber auch hinsichtlich anderer Aspekte steigen die Anforderungen in den Berufsfeldern des Fußballtrainers permanent.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG/AUFGABENFELDER

Das grundsätzliche Ziel der Ausbildung zum Trainer mit Pro-Lizenz ist es, die Kandidaten auf Aufgaben als Cheftrainer von der 3. Liga bis zur Bundesliga der Männer, der Frauen-Bundesliga und von Nationalmannschaften im Erwachsenenbereich vorzubereiten. Um diese Zielsetzung erreichen zu können, müssen bestehende Anforderungen im aktuellen Hochleistungsfußball wie auch zukünftig zu erwartende Tendenzen im Weltfußball analysiert und berücksichtigt werden. Neben den unmittelbar spielbezogenen Anforderungen in Training und Wettkampf müssen dabei im Zuge einer modernen und kompetenzorientierten Trainerausbildung zwingend auch die Anforderungen an die Trainerpersönlichkeit, an Fähigkeiten in der Führung einer Hochleistungsorganisation und im Umgang mit Interessen- und Anspruchsgruppen im Umfeld des Profifußballs im besonderen Fokus stehen.

Im Einzelnen soll die Pro-Lizenz-Ausbildung die Entwicklung der Kandidaten vor allem bezüglich folgender Zielsetzungen vorantreiben:

- Schärfen des Rollen- und Selbstverständnisses als Führungsperson im Profifußball mit dem Ziel, in dieser Funktion eine optimale Wirkung und Wirksamkeit zu erzielen
- Festigen der eigenen Trainerpersönlichkeit und des eigenen Auftretens mit dem Ziel, Verein und eigene Person im Erfolgs- wie im Misserfolgsfall konstant souverän zu repräsentieren
- Kennenlernen und Anwenden zusätzlicher Strategien und Methoden der Führung zur Verbesserung von Teamprozessen, der Leistung des Einzelnen sowie zum Aufbau einer positiven Hochleistungskultur innerhalb der eigenen Organisation
- Strukturieren und Verfeinern der eigenen Spielvision, unter anderem durch Erarbeitung detaillierter Spielprinzipien, deren Coaching und konkrete Anwendung unter unterschiedlichen spieltaktischen Zielsetzungen
- Systematisieren und Optimieren aller Prozesse in Analyse, Planung und Steuerung für eine ganzheitliche Entwicklung der Mannschaftsleistung
- Sensibilisieren für Motive und Interessen verschiedener Anspruchsgruppen im „System Profifußball“ und für Möglichkeiten eines konstruktiven Umgangs mit ihnen.

III. AUSBILDUNGSINHALTE

Die vier Entwicklungsfelder und ihre Inhalte:

ICH:

- Selbst- und Rollenverständnis als Trainer im Kontext Profifußball
- Wirkung und Wirksamkeit in der Rolle als Trainer im professionellen Kontext in Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Identität der Trainer im Kontext von Spielvision und Führungsstil
- Persönliches Belastungsmanagement und gesunder Lebensstil unter den besonderen Anforderungen des Profifußballs
- Selbstregulation als Mittel zur optimalen Entfaltung der eigenen Leistungsfähigkeit und Wirkung
- Selbst- und Fremdrelexion als Mittel der kontinuierlichen persönlichen Entwicklung

SPIEL UND SPIELER:

- Rollen- und Selbstverständnis von Spielern im Profifußball unter Berücksichtigung individueller und kultureller Unterschiede und Besonderheiten
- Nationale und internationale Benchmarks des Fußballs auf Top-Niveau
- Leistungs- und entwicklungsorientiertes Coaching im Profifußball unter motivationalen, taktisch-analytischen und führungsorientierten Gesichtspunkten
- Grundcharakteristika und Struktur von Fußball-Aktionen
- Detailstruktur und Zusammenhänge des Fußballspiels in den vier Spielphasen (Offensive, Defensive, Umschaltphasen) sowie bei Standardsituationen
- Kriterien erfolgreicher Verhaltensweisen innerhalb der Spielphasen und bei Standardsituationen
- Eigene Spielvision im Kontext externer Einflussfaktoren (z. B. Eigenschaften und Erwartungen von Spielern, Verein und Umfeld)
- Spielprinzipien als Mittel zur Vermittlung der eigenen Spielvision und als Orientierungspunkt für individuelle und kollektive Verhaltensweisen
- Spielkonzeptionelle Lösungsmöglichkeiten zur Umsetzung der eigenen Spielvision im Kontext unterschiedlicher Einflussfaktoren (z. B. Eigenschaften und Verhalten des Gegners, Zusammensetzung und Zustand des eigenen Kaders etc.)
- Kurz-, mittel- und langfristige Periodisierung als Mittel des Belastungsmanagements sowie der inhaltlichen Planung des Trainingsprozesses
- Planung und Steuerung der Prozesse in Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung des Spiels: Matchplanentwicklung, Aufbau der Trainingswoche bezüglich Inhalt, Belastung und Spannungsaufbau, Gestaltung des Spieltags, Spielcoaching etc.

-
- Qualitative und quantitative Analyse des Spiels sowie von Einzelspielern
 - Chancen und Risiken datenbasierter Methoden in der Spiel- und Gegneranalyse sowie in der Spielerentwicklung
 - Leistungsdiagnostik und Monitoring im Mannschafts- und Individualisierungskontext
 - Entwicklungsgerechte Integration und Heranführung von Nachwuchsspielern an Prozesse, Abläufe und Belastungsanforderungen des Profifußballs
 - Grundlagen einer sportgerechten Ernährung als Basis für Leistungsfähigkeit im Fußball
 - Aktuelles Regelwerk und dessen praxisbezogene Auslegung
 - Interaktion des Cheftrainers mit dem Schiedsrichterteam
 - Zentrale Fußball-Begriffe und Formulierungen im Englischen

ORGANISATION:

- Herstellung und Pflege einer Hochleistungskultur innerhalb eines positiven und wertschätzenden Umfelds
- Zusammenstellung und Führung eines Kaders von Profispielern unter teamdynamischen Aspekten
- Organisation und Führung eines großen und hochqualifizierten Mitarbeiterstabs
- „Managen der Führungsebene“ – strategisches Vertreten der eigenen Positionen und Überzeugungen in der Interaktion mit hierarchisch übergeordneten Personen
- Kommunikation und Gesprächsführung
- Beziehungs- und Konfliktmanagement
- Mitarbeiter- und Prozessentwicklung durch zielgerichtetes Delegieren und Coaching
- Interkulturelle Aspekte in der Gestaltung von Führungsprozessen
- Verbindung zum Leistungszentrum des Vereins mit besonderem Fokus auf die Organisation des Übergangsbereichs
- Aktuelle und zukünftige Arbeitswelten im Kontext Profifußball

SYSTEM FUSSBALL:

- Analyse externer Interessengruppen im Umfeld des Profifußballs, ihrer Motive und ihres Selbstverständnisses
- Konstruktiver und gewinnbringender Umgang mit Medien mit großer Reichweite
- Konstruktiver Umgang mit „Mikroorganisationen“ im Umfeld von Profispielern (z.B. Berater, privat beschäftigte Trainer- und Funktionsteams etc.)
- Aufbau, Nutzung und Pflege eines persönlichen Netzwerks
- Prozesse und Ressourcen bei der Übernahme einer neuen Aufgabe
- Erschließung und Nutzung nationaler und internationaler Benchmarks

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Alle Inhalte der Pro-Lizenz-Ausbildung orientieren sich an den konkreten Einsatzfeldern von Cheftrainern im Profifußball. Die Kandidaten für die Pro-Lizenz werden sowohl in realen Settings in ihrem täglichen Arbeitsumfeld als auch in simulierten Szenarien, die ihre aktuelle und zukünftige Berufswirklichkeit abbilden, ausgebildet. Der unmittelbare Bezug von Theorie und Praxis steht in allen Ausbildungsprozessen im Mittelpunkt und wird durch ständiges und gezieltes Einbeziehen der eigenen Perspektiven und Erfahrungen der Kandidaten sichergestellt.

Im Sinne einer kompetenzorientierten Ausbildung sind die Ausbildungsblöcke in der Regel in Form eines vierstufigen Prozesses strukturiert. Angefangen mit einer Aktivierung vorhandenen Wissens bzw. vorhandener Erfahrung, setzt sich der Prozess über eine Strukturierung und gezielte Anreicherung dieser Wissensbestände fort. Im weiteren Verlauf werden die vorhandenen und neu gewonnenen Erkenntnisse im Rahmen realitätsnaher Settings angewendet. Die Anwendung wiederum wird im letzten Schritt basierend auf Selbst- und Fremdwahrnehmung ausgewertet und reflektiert und es werden persönliche Entwicklungsschritte und -maßnahmen definiert.

Diese methodisch-didaktische Grundausrichtung benötigt ein flexibles und vielseitiges Ausbildungskonzept, das innovative Lern- und Vermittlungsformen einschließt. Des Weiteren muss der Aspekt der Vereinbarkeit von Ausbildung und parallel laufendem Arbeitsalltag der Kandidaten als Trainer auf hohem Niveau in allen methodisch-didaktischen Überlegungen Berücksichtigung finden. In diesem Sinne sind die Ausbildungsblöcke mehrheitlich in Blended-Learning-Formaten mit einer Mischung aus Präsenzveranstaltungen und individuell oder gruppenbezogen angelegten dezentralen Maßnahmen konzipiert.

Zum Einsatz kommen vor allem:

- Intensivblöcke in Präsenz (Gesamt- oder Mikrogruppe)
- Praxisblöcke im Verein (Individuell oder als Mikrogruppe)
- Virtuelle Lernphasen im DFB Online Campus
- Projektarbeiten in Kleingruppen
- Berufspraktika
- Fachgespräche mit etablierten Experten der Branche
- Expertenvorträge und Demonstrationen
- Spiel- und Trainingsbeobachtungen mit anschließenden Auswertungsphasen
- Individuelle Projektarbeiten und Reflexionsphasen

V. AUSBILDUNGSORGANISATION/ZULASSUNG, PRÜFUNG, FORTBILDUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt die DFB-Ausbildungsordnung. Daneben findet die „Ordnung für die Ausbildung und Prüfung zum Erwerb der Pro-Lizenz“ Anwendung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 6A

Ordnung für die Ausbildung und Prüfung zum Erwerb der Pro-Lizenz gemäß der Ausbildungsordnung des Deutschen Fußball-Bundes

Der Deutsche Fußball-Bund erlässt gemäß § 23 Nr. 4. der DFB-Ausbildungsordnung (AO) die folgende Neufassung der Ordnung für die Ausbildung und Prüfung zum Erwerb der Pro-Lizenz*:

I. ALLGEMEINES, BEWERBUNG, AUFNAHMEPRÜFVERFAHREN, ZULASSUNG

§ 1

Allgemeines

- (1) Der Deutsche Fußball-Bund (DFB) bildet Trainer der höchsten Ausbildungsstufe für die Sportart Fußball („Pro-Lizenz“/„UEFA ProDiploma“) aus. Pro-Lizenz-Inhaber werden insbesondere als verantwortliche Trainer von Profi-Mannschaften eingesetzt. Der erfolgreiche Ausbildungsabschluss ist Voraussetzung für die Erteilung der „Arbeitserlaubnis für Trainer mit Pro-Lizenz“ durch die DFB GmbH & Co. KG.
- (2) Die Ausbildung wird geleitet vom Ausbildungsleiter. Der Ausbildungsleiter und sein Stellvertreter werden von der DFB GmbH & Co. KG bestimmt. Der Ausbildungsleiter ist für die ordnungsgemäße Durchführung des Lehrgangs verantwortlich; er kann hierzu alle erforderlichen Maßnahmen einschließlich eventuell erforderlicher Disziplinarmaßnahmen treffen.
- (3) Der Ausbildungszeitraum erstreckt sich über einen Zeitraum von 12–15 Monaten nach Maßgabe des Ausbildungsleiters.

§ 2

Bewerbung

- (1) Die Bewerbung muss bei Bewerbungsschluss vollständig beim DFB vorliegen.
- (2) Die Bewerbung ist in deutscher Sprache vorzulegen. Der Bewerbung sind beizufügen:
 - a) Die gültige A-Lizenz oder A+-Lizenz.
 - b) Nachweise über die in der Ausbildungsordnung (§ 23) festgelegte Trainer-Tätigkeit mit A-Lizenz oder A+-Lizenz.

* Diese Ausbildungs- und Prüfungsordnung gilt in ihrer sprachlichen Fassung für Frauen und Männer gleichermaßen (§ 2 Nr. 4. DFB-Satzung).

-
- c) Tabellarischer Lebenslauf (siehe § 13 Nr. 2. a) der DFB-Ausbildungsordnung) mit Bildungsgang und sportlichem Werdegang.
 - d) Ärztliches Attest über die sportliche Tauglichkeit (Original; nicht älter als drei Monate bei Einreichung der Bewerbungsunterlagen).
 - e) Erweitertes Führungszeugnis als Nachweis eines tadellosen Leumunds (Original; nicht älter als drei Monate bei Einreichung der Bewerbungsunterlagen).
 - f) Eidesstattliche Erklärung über die Richtigkeit der gemachten Angaben.
 - g) Nachweis über die Mitgliedschaft in einem einem Mitgliedsverband des DFB angeschlossenen Vereins.
 - h) Eine Erklärung, dass der Bewerber sich der gültigen Ausbildungsordnung, der Satzung und den Ordnungen des DFB und seines zuständigen Landesverbands unterwirft.
- (3) Ist eine Bewerbung bei Bewerbungsschluss unvollständig, erhält der Bewerber eine Absage. Enthält eine Bewerbung wahrheitswidrige Angaben, kann neben der Absage gemäß Satz 1 auch eine Bewerbungssperre ausgesprochen oder ein Lizenzentzugsverfahren nach § 32 der DFB-Ausbildungsordnung eingeleitet werden.

§ 3

Aufnahmeprüfverfahren, Assessment

- (1) Nach dem Bewerbungsschluss werden mittels des Aufnahmeprüfverfahrens gemäß § 15 Nr. 2. der DFB-Ausbildungsordnung die Teilnehmer für das Assessment (§ 15 Nr. 3. der DFB-Ausbildungsordnung) ermittelt. Eingeladen werden nur Bewerber, die eine vollständige Bewerbung eingereicht haben. Die Aufwendungen für die Teilnahme am Assessment trägt der Bewerber.
- (2) Im Assessment werden die Teilnehmer bezüglich zentraler Trainerkompetenzen und -potenziale geprüft. Das Verfahren setzt sich aus mehreren Teilen zusammen und wird im Kern in Präsenz durchgeführt. Hinzu können weitere Aufgaben gestellt werden, die vor- bzw. nachgeschaltet zu bearbeiten und einzureichen sind.
- (3) Nur Bewerber, die das Assessment vollständig absolviert und alle Aufgaben fristgerecht eingereicht haben, nehmen am Auswahlverfahren für die Vergabe der Lehrgangsplätze teil. Die Vergabe der Lehrgangsplätze erfolgt gemäß der Rangfolge der Bewerber, die sich nach Durchführung des Assessments ergibt (§ 15 Nr. 3. der DFB-Ausbildungsordnung). Bewerber, die keinen Lehrgangssplatz erhalten, müssen sich bei der nächsten Bewerbung erneut über das Aufnahmeprüfverfahren für eine Teilnahme am Assessment qualifizieren.

Zulassungsverfahren

- (1) Voraussetzungen für die Zulassung sind:
 - Vollständigkeit der in § 2 genannten Bewerbungsunterlagen;
 - Qualifikation für einen Lehrgangsplatz über das Assessment;
 - straffreie Führung und Eignung für den Beruf als Trainer mit Pro-Lizenz;
 - ausreichende allgemeine deutsche Sprachkenntnisse in Wort und Schrift.
- (2) Über die Zulassung entscheidet die Zulassungskommission. Ihr gehören an: der Ausbildungsleiter (Vorsitzender), der stellvertretende Ausbildungsleiter und mindestens zwei von der DFB GmbH & Co. KG bestellte Mitglieder. Für die Zulassung eines Bewerbers ist die einfache Mehrheit der anwesenden Mitglieder notwendig. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.
- (3) Die Zulassung wird versagt, wenn die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen nicht erfüllt sind; sie kann versagt werden, wenn
 - die Zahl der Bewerbungen die der Ausbildungsplätze übersteigt oder
 - sonstige Versagungsgründe vorliegen.
- (4) Der DFB kann Richtlinien beschließen, die für die Zulassungskommission bindend sind.
- (5) Gegen die Entscheidung der Zulassungskommission kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Entscheidung Widerspruch beim Ausbildungsleiter eingelegt werden. Mit dem Widerspruch ist eine Verfahrensgebühr in Höhe von 300 Euro zu entrichten. Der Widerspruch ist zu begründen; er ist nur zulässig, wenn die Zulassungsvoraussetzungen gemäß Absatz 1 erfüllt sind. Hilft die Zulassungskommission dem Widerspruch nicht ab, entscheidet die gemeinsame Sitzung des Aufsichtsrats mit den Gesellschaftervertretern der DFB GmbH & Co. KG endgültig.
- (6) Wenn bei Beginn oder im weiteren Verlauf des Lehrgangs Zulassungsvoraussetzungen nicht erfüllt sind, ist dem Bewerber bzw. dem Lehrgangsteilnehmer unter kurzer Fristsetzung Gelegenheit zu geben, den Mangel zu beseitigen. Die Zulassungsvoraussetzungen müssen bis zum Ende der Ausbildung durchgehend erfüllt bleiben. Der Ausbildungsleiter kann die Zulassung widerrufen bzw. den Ausschluss vom Lehrgang beschließen, wenn die Voraussetzungen, die zur Zulassung geführt haben, nicht mehr gegeben sind. Gezahlte Gebühren und Teilnehmerbeiträge werden bei Widerruf bzw. Ausschluss nicht erstattet.

II. AUSBILDUNG

§ 5

Ausbildung

- (1) Die Ausbildung erfolgt in besonderen fußballbezogenen, das gesamte Profil des Cheftrainers im Profifußball abbildenden Veranstaltungen und schließt besondere Berufspraktika sowie Phasen des Selbststudiums ein.
Die Ausbildung umfasst insgesamt ca. 700 Unterrichtseinheiten.
- (2) Mündliche, schriftliche und praktische Leistungsnachweise können in allen Teilgebieten während der Ausbildung gefordert werden.
- (3) Durch Berufspraktika sollen die Teilnehmer ihre Perspektive hinsichtlich der Arbeit des Cheftrainers im Profifußball erweitern und weitere Erkenntnisse und Erfahrungen bezüglich der Anwendung des Gelernten in der Praxis sammeln. Außerdem soll der Austausch mit Experten im Kontext des Profifußballs durch die Praktika intensiviert werden.
- (4) Praktika können bei der Lizenzmannschaft in einem Verein der Bundesliga, der 2. Bundesliga, der 3. Liga sowie der Frauen-Bundesliga oder internationalen Vereinsmannschaften im professionellen Bereich absolviert werden. Die Einteilung der Praktika erfolgt in Abstimmung mit dem Ausbildungsleiter.
- (5) Nach jeder Praktikumsphase hat sich der Praktikant die Teilnahme von der jeweiligen Praktikumsstelle bestätigen zu lassen und diese Bestätigung dem Ausbildungsleiter vorzulegen. Für die Ableistung der Praktika gelten § 6 Absatz 1, Sätze 1 und 2 entsprechend.
- (6) Bei Teilnehmern, die als Cheftrainer eine Mannschaft der Lizenzligen, der 3. Liga oder der Frauen-Bundesliga fungieren, kann auf Antrag die aktuell ausgeübte Tätigkeit als Praktikum anerkannt werden; eine solche Anerkennung entbindet nicht von der Durchführung eventueller weiterer Praktika, z. B. in Form von Auslandspraktika.

§ 6

Ornungsgemäße Teilnahme

- (1) Die Teilnahme an allen Ausbildungsveranstaltungen ist verbindlich. Nichtteilnahme ist in jedem Einzelfall schriftlich gegenüber der Ausbildungsleitung zu begründen.
- (2) Die Teilnahmeverpflichtung gilt für 100 % der Ausbildungsveranstaltungen. Im Fall begründeter Ausnahmen können maximal 10 % der Ausbildungsveranstaltungen nachgeholt werden, wenn die Teilnahme an der regulären Veranstaltung nicht möglich war. Etwaige Kosten, die durch die Ansetzung von Nachholterminen aufseiten des Teilnehmers oder der DFB GmbH & Co. KG entstehen, sind vom Teilnehmer zu tragen.
- (3) Die Nichterfüllung der Teilnahmepflicht führt zum Ausschluss von der weiteren Ausbildung. Eine erneute Teilnahme an einem neuen Lehrgang ist nur im Ausnahmefall mit besonderer Begründung möglich.

-
- (4) Die Hausordnungen der jeweiligen Ausbildungsstätten und die vom Ausbildungsleiter bekannt gegebenen Verhaltensregeln sind zu beachten. Verstöße können mit Ermahnung, Verweis oder in besonders gewichtigen Fällen mit Ausschluss von der Ausbildung geahndet werden.

III. PRÜFUNG

§ 7

Prüfungskommission, Prüfer

- (1) Der Prüfungskommission gehören an:
- der Ausbildungsleiter (Vorsitzender)
 - der stellvertretende Ausbildungsleiter (stellvertretender Vorsitzender)
 - drei von der DFB GmbH & Co. KG bestellte Mitglieder
 - die Lehrkräfte (verantwortlich für die Gestaltung der Ausbildung in den für Zwischen- und Abschlussleistungen relevanten Bereichen). Gastdozenten und externe Experten können zu den Sitzungen eingeladen werden und mit beratender Stimme teilnehmen.
- (2) Die Prüfungskommission entscheidet in den grundsätzlichen Fragen hinsichtlich der Leistungsnachweise, setzt die Bewertungen für die einzelnen Leistungen endgültig fest und entscheidet über das Gesamtergebnis. Die Prüfungskommission ist beschlussfähig, wenn der Vorsitzende (oder sein Stellvertreter) sowie drei weitere Mitglieder anwesend sind.
- (3) Leistungsnachweise können von folgenden Personen abgenommen werden:
- a) einem Ausbilder, der Experte in diesem Ausbildungsbereich ist, als Fachprüfer,
 - b) weiteren fachkundigen Prüfern für diesen Ausbildungsbereich,
 - c) dem Vorsitzenden oder einem von ihm benannten Vertreter.
- Nimmt nur ein Prüfer einen Leistungsnachweis ab, muss dies ein Ausbilder gemäß Absatz 3, Buchstabe a) sein.
- (4) Nach Abstimmung mit dem Vorsitzenden können externe Experten als Beobachter zu den Leistungsnachweisen zugelassen werden.
- (5) Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefasst. Stimmenthaltungen werden nicht mitgezählt. Bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitzende bzw. bezüglich des Leistungsnachweises der Fachprüfer.
- (6) Gegen Entscheidungen der Prüfungskommission kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Entscheidung beim Vorsitzenden Widerspruch eingelegt werden. Die Prüfungskommission berät in ihrer nächsten ordentlichen Sitzung die Widerspruchsfälle erneut; hilft sie dem Widerspruch nicht ab, entscheidet die gemeinsame Sitzung des Aufsichtsrats mit den Gesellschaftervertretern der DFB GmbH & Co. KG.

§ 8

Leistungsnachweise, Zwischenleistungen, Abschlussleistungen

- (1) Die zum Abschluss der Pro-Lizenz-Ausbildung erforderlichen Prüfungen werden in Form von Leistungsnachweisen erbracht. Diese werden in Zwischenleistungen und Abschlussleistungen unterteilt. Ziel sämtlicher Leistungsnachweise ist die Überprüfung zentraler Trainerkompetenzen in den Entwicklungsfeldern „Ich“, „Spiel und Spieler“, „Organisation“ und „System Fußball“.
- (2) Zwischen- und Abschlussleistungen können in praktischer, schriftlicher und mündlicher Form und sowohl in Präsenz als auch in geeigneten virtuellen Formaten überprüft werden.

§ 9

Gliederung der Leistungsnachweise

- (1) Abschlussleistungen sind in folgenden Bereichen nachzuweisen:
 1. Coaching-Praxis – Trainingsarbeit: Planung und Durchführung von Trainingsmaßnahmen mit anschließender Reflexion
 2. Coaching-Praxis – Spielcoaching: Vorbereitung und Coaching eines Wettspiels mit anschließender Reflexion
 3. Analyse und Strategieentwicklung:
 - a) Spielanalyse mit Ableitung taktischer Lösungsansätze und entsprechenden Trainingsmaßnahmen
 - b) Situationsanalysen mit Entwicklung von Lösungsansätzen
 4. Konzeption: Erarbeitung einer persönlichen Trainerphilosophie in den Bereichen Spiel-, Trainings-, Führungs- und Organisationsvision
 5. Abschlusspräsentation: Reflexion der persönlichen Entwicklung als Trainer und Definition künftiger Entwicklungsschritte
- (2) Zwischenleistungen sind in folgenden Bereichen nachzuweisen:
 1. Dokumentationen:
 - a) Berichte über im Rahmen der Ausbildung absolvierte Hospitationen/ Praktika
 - b) Trainertagebuch zur persönlichen Entwicklung
 2. Leistungsunterstützende Handlungsfelder
 - a) Belastungsmanagement
 - b) Sportgerechte Ernährung
 - c) Sportpsychologische Maßnahmen
 3. Spielregeln
- (3) Während der Ausbildung können in allen Entwicklungsfeldern unmittelbar nach Ausbildungsabschnitten zusätzliche Zwischenleistungen angesetzt werden.

§ 10

Bewertung der Leistungsnachweise

Die Bewertung der Zwischenleistungen erfolgt in „formal erbracht“ oder „formal nicht erbracht“. Abschlussleistungen werden mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ gewertet (Tabelle 1).

Tabelle 1: Bewertungen von Leistungsnachweisen in der Pro-Lizenz

	Bewertung	Bewertungsdefinition
Zwischenleistungen	Formal erbracht	Die Leistung wurde unter Einhaltung der formalen Kriterien (Frist, Umfang und Format) und unter Berücksichtigung der inhaltlichen Referenzmodelle erbracht.
	Formal nicht erbracht	Die Leistung wurde nicht unter Einhaltung der formalen Kriterien (Frist, Umfang und Format) und/oder nicht unter Berücksichtigung der inhaltlichen Referenzmodelle erbracht.
Abschlussleistung	Bestanden	Die Leistung hat den Anforderungen der formalen Kriterien (Frist, Umfang und Format) und der inhaltlichen Referenzmodelle entsprochen.
	Nicht bestanden	Die Leistung hat nicht den Anforderungen der formalen Kriterien (Frist, Umfang und Format) und der inhaltlichen Referenzmodelle entsprochen.

§ 11

Zulassung zu den Abschlussleistungen

- (1) Voraussetzungen für die Zulassung zu den Abschlussleistungen sind:
 1. die weitere Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen zum Lehrgang gemäß § 4,
 2. das formale Erbringen der im jeweiligen Entwicklungsfeld vorgeschalteten Zwischenleistungen.
- (2) Teilnehmer werden nicht zu Abschlussleistungen zugelassen, wenn sie die Voraussetzungen gemäß Absatz 1 nicht erfüllen. Eine Zulassung zu den Abschlussleistungen zu einem späteren Termin ist erst möglich, wenn die Voraussetzungen gemäß Absatz 1 erfüllt sind. Über eine solche Zulassung entscheidet die Prüfungskommission.
- (3) Werden Lehrinhalte in Blockform oder als Module nur in einem frühen Abschnitt der Ausbildung unterrichtet, kann die entsprechende Abschlussleistung vorgezogen werden. Für vorgezogene Abschlussleistungen gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend.

§ 12

Ergebnis der Prüfung

- (1) Die von den Prüfern erteilten Bewertungen der Leistungsnachweise werden von der Prüfungskommission bestätigt oder neu festgesetzt.
- (2) Die Prüfung ist insgesamt bestanden, wenn alle Leistungen (Zwischenleistungen und Abschlussleistungen) als „formal erbracht“ bzw. „bestanden“ bewertet worden sind.
- (3) Die Prüfung ist nicht bestanden, wenn der Kandidat
 - a) die in Absatz 2 genannten Bedingungen nicht erfüllt,
 - b) von der Prüfung ausgeschlossen wurde,
 - c) ohne triftigen Grund nicht zur Prüfung erscheint oder sie abbricht oder
 - d) ohne Genehmigung des Vorsitzenden von der Prüfung zurücktritt.

§ 13

Versäumnis, Rücktritt, Täuschung, Ordnungsverstoß, Widerspruch

- (1) Im Fall des § 12 Absatz 3, Buchstabe c) müssen die triftigen Gründe gegenüber der Prüfungskommission unverzüglich geltend gemacht werden. Bei Krankheit ist ein ärztliches Attest vorzulegen. Erkennt der Vorsitzende die Gründe an, so wird ein neuer Termin für die Prüfung anberaumt. Die bereits vorliegenden Leistungsnachweise sind in diesem Fall anzurechnen.
- (2) Die Prüfung kann von der Prüfungskommission ganz oder teilweise als nicht bestanden erklärt werden, wenn der Kandidat eine Täuschungshandlung begangen oder sich eines Verstoßes gegen die Ordnung während der Prüfung schuldig gemacht hat.
- (3) Entscheidungen gemäß Absatz 1 und Absatz 2 sind dem Kandidaten vom Vorsitzenden schriftlich mitzuteilen.
- (4) Der Kandidat hat die Möglichkeit, innerhalb von zwei Wochen gegen den Prüfungsbescheid beim Vorsitzenden Widerspruch einzulegen.

§ 14

Wiederholung der Prüfung

- (1) Hat der Kandidat die Prüfung nicht bestanden, so darf er sie einmal wiederholen. Die Prüfung ist mit allen Abschlussleistungen zu wiederholen, sofern nicht der Prüfungsausschuss im Einzelfall die Anrechnung von bestandenen Abschlussleistungen ganz oder teilweise beschließt.
- (2) Die Prüfungskommission bestimmt, ob und an welchen Lehrveranstaltungen der Kandidat teilzunehmen und welche Leistungsnachweise er zu erbringen hat. Sie bestimmt auch, wann der Kandidat sich zur Wiederholungsprüfung melden kann.
- (3) Die Prüfungskommission kann für die Wiederholungsprüfung ihre Befugnisse ganz oder teilweise auf den Vorsitzenden übertragen.

§ 15

Zeugnis

- (1) Wer die Prüfung bestanden hat, erhält ein Zeugnis und eine Urkunde der DFB GmbH & Co. KG. Im Zeugnis werden die Leistungsnachweise sowie die weiteren Ausbildungsteile mit dem Vermerk über die erfolgreiche oder nicht erfolgreiche Teilnahme angegeben.
- (2) Wer die Prüfung endgültig nicht bestanden oder auf eine mögliche Wiederholung der Abschlussleistungen schriftlich verzichtet hat, erhält über die Teilnahme eine formlose Bescheinigung, die die erbrachten bzw. bestandenen Leistungsnachweise ausweist.

§ 16

Nachträgliche Ungültigkeit der Prüfung

- (1) Hat ein Prüfungsteilnehmer das Ergebnis einer Prüfung durch eine Täuschungshandlung oder die Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel beeinflusst und wird dies erst nach der Prüfung bekannt, kann die Prüfungskommission nachträglich die Prüfung ganz oder teilweise für nicht bestanden erklären.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn nach der Prüfung bekannt wird, dass die Voraussetzungen für die Zulassung zur Prüfung (§ 11 Absatz 1) durch eine Täuschungshandlung bewirkt wurden.
- (3) Dem Betroffenen ist vor einer Entscheidung nach den Absätzen 1 und 2 Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN, INKRAFTTRETEN UND ÜBERGANGSREGELUNG

§ 17

Schlussbestimmungen

Die Zulassungskommission (§ 4) und die Prüfungskommission (§ 7) üben ihre Tätigkeit gemäß §§ 12 und 24 der Ausbildungsordnung des DFB aus.

§ 18

Inkrafttreten und Übergangsregelung

Diese Neufassung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung findet Anwendung ab dem 68. Pro-Lizenz-Lehrgang (2022/2023). Sie tritt mit der Veröffentlichung in den Offiziellen Mitteilungen des DFB in Kraft.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 7

Übungsleiter C

I. VORBEMERKUNG

Die Aus- und Weiterbildungskonzeption des Deutschen Fußball-Bundes (DFB) sieht vor, dass Vereine des DFB und seiner Landesverbände für ihre Mitglieder neben dem wettkampf- auch ein sportartübergreifendes Sportangebot bereithalten. Jeder Sportinteressent, unabhängig von Alter und Geschlecht, soll im Fußballverein eine sportliche Heimat finden.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

Der Übungsleiter C soll in Fußballvereinen sportartübergreifende Bewegungsangebote entwickeln und anbieten. Er berücksichtigt dabei auch die gesundheitsorientierten Aspekte des Sports. Der DFB, seine Regional- und Landesverbände wollen als Träger der Übungsleiter-C-Lizenzausbildung die Arbeit solcher Übungsleiter initiieren und unterstützen, die in der Lage sind, ein sportartübergreifendes, aber spielerisch orientiertes Sportprogramm anzubieten, das den Bedürfnissen der oben genannten Zielgruppen entspricht.

Die Ausbildung befähigt die Teilnehmer,

- Inhalte des Sports zu analysieren und zu begründen,
- allgemeine Freizeit- und Breitensportangebote, an den Bedürfnissen der Zielgruppen und an den organisatorischen Voraussetzungen orientiert, entwickeln zu können und
- Ziele sowie Inhalte des gesundheitsorientierten Sports zu kennen. Die Ausbildung zum Übungsleiter C bildet insbesondere auch die Basis für den Übungsleiter B.

III. AUSBILDUNGSGEHÄLT

Die Ausbildung zum Übungsleiter mit C-Lizenz im Fußball umfasst mindestens 120 Lerneinheiten (vgl. § 18 Nr. 1. AO). Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus nachfolgenden Bereichen zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

DFB-Basis-Coach (40 LE)

(siehe Durchführungsbestimmung 2a: DFB-Basis-Coach)

Hauptteil Übungsleiter C (80 LE)

Themenbereich 1: Sportorganisation/Sportpolitik/Umwelt

- Breitensportkonzeption des DFB und seiner Regional- und Landesverbände

-
- Ziele und Aufgaben des Übungsleiters im Breitensport
 - Gesundheitsorientierte Aspekte des Sports
 - Breitensportaktionen des DOSB und der Landessportbünde

Themenbereich 2: Psychologie/Pädagogik/Methodik

- Lehren und Lernen im Breitensport
- Anwendung methodischer Prinzipien in Übungsleiter-Lehrproben
- Zielgruppengerechte Veränderung von Regeln und Spielideen
- Praktische Unterrichts- und Übungsbeispiele

Themenbereich 3: Angewandte Trainings-/Bewegungslehre

- Die Anwendung der Prinzipien der Trainingslehre im Breitensport
- Unterschiedliche Formen des Aufwärmens
- Verbesserung der motorischen Grundeigenschaften in zielgruppenspezifischer Form

Themenbereich 4: Theorie und Praxis des Breitensports

- Kleine Spiele im Freien, in der Halle, im Wasser
- Alternative kleine Spiele
- Die großen Sportspiele zielgruppengemäß verändert
- Verschiedene Freizeitspiele
- Aktuelle Trends im gesundheitsorientierten Sport
- Gestaltung von geselligen Angeboten

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, LEISTUNGSNACHWEISE, VERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 17 der DFB-Ausbildungsordnung.

Prüfungs- und Lizenzierungsordnung für Übungsleiter C – im Fußballverein

I. PRÜFUNGSORDNUNG FÜR ÜBUNGSLEITER C

§ 1

Prüfungsausschuss

1. Der Prüfungsausschuss wird vom Lehrausschuss des Landesverbands benannt.
2. Er besteht aus dem Vorsitzenden, dem Ausbildungsleiter und mindestens einem Beisitzer.
3. Die Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit gefällt. Bei Stimmen-
gleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.
4. Gegen die Entscheidungen der Prüfungskommission ist ein Rechtsmittel
nach § 7 dieser Ordnung gegeben. Eine Wiederholung der Prüfung ist nach
§ 6 dieser Ordnung gestattet.

§ 2

Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung

1. Der Prüfungsausschuss entscheidet über die Zulassung zur Prüfung.
2. Voraussetzung ist die Teilnahme an der gesamten Ausbildung sowie die
allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen (§ 13 DFB-AO). Darüber hinaus
muss der Nachweis einer 9-stündigen erfolgreichen Erste-Hilfe-Grundaus-
bildung gemäß den „Gemeinsamen Grundsätzen zur Aus- und Fortbildung
in Erster Hilfe“ der Bundesarbeitsgemeinschaft Erste Hilfe, die nicht mehr
als zwei Jahre zurückliegen darf, erbracht werden.

§ 3

Ziel der Prüfung

1. Das Bestehen der Prüfung ist die Grundlage für die Lizenzerteilung.
2. Die bestandene Prüfung ist der Nachweis dafür, mit der in der Übungsleiter-
C-Ausbildung erworbenen Qualifikation sportartübergreifende Freizeit-
und Breitensportangebote in einem Fußballverein zielgruppenorientiert
entwickeln und leiten zu können.

§ 4

Form, Ablauf und Inhalt der Prüfung

Die Überprüfung des Lernerfolgs besteht aus einer praxis- und profilorien-
tierten Lernerfolgskontrolle, die einen

- lehrpraktischen (Lehrprobe) und
- schriftlichen und/oder mündlichen

Teil umfasst. In der Prüfung sind Fragen aus dem Basiswissen und den jewei-
ligen Themenbereichen in der Ausbildung zu beantworten. Weitere Themen-
bereiche werden nur nach ausdrücklicher Ankündigung in den Prüfungskatalog
aufgenommen.

§ 5

Ergebnis der Prüfung

1. Die Prüfung wird mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ gewertet. Sie gilt als bestanden, wenn alle Teile vom Prüfungsausschuss als „bestanden“ beurteilt werden.
2. Die Prüfungsergebnisse werden in einem Kurzprotokoll festgehalten.

§ 6

Wiederholung der Prüfung

Wird die Prüfung nicht bestanden, kann sie frühestens beim nächsten Prüfungstermin wiederholt werden. Der Prüfungsausschuss kann eine Nachprüfung in einzelnen Fachgebieten beschließen.

§ 7

Einspruchsrecht

Gegen die Entscheidungen der Prüfungskommission kann innerhalb von zwei Wochen nach Übermittlung der Entscheidung Einspruch beim Lehrausschuss des Landesverbands eingelegt werden. Hilft dieser der Entscheidung nicht ab, entscheidet der Landesverband endgültig.

II. LIZENZIERUNGSORDNUNG FÜR ÜBUNGSLEITER C

§ 8

Erteilung der Übungsleiter-C-Lizenz

1. Die Absolventen der Übungsleiter-C-Ausbildung erhalten vom Landesverband nach bestandener Prüfung einen vom DFB und DOSB ausgestellten Übungsleiter-Ausweis.
2. Die Lizenz wird frühestens nach Vollendung des 16. Lebensjahrs erteilt.
3. Der Landesverband erfasst alle Inhaber von DFB/DOSB-Lizenzen mit Namen, Anschrift, Geburtsdatum und meldet dem DFB die Zahl der neu erteilten und im Verbandsbereich gültigen Lizenzen, damit diese dem DOSB gemeldet werden.

§ 9

Gültigkeit

1. Die Übungsleiter-C-Lizenz ist im Gesamtbereich des DOSB/DFB gültig.
2. Die Gültigkeit beginnt mit dem Datum der Ausstellung und endet nach drei Jahren zum 31.12. des jeweiligen Jahres.
3. Die Gültigkeitsdauer beträgt drei Jahre.
4. Zur Verlängerung der Lizenz sind die Fortbildungslehrgänge nach § 11 dieser Ordnung zu besuchen.

§ 10

Lizenzentzug

Die Rechtsorgane des Landesverbands haben das Recht, die Übungsleiter-C-Lizenz aus wichtigem Grund zu entziehen, insbesondere, wenn der Inhaber schwerwiegend gegen die Satzung und Ordnungen des Verbands verstößt.

§ 11

Fortbildung

1. Der Landesverband bietet Fortbildungen über vertiefende Lehrgänge zu einzelnen Themenbereichen an.
2. Der Lizenzinhaber ist verpflichtet, innerhalb von drei Jahren an Fortbildungsveranstaltungen der Landesverbände im Gesamtumfang von mindestens 20 Lerneinheiten (LE) teilzunehmen, andernfalls verliert die Lizenz ihre Gültigkeit.

§ 12

Gebühren

Vom Landesverband kann eine Ausbildungs-, Prüfungs- und Lizenzgebühr erhoben werden.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 8

Übungsleiter B – „Sport in der Prävention“

I. VORBEMERKUNG

Der DFB und seine Landesverbände haben in den letzten Jahren konsequent die fußballspezifischen Lizenzausbildungsgänge hinsichtlich gesundheitsorientierter Elemente überarbeitet. Sie bauten ferner als zweite Säule neben dem Wettkampf-Fußball Freizeit- und Breitensportangebote aus, verbunden mit der Ergänzung der bestehenden Ausbildungsgänge durch den Übungsleiter C und den Trainer C. Beide berücksichtigen den gesundheitsorientierten Sport in besonderem Maße. Die Verbände gehen bei diesen Initiativen davon aus, dass Sport, richtig betrieben, der Gesunderhaltung dient, so auch beim Fußball, bei fußballähnlichen oder sportartungebundenen, spielerischen Angeboten.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

Aufbauend auf den Lizenzlehrgängen der ersten Ausbildungsstufe, vor allem dem Übungsleiter C und Trainer C, Modul Freizeit- und Gesundheitssport, bieten die Fußballverbände auch die Ausbildung zum Übungsleiter B an. Diese zielt auf die Erhaltung und Verbesserung speziell der für die Gesundheit relevanten motorischen Beanspruchungsformen – soweit möglich – durch spielerisch geprägte Elemente. Die Ausbildung vertieft Kenntnisse über Gesundheit als

- individuelles wie kollektives Lebensziel, vermittelt insbesondere durch spielerische Bewegung, durch die die individuelle Leistungsfähigkeit gesteigert und das allgemeine Wohlbefinden gefördert werden,
- als Eingangsmotiv zur Teilnahme an gesundheitsorientierten Sportangeboten, das sich wandelt in dauerhafte Motive wie Spaß, Freude, soziale Geborgenheit
- und als eigenverantwortliches Prinzip der Lebensgestaltung.

Die Teilnehmer an der vom DFB und seinen Landesverbänden angebotenen Ausbildung zum Übungsleiter B

- lernen gesundheitsorientierte, ganzheitlich strukturierte Sportangebote und Modelle zu deren Umsetzung im Verein kennen und
- erwerben die für deren Vermittlung notwendigen methodisch-didaktischen Kenntnisse.

Sowohl im Grund- wie im Aufbaulehrgang werden die Teilnehmer befähigt, im Sinne des ganzheitlichen Ansatzes,

- geeignete Angebote zu planen und umzusetzen,
- Entspannungstechniken anzuwenden,

-
- die psychosozialen Chancen spielerischer Bewegung in einer Gruppe zu gewährleisten und
 - zu gesunder Ernährung und Lebensweise anzuregen.

III. AUSBILDUNGSMATERIAL

Die Ausbildung zum Übungsleiter mit B-Lizenz im Fußball umfasst mindestens 60 Lerneinheiten (vgl. § 18 Nr. 2. AO). Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus nachfolgenden Bereichen zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

Themenbereich 1: Psychosoziale Grundlagen

- Gesundheit als Phänomen und Prozess
- Psychische Aspekte
- Soziale Aspekte
- Stress und Stressbewältigung

Themenbereich 2: Sportbiologie/Sportmedizin

- Physiologische Aspekte
- Anatomische Aspekte
- Ernährung und Lebensweise
- Risikofaktoren und motorische Defizite

Themenbereich 3: Individuelle Gestaltungsfähigkeit ganzheitlicher Angebote/Zielgruppenanalyse

- Gesundheit als ganzheitlicher Prozess
- Zielgruppen im gesundheitsorientierten Sport
- Projekte und Trends im gesundheitsorientierten Sport

Themenbereich 4: Ganzheitliche, zielgruppenorientierte Sportangebote

- Erhalten und Verbessern der Ausdauer, der Kraft, der Beweglichkeit und der Koordination
- Haltungs- und Rückenschule
- Körperwahrnehmung, Spannung/Entspannung
- Aktuelle Trends im gesundheitsorientierten Sport

Themenbereich 5: Organisatorische Durchführung

- Gesundheitsorientierte Konzepte im Verein – beispielhafte Umsetzung
- Finanzierung, Versicherung, Haftung
- Kooperationen mit Partnern

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, LEISTUNGSNACHWEISE, VERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 17 der DFB-Ausbildungsordnung.

PRÜFUNGS- UND LIZENZIERUNGSORDNUNG FÜR DEN ÜBUNGSLEITER P – SPIELERISCH ORIENTIERT

I. PRÜFUNGSORDNUNG FÜR ÜBUNGSLEITER P – SPIELERISCH ORIENTIERT

§ 1

Prüfungsausschuss

1. Der Prüfungsausschuss wird vom Lehrausschuss des Landesverbands benannt.
2. Er besteht aus dem Vorsitzenden, dem Ausbildungsleiter und mindestens einem Beisitzer.
3. Die Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit gefällt. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.
4. Gegen die Entscheidungen des Prüfungsausschusses ist ein Rechtsmittel nach § 7 dieser Ordnung gegeben. Eine Wiederholung der Prüfung ist nach § 6 dieser Ordnung gestattet.

§ 2

Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung

1. Der Prüfungsausschuss entscheidet über die Zulassung zur Prüfung.
2. Voraussetzung ist die Teilnahme an der gesamten Ausbildung.

§ 3

Ziel der Prüfung

1. Das Bestehen der Prüfung ist die Grundlage für die Lizenzerteilung.
2. Die bestandene Prüfung ist der Nachweis dafür, mit der erworbenen Qualifikation in einem Fußballverein präventive Angebote leiten zu können.

§ 4

Form, Ablauf und Inhalt der Prüfung

Der Nachweis des Lernerfolgs erfolgt durch eine Lehrprobe und durch eine mündliche und/oder schriftliche Prüfung. In der Prüfung sind Fragen aus den jeweiligen Themenbereichen zu beantworten. Weitere Themenbereiche werden nur nach ausdrücklicher Ankündigung durch den Prüfungsausschuss in den Prüfungskatalog aufgenommen.

§ 5

Ergebnis der Prüfung

1. Die Prüfung wird mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ gewertet. Sie gilt als bestanden, wenn alle Teile vom Prüfungsausschuss als „bestanden“ beurteilt werden.
2. Die Prüfungsergebnisse werden in einem Kurzprotokoll festgehalten.

§ 6

Wiederholung der Prüfung

Wird die Prüfung nicht bestanden, kann sie frühestens beim nächsten Prüfungstermin wiederholt werden. Der Prüfungsausschuss kann eine Nachprüfung in einzelnen Fachgebieten beschließen.

§ 7

Einspruchsrecht

Gegen die Entscheidungen des Prüfungsausschusses kann innerhalb von zwei Wochen nach Übermittlung der Entscheidung Einspruch beim Lehrausschuss des Landesverbands eingelegt werden. Hilft dieser der Entscheidung nicht ab, entscheidet der Landesverband endgültig.

II. LIZENZIERUNGSORDNUNG FÜR ÜBUNGSLEITER P – SPIELERISCH ORIENTIERT

§ 8

Erteilung der Übungsleiter-P-Lizenz

1. Absolventen der Übungsleiter-P-Ausbildung erhalten vom Landesverband nach bestandener Prüfung einen vom DFB und DOSB ausgestellten Übungsleiter-P-Ausweis.
2. Die Lizenz wird frühestens nach Vollendung des 18. Lebensjahrs erteilt.
3. Der Landesverband erfasst alle Inhaber von DFB/DOSB-Lizenzen mit Namen, Anschrift, Geburtsdatum und meldet dem DFB die Zahl der neu erteilten und im Verbandsbereich gültigen Lizenzen, damit diese dem DOSB gemeldet werden.

§ 9

Gültigkeit

1. Die Übungsleiter-P-Lizenz ist im Gesamtbereich des DOSB/DFB gültig.
2. Die Gültigkeit beginnt mit dem Datum der Ausstellung und endet nach drei Jahren zum 31.12. des jeweiligen Jahres.
3. Die Gültigkeitsdauer beträgt drei Jahre.
4. Zur Verlängerung der Lizenz sind die Fortbildungslehrgänge nach § 11 dieser Ordnung zu besuchen.

§ 10

Lizenzentzug

Die Rechtsorgane des Landesverbands haben das Recht, die Übungsleiter-P-Lizenz – spielerisch orientiert aus wichtigem Grund zu entziehen, insbesondere, wenn der Inhaber schwerwiegend gegen die Satzung und Ordnungen des Verbands verstößt.

§ 11

Fortbildung

1. Der Landesverband bietet Fortbildungen über vertiefende Lehrgänge zu einzelnen Themenbereichen an.
2. Der Lizenzinhaber ist verpflichtet, innerhalb von drei Jahren an Fortbildungsveranstaltungen der Landesverbände im Gesamtumfang von mindestens 20 Lerneinheiten (LE) teilzunehmen, andernfalls verliert die Lizenz ihre Gültigkeit.

§ 12

Gebühren

Vom Landesverband kann eine Ausbildungs-, Prüfungs- und Lizenzgebühr erhoben werden.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 9

Vereinsmanager C

I. VORBEMERKUNG

In der Arbeit der Fußballvereine hat sich ein Bedarf an Vereinsmanagern herausgestellt. Der Grund dafür ist, dass von dieser Art der Tätigkeit ein hohes Maß an fachlichen Kenntnissen und persönlicher Qualifikation erwartet wird. Um Schlüsselfunktionsträger von Vereinen zu qualifizieren und sie auf ihre alltägliche Arbeit vorzubereiten, wurde diese Konzeption erstellt. Sie basiert auf der Grundlage vielfältiger Erfahrungen aus Modell-Lehrgängen verschiedener Landesverbände des Deutschen Fußball-Bundes und berücksichtigt die Vorgaben der Rahmenrichtlinien des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) für Qualifizierung.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

Vereinsmanager im Fußball sind Mitarbeiter im Fußballverband oder -verein.

Sie sollen befähigt sein, den geschäftlichen Ablauf sowie das sportliche und gesellige Leben im Verein und Verband zu sichern und zukunftsorientiert zu entwickeln.

Der DFB und die ihm angeschlossenen Regional- sowie Landesverbände wollen als Träger mit der vorliegenden Konzeption die Ausbildung von Vereinsmanagern im Fußballverein fördern und die Teilnehmer an der Ausbildung zur Bewältigung der folgenden Aufgaben befähigen. Die Ausbildung will die für die Tätigkeit der Schlüsselfunktionsträger im Verein notwendige fachliche Kompetenz in praxisnaher, handlungsbezogener Art und Weise vermitteln.

III. AUSBILDUNGSGEHÄLT

Die Ausbildung zum Vereinsmanager mit C-Lizenz im Fußball umfasst mindestens 120 Lerneinheiten (vgl. § 18 Nr. 1. AO). Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus nachfolgenden Bereichen zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

PFLICHTMODULE

DFB-Basis-Coach (40 LE)

(Siehe Durchführungsbestimmung 2a: DFB-Basis-Coach; vereinsmanager-spezifische Anpassungen des DFB-Basis-Coaches sind möglich.)

Für Lehrgänge, die vor dem 1.1.2023 beginnen, ersetzt das Basiswissen (30 LE) den DFB-Basis-Coach als Pflichtmodul in der Vereinsmanager-C-Lizenz.

Basisqualifikation (25 LE)

Zur Auswahl stehen vier folgende Basisqualifikationen, von denen eine absolviert werden muss:

Basisqualifikation Vorsitzender

- Mein Selbstverständnis
- Ehrenamt/Führung
- Verbandsstrukturen
- Vereinsrecht
- Finanzmanagement
- Mitgliedsbeiträge
- Bezahlte Mitarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit

Basisqualifikation Schatzmeister

- Mein Selbstverständnis
- Ehrenamt
- Verbandsstrukturen
- Gemeinnützigkeit
- Budgetierung
- Spenden
- Mitgliedsbeiträge
- Zuschüsse
- Steuern
- Bezahlte Mitarbeit

Basisqualifikation Jugendleiter

- Mein Selbstverständnis
- Ehrenamt/Führung
- Verbandsstrukturen
- Jugendordnungen und Durchführungsbestimmungen
- Vereinswechselrecht
- Aufsichts- und Haftpflicht/Verkehrssicherungspflicht
- Kinder- und Jugendschutz
- Kooperation Kita, Schule, Verein

Basisqualifikation Abteilungsleiter Fußball

- Mein Selbstverständnis
- Ehrenamt/Führung
- Verbandsstrukturen
- Spielordnungen und Durchführungsbestimmungen
- Vereinswechselrecht
- Bezahlte Mitarbeit im Verein

Fußballverein mit Philosophie (25 LE)

Der Fokus in diesem Modul liegt auf der Entwicklung einer Vereinsstrategie. Über den Umfang und die Art der Begleitung der Teilnehmer/Vereine nach Abschluss des Moduls kann jeder Landesverband individuell entscheiden.

- Vereine im Wandel
- Vereinsanalyse
- Entwicklungstabelle in der Jugendausbildung
- Vereinsvision
- Vereinskonzzept

Wahlmodule

20 LE werden durch Angebote der Landesverbände, Landessportbünde individuell abgedeckt. Zudem werden der DFB-Junior-Manager sowie weitere vom DFB konzipierte Module ebenfalls mit 20 LE als Wahlmodul angerechnet. Folgende Themenschwerpunkte können unter anderem im Bereich der Wahlmodule angeboten werden:

Sportvereins-, Verbandsentwicklung und -organisation

- Zusammenwirken von Gesellschaft, Staat, Sport und Wirtschaft
- Aufgaben der Sportselbstverwaltung und Sportverwaltung
- Der Sportverein: Selbstverständnis, Entwicklung/Konzept, soziale Verantwortung, Leitung gesamtheitlicher Strategieworkshop
- Koordination und Entwicklung der Kinder- und Jugendarbeit

Führung und Zusammenarbeit im Sportverein/-verband

- Mitarbeitergewinnung/-entwicklung/-betreuung/-führung/-verwaltung
- Gremienarbeit nach innen und außen
- Sitzungs- und Versammlungstechniken
- Auftreten und Verhalten als Führungskraft (Führungstechniken und Instrumente)
- Präsentationstechniken
- Gesprächsführung, Rhetorik
- Kooperation, Teamarbeit und Konfliktmanagement
- Selbstmanagement
 - o Veränderungsmanagement/-prozesse
 - o Qualitäts- und Konfliktmanagement
 - o Gender Mainstreaming, Diversity Management
 - o Aussiedlerinnen und Aussiedler, Migranten

Recht

- Vereins- und Verbandsrecht (inklusive Grundlagen Vertragsrecht)
- Aufsichtspflicht und Haftung
- Arbeitsrechtliche Fragen
- Steuerrechtliche Fragen
- Kinderschutz

Finanzen

- Gesetzliche Vorschriften
- Gemeinnützigkeit
- Haushaltsplanung und -kontrolle
- Buchführung/Rechnungswesen
- Steuerarten und Besonderheiten der Vereins-/Verbandsbesteuerung
- Gebühren und Abgaben
- Sportförderung

Marketing und Öffentlichkeitsarbeit

- Vereins- und Marktanalyse
- Öffentlichkeitsarbeit, Social Media
- Pressearbeit (Strategie, Form, Gestaltung)
- Sponsoring (Strategie, Organisation, Durchführung)
- Erfolgskontrolle

EDV-Einsatz

- Mitgliederverwaltung (Standardlösungen, Anwendungen)
- Finanzbuchhaltung per EDV
- DFBnet-Anwendungen
- Bürokommunikation, Anwendungssysteme
- Datenbanken
- Netzwerksysteme
- Internet/Intranet
- Multimedia-Anwendungen

Organisations- und Verwaltungsaufgaben im Spielbetrieb

- Sportstättenentwicklung
- Organisation des Spiel- und Trainingsbetriebs
- Pass- und Spielrecht (Senioren, Junioren)

Der DFB-Junior-Manager ist mit 20 LE auf die Vereinsmanager-C-Ausbildung als Wahlmodul anrechenbar. Die Ausbildung bei anderen Bildungsträgern des Sports sowie deren Anerkennung ist über die DOSB-Rahmenrichtlinien zur Aus-, Fort- und Weiterbildung geregelt.

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, LEISTUNGSNACHWEISE, VERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 18 der DFB-Ausbildungsordnung.

PRÜFUNGS- UND LIZENZIERUNGSORDNUNG FÜR VEREINSMANAGER C

I. PRÜFUNGSORDNUNG

§ 1

Prüfungsausschuss

1. Der Prüfungsausschuss wird vom Lehrausschuss des Landesverbands benannt.
2. Er besteht aus dem Vorsitzenden, dem Ausbildungsleiter und mindestens einem Beisitzer.
3. Die Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit gefällt. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.
4. Gegen die Entscheidungen des Prüfungsausschusses ist ein Rechtsmittel nach § 7 dieser Ordnung gegeben. Eine Wiederholung der Prüfung ist nach § 6 dieser Ordnung gestattet.

§ 2

Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung

1. Der Prüfungsausschuss entscheidet über die Zulassung zur Prüfung.
2. Voraussetzung ist grundsätzlich die Teilnahme an der gesamten Ausbildung sowie die allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen (§ 13 DFB-AO, mit Ausnahme 2. c)).

§ 3

Ziel der Prüfung

1. Das Bestehen der Prüfung ist die Grundlage für die Lizenzerteilung.
2. Die bestandene Prüfung ist der Nachweis dafür, mit der in der Vereinsmanager-Ausbildung erworbenen Qualifikation einen Sportverein organisatorisch und verwaltend leiten zu können.

§ 4

Form, Ablauf und Inhalt der Prüfung

Die Überprüfung des Lernerfolgs besteht aus einer themenbezogenen schriftlichen Lernerfolgskontrolle, möglichst lehrgangsbegleitend am Ende von Ausbildungsblöcken. Es muss zusätzlich eine praxisorientierte Hausaufgabe zu einem Projekt und/oder ein Prüfungsgespräch gefordert werden.

In der Prüfung sind Fragen aus den in der Ausbildungsordnung genannten Themenschwerpunkten zu beantworten. Weitere Themenbereiche werden nur nach ausdrücklicher Ankündigung in den Prüfungskatalog aufgenommen.

§ 5

Ergebnis der Prüfung

1. Die Prüfung wird mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ gewertet. Sie gilt dann als bestanden, wenn alle Teile vom Prüfungsausschuss als „bestanden“ beurteilt werden.
2. Die Prüfungsergebnisse werden in einem Kurzprotokoll festgehalten.

§ 6

Wiederholung der Prüfung

Wird die Prüfung nicht bestanden, kann sie frühestens beim nächsten Prüfungstermin wiederholt werden. Der Prüfungsausschuss kann eine Nachprüfung in einzelnen Fachgebieten beschließen.

§ 7

Einspruchsrecht

Gegen die Entscheidungen des Prüfungsausschusses kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Entscheidung Beschwerde beim Lehrausschuss des Landesverbands eingelegt werden. Hilft dieses Gremium der Beschwerde nicht ab, entscheidet der Landesverband endgültig.

II. LIZENZIERUNGSORDNUNG

§ 8

Erteilung der Lizenz zum Vereinsmanager C (DOSB/DFB)

1. Die Absolventen der Vereinsmanager-Ausbildung erhalten vom jeweiligen Landesverband nach bestandener Prüfung einen vom DFB und DOSB erstellten Ausweis Vereinsmanager C. Im Ausweis ist das von den Absolventen belegte Profil angegeben.
2. Die Landesverbände erfassen alle Inhaber von DFB/DOSB-Lizenzen mindestens mit Namen, Anschrift, Geburtsdatum sowie Geburtsort und melden dem DFB die Zahl der neu erteilten und im Verbandsbereich gültigen Lizenzen, damit diese dem DOSB gemeldet werden.

§ 9

Gültigkeit

1. Die Vereinsmanager-Lizenz ist im Gesamtbereich des DOSB und DFB gültig.
2. Die Gültigkeit beginnt mit dem Datum der Ausstellung und endet nach drei Jahren zum 31.12. des jeweiligen Jahres.
3. Die Gültigkeitsdauer der Vereinsmanager C-Lizenz beträgt drei Jahre. Zur Verlängerung der Lizenz sind die Fortbildungslehrgänge nach § 11 dieser Ordnung zu besuchen.

-
4. Wird die Verlängerung nicht fristgerecht, aber noch innerhalb des vorgesehenen Verlängerungszeitraums von drei Jahren beantragt, wird die Lizenz nur für den dann noch verbleibenden Verlängerungszeitraum ausgestellt. Für die Verlängerung ist die doppelte Verlängerungsgebühr zu zahlen.
 5. Wird die Verlängerung nach Ablauf des vorgesehenen Verlängerungszeitraums beantragt, muss die Lizenz neu beantragt und die Gebühr für die erstmalige Neuausstellung gezahlt werden. Für die Neuausstellung sind die entsprechenden Fortbildungen auch für die Zeiten der Ungültigkeit der Lizenz, höchstens aber 80 LE Fortbildung, nachzuweisen.

§ 10

Lizenzentzug

Die Rechtsorgane des Landesverbands haben das Recht, die Vereinsmanager-C-Lizenz aus wichtigem Grund zu entziehen, insbesondere, wenn der Inhaber schwerwiegend gegen die Satzung und Ordnungen des Verbands verstößt.

§ 11

Fortbildung

1. Zur Verlängerung der Lizenz werden Fortbildungslehrgänge angeboten.
2. Der Lizenzinhaber ist verpflichtet, vor Ablauf der Gültigkeit an einem Fortbildungslehrgang mit einer Dauer von mindestens 20 LE teilzunehmen, andernfalls verliert die Lizenz ihre Gültigkeit. Die Verlängerung der Lizenz erfolgt um weitere drei Jahre (= Verlängerungszeitraum). Im Übrigen gilt § 9 Nrn. 4. und 5. dieser Ordnung.
3. Die Landesverbände sollten zur Fortbildung vertiefende Lehrgänge zu einzelnen Themenbereichen anbieten. Diese können mit den Lehrgängen zum Vereinsmanager B identisch sein.
4. Als Fortbildung anerkannt wird ebenfalls eine entsprechende berufliche Weiterbildung eines durch den DOSB anerkannten Trägers.

§ 12

Gebühren

Die Landesverbände können eine Ausbildungs-, Prüfungs- und Lizenzgebühr erheben.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 10

Vereinsmanager B

I. VORBEMERKUNG

Der DFB und seine Landesverbände haben in den letzten Jahren konsequent die Lizenzausbildungsgänge hinsichtlich der organisatorisch-verwaltenden Elemente überarbeitet. Sie bauten ferner als dritte Säule neben den sportpraktischen und jugendpflegerischen Ausbildungsangeboten den Bereich des Fußballmanagements aus.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

Vereinsmanager im Fußball sind Mitarbeiter im Fußballverband oder -verein. Sie sollen befähigt sein, den geschäftlichen Ablauf sowie das sportliche und gesellige Leben im Verein und Verband zu sichern und zukunftsorientiert zu entwickeln.

Der DFB und die ihm angeschlossenen Regional- sowie Landesverbände wollen als Träger mit der vorliegenden Konzeption die Ausbildung von Vereinsmanagern im Fußballverein fördern und die Teilnehmer an der Ausbildung zur Bewältigung der folgenden Aufgaben befähigen. Die Ausbildung will die für die Tätigkeit der Schlüsselfunktionsträger im Verein notwendige fachliche Kompetenz in praxisnaher, handlungsbezogener Art und Weise vermitteln.

Aufbauend auf dem Lizenzlehrgang der ersten Ausbildungsstufe bieten die Verbände die Ausbildung zum Vereinsmanager B an. Sie sollen in höherem Maße befähigt werden, den geschäftlichen Ablauf sowie das sportliche und gesellige Leben im Verein und Verband zu sichern. Die Einsatzbereiche und Ziele des Vereinsmanagers C und Vereinsmanagers B sind identisch.

III. AUSBILDUNGSGEHÄLT

Die Ausbildung zum Vereinsmanager mit B-Lizenz im Fußball umfasst mindestens 60 Lerneinheiten (vgl. § 18 Nr. 2. AO). Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus nachfolgenden Themenbereichen zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

Themenbereich 1: Führung

- Mitarbeiterentwicklung als grundlegende und dauerhafte Führungsaufgabe
- Konzeptentwicklung und Strategie

-
- Training für individuelles, effizientes Führungsverhalten
 - Entwicklung des Dienstleistungsgedankens
 - Qualität als Erfolgsfaktor im Verein/Verband
 - Spezielle Fragen des Arbeitsrechts u. a.

Themenbereich 2: Sportangebot

- Entwicklung der Angebotsstruktur
- Planung und Steuerung des Sportprogramms und des Sportbetriebs
- Veranstaltungs-/Event-Management
- Kooperation/Zusammenarbeit mit Verbänden und anderen Partnern

Themenbereich 3: Finanzierung

- Aufstellung von Haushaltsplänen
- Controlling
- Budgetierung
- Einsatz der EDV
- Kosten- und Leistungsrechnung
- Förderrichtlinien, Zuschüsse usw.

Themenbereich 4: Marketing

- Entwicklung eines Management-Konzepts
- Marketing-Instrumente
- Marketing-Mix
- Public Relations und Öffentlichkeitsarbeit
- Pressearbeit
- Werbung/Werbemittelgestaltung

Themenbereich 5: Aufgabenfeld Verwaltung/Organisation

- Stellung des Geschäftsführers im Verein
- Betriebswirtschaftliche Grundlagen
- Geschäftsabläufe
- Personalwesen
- Mitgliederbetreuung und -verwaltung (EDV)
- Satzung, Ordnungen, Verträge
- Sportstätten-Management
- Datenbanken, Netzwerksysteme, Internet

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, LEISTUNGSNACHWEISE, VERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 18 der DFB-Ausbildungsordnung.

PRÜFUNGS- UND LIZENZIERUNGSORDNUNG FÜR VEREINSMANAGER B

I. PRÜFUNGSORDNUNG

§ 1

Prüfungsausschuss

1. Der Prüfungsausschuss wird vom Lehrausschuss des Landesverbands benannt.
2. Er besteht aus dem Vorsitzenden, dem Ausbildungsleiter und mindestens einem Beisitzer.
3. Die Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit gefällt. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.
4. Gegen die Entscheidungen des Prüfungsausschusses ist ein Rechtsmittel nach § 7 dieser Ordnung gegeben. Eine Wiederholung der Prüfung ist nach § 6 dieser Ordnung gestattet.

§ 2

Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung

1. Der Prüfungsausschuss entscheidet über die Zulassung zur Prüfung.
2. Voraussetzung ist grundsätzlich die Teilnahme an der gesamten Ausbildung sowie die allgemeinen Zulassungsvoraussetzungen (§ 13 DFB-AO, mit Ausnahme 2. c)).

§ 3

Ziel der Prüfung

1. Das Bestehen der Prüfung ist die Grundlage für die Lizenzerteilung.
2. Die bestandene Prüfung ist der Nachweis dafür, mit der in der Vereinsmanager-Ausbildung erworbenen Qualifikation einen Sportverein organisatorisch und verwaltend leiten zu können.

§ 4

Form, Ablauf und Inhalt der Prüfung

Die Überprüfung des Lernerfolgs besteht aus einer themenbezogenen schriftlichen Lernerfolgskontrolle, möglichst lehrgangsbegleitend am Ende von Ausbildungsblöcken. Es muss zusätzlich eine praxisorientierte Hausaufgabe zu einem Projekt und/oder ein Prüfungsgespräch gefordert werden. In der Prüfung sind Fragen aus den in der Ausbildungsordnung genannten Themenschwerpunkten zu beantworten. Weitere Themenbereiche werden nur nach ausdrücklicher Ankündigung in den Prüfungskatalog aufgenommen.

§ 5

Ergebnis der Prüfung

1. Die Prüfung wird mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ gewertet. Sie gilt als bestanden, wenn alle Teile vom Prüfungsausschuss als „bestanden“ beurteilt werden.
2. Die Prüfungsergebnisse werden in einem Kurzprotokoll festgehalten.

§ 6

Wiederholung der Prüfung

Wird die Prüfung nicht bestanden, kann sie frühestens beim nächsten Prüfungstermin wiederholt werden. Der Prüfungsausschuss kann eine Nachprüfung in einzelnen Fachgebieten beschließen.

§ 7

Einspruchsrecht

Gegen die Entscheidungen des Prüfungsausschusses kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Entscheidung Beschwerde beim Lehrausschuss des Landesverbands eingelegt werden. Hilft dieses Gremium der Beschwerde nicht ab, entscheidet der Landesverband endgültig.

II. LIZENZIERUNGSORDNUNG

§ 8

Erteilung der Lizenz zum Vereinsmanager B (DOSB/DFB)

1. Die Absolventen der Vereinsmanager-Ausbildung erhalten vom jeweiligen Landesverband nach bestandener Prüfung einen vom DFB und DOSB erstellten Ausweis Vereinsmanager B.
2. Die Landesverbände erfassen alle Inhaber von DFB/DOSB-Lizenzen mindestens mit Namen, Anschrift, Geburtsdatum sowie Geburtsort und melden dem DFB die Zahl der neu erteilten und im Verbandsbereich gültigen Lizenzen, damit diese dem DOSB gemeldet werden.

§ 9

Gültigkeit

1. Die Vereinsmanager-Lizenz ist im Gesamtbereich des DOSB und DFB gültig.
2. Die Gültigkeit beginnt mit dem Datum der Ausstellung und endet nach drei Jahren zum 31.12. des jeweiligen Jahres.
3. Die Gültigkeitsdauer der Vereinsmanager B-Lizenz beträgt drei Jahre. Zur Verlängerung der Lizenz sind die Fortbildungslehrgänge nach § 11 dieser Ordnung zu besuchen.

-
4. Wird die Verlängerung nicht fristgerecht, aber noch innerhalb des vorgesehenen Verlängerungszeitraums von drei Jahren beantragt, wird die Lizenz nur für den dann noch verbleibenden Verlängerungszeitraum ausgestellt. Für die Verlängerung ist die doppelte Verlängerungsgebühr zu zahlen.
 5. Wird die Verlängerung nach Ablauf des vorgesehenen Verlängerungszeitraums beantragt, muss die Lizenz neu beantragt und die Gebühr für die erstmalige Neuausstellung gezahlt werden. Für die Neuausstellung sind die entsprechenden Fortbildungen auch für die Zeiten der Ungültigkeit der Lizenz, höchstens aber 80 LE Fortbildung, nachzuweisen.

§ 10

Lizenzzug

Die Rechtsorgane des Landesverbands haben das Recht, die Vereinsmanager-B-Lizenz aus wichtigem Grund zu entziehen, insbesondere, wenn der Inhaber schwerwiegend gegen die Satzung und Ordnungen des Verbands verstößt.

§ 11

Fortbildung

1. Zur Verlängerung der Lizenz werden Fortbildungslehrgänge angeboten.
2. Der Lizenzinhaber ist verpflichtet, vor Ablauf der Gültigkeit an einem Fortbildungslehrgang mit einer Dauer von mindestens 20 LE teilzunehmen, andernfalls verliert die Lizenz ihre Gültigkeit. Die Verlängerung der Lizenz erfolgt um weitere drei Jahre (= Verlängerungszeitraum). Im Übrigen gilt § 9 Nrn. 4. und 5. dieser Ordnung.
3. Die Landesverbände sollten zur Fortbildung vertiefende Lehrgänge zu einzelnen Themenbereichen anbieten. Diese können mit den Lehrgängen zum Vereinsmanager C identisch sein.
4. Als Fortbildung anerkannt wird ebenfalls eine entsprechende berufliche Weiterbildung eines durch den DOSB anerkannten Trägers.

§ 12

Gebühren

Die Landesverbände können eine Ausbildungs-, Prüfungs- und Lizenzgebühr erheben.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 11

Ausbildungsordnung Schiedsrichter

I. VORBEMERKUNG

Zur Durchführung eines den Fußballregeln entsprechenden Spielbetriebs im Bereich des DFB und seiner Mitgliedsverbände ist es erforderlich, dass die Spiele von geeigneten und gut ausgebildeten Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern geleitet werden.

Zur Ausübung dieses Amtes bedürfen sie einer Ausbildung, deren Grundzüge in dieser Ordnung geregelt sind.

Den Mitgliedsverbänden wurde die Pflicht übertragen, für die Werbung und Ausbildung der Schiedsrichter zu sorgen.

II. AUSBILDUNGSGEHÄLT

1. Die Inhalte Grundausbildung umfassen
 - die aktuellen Fußballregeln,
 - die dazu herausgegebenen Entscheidungen des International Football Association Board,
 - die Anweisungen des DFB sowie
 - die weiteren Hinweise in den Fußballregeln.
2. Den Anwärtern ist zu vermitteln, welche Möglichkeiten sie haben, Aggressionen zu vermeiden, und welche Maßnahmen sie dagegen ergreifen können.
3. Die Pflichten eines Schiedsrichters im Zusammenhang mit Spielleitungen aus den Spielordnungen sind den Neulingen bekannt zu geben.
4. Die Ausbildung hat einen Überblick über Satzung und Ordnungen des Verbands zu enthalten.

III. PRÜFUNG

1. Der Ausbildung schließt sich eine Prüfung an. In der Prüfung hat der Anwärter nachzuweisen, dass er die Inhalte der Ausbildung kennt.
2. Ein Test der sportlichen Leistungsfähigkeit wird angeraten.
3. Nach bestandener Prüfung wird der Anwärter als Schiedsrichter anerkannt. Er erhält einen digitalen Schiedsrichter-Ausweis und ist von da an Mitglied seiner örtlichen Schiedsrichter-Gruppe.
4. Nach seiner Anerkennung als Schiedsrichter ist der Schiedsrichter gemäß den Vorgaben des Schiedsrichter-Patensystems in mindestens drei Spielleitungen durch einen Paten zu begleiten.

IV. ALLGEMEINE FORTBILDUNG DER AKTIVEN SCHIEDSRICHTER

Die örtlichen Schiedsrichter-Gruppen sind verpflichtet, ihre Mitglieder ständig fortzubilden und auf dem neuesten Kenntnisstand zu halten.

Dazu führen sie regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen (Lehrabende) durch, die normalerweise monatlich stattfinden und von allen Schiedsrichtern regelmäßig besucht werden sollen. Jährlich sind Leistungstests durchzuführen.

Jung-Schiedsrichter (§ 12 SRO) sollen zur Fortbildung in besonderen Gruppen zusammengefasst werden, die durch Beauftragte des zuständigen Schiedsrichter-Ausschusses geleitet werden. Die Teilnahme an einer Belehrung, die in jedem Monat stattfinden soll, ist für Jung-Schiedsrichter Pflicht.

V. FORTBILDUNG DER SCHIEDSRICHTER AUF DER EBENE DER LANDES- UND REGIONALVERBÄNDE

Schiedsrichter der Verbandsklassen (Landesliga, Verbandsliga, Oberliga und Regionalliga) haben ihre Regelkenntnisse und ihre körperliche Leistungsfähigkeit einmal jährlich dem jeweils zuständigen Verbands-Schiedsrichter-Ausschuss in einem von diesem organisierten Lehrgang nachzuweisen.

Ein hier nicht bestandener Test darf einmal wiederholt werden, ansonsten geht die Qualifikation für die Spielklasse auf Verbandsebene verloren.

VI. FORTBILDUNG DER DFB-SCHIEDSRICHTER

Schiedsrichter der DFB-Liste haben ihre Regelkenntnisse und ihre körperliche Leistungsfähigkeit einmal jährlich der Schiedsrichterführung für den Elitebereich bzw. dem DFB-Schiedsrichter-Ausschuss, je nach Zugehörigkeit des betreffenden Schiedsrichters, in einem von dieser bzw. diesem organisierten Vorbereitungs-Lehrgang auf die neue Spielzeit nachzuweisen. Für die reine Tätigkeit als Video-Assistent oder VA-Assistent ist der Nachweis mit Bestehen des von der Schiedsrichterführung für den Elitebereich angesetzten Regeltests erbracht.

Ein hier nicht bestandener Test darf wiederholt werden. Die Einzelheiten bezüglich Art und Anzahl der Wiederholungsprüfungen legen die Schiedsrichterführung für den Elitebereich bzw. der DFB-Schiedsrichter-Ausschuss, jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich, fest. Sollte ein Schiedsrichter während einer Spielzeit auch keine Wiederholungsprüfung bestehen, geht die Qualifikation für die DFB-Schiedsrichter-Liste verloren. Ausgenommen von dieser Regelung sind längerfristig oder wiederholt längerfristig, mit ärztlichem Nachweis belegt, erkrankte bzw. verletzte Schiedsrichter, worüber im Einzelfall die Schiedsrichterführung für den Elitebereich bzw. der DFB-Schiedsrichter-Ausschuss, je nach Zugehörigkeit des betreffenden Schiedsrichters, entscheidet.

Die Schiedsrichterführung für den Elitebereich bzw. der DFB-Schiedsrichter-Ausschuss legen die Kriterien für die Leistungsprüfungen fest.

Weitere Tests im Laufe der Spielzeit können durchgeführt werden. Die Schieds-

richterführung für den Elitebereich bzw. der DFB-Schiedsrichter-Ausschuss erstellen je nach Zugehörigkeit der betreffenden Schiedsrichter einen jährlichen Lehrgangsplan, in dem weitere Fortbildungsmaßnahmen festgelegt werden.

VII. SCHIEDSRICHTER-BEOBACHTER

Die Schiedsrichter werden von Beobachtern bei ihren Spielleitungen beurteilt. Diese Beobachtungen sind eine Grundlage für die Einteilung in Leistungsklassen.

Ausbildung der Beobachter

Die Ausbildung der Beobachter ist den Schiedsrichter-Ausschüssen übertragen, in deren Bereich die Beobachter eingesetzt werden sollen. Im Regelfall kommen für diese Tätigkeit ehemalige aktive Schiedsrichter infrage.

Die Ausbildung besteht aus

- einer ausführlichen Einweisung in die Pflichten des Beobachters und
- einem Spielbesuch mit anschließender praxisbezogener Auswertung der Spielleitung.

Die Regelkenntnisse der Beobachter sind zu überprüfen.

Fortbildung

Die Beobachter haben die Lehrabende ihrer Schiedsrichter-Gruppen und die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen der zuständigen Ausschüsse zu besuchen.

VIII. LEHRWARTEN

Die Ausbildung der Schiedsrichter in den Landesverbänden wird grundsätzlich von den Lehrwarten des jeweiligen Landesverbands durchgeführt.

Ausbildung der Lehrwarte

Die Lehrwarte werden vom zuständigen Verbands-Schiedsrichter-Ausschuss aus- und weitergebildet. Dies erfolgt mindestens einmal im Jahr. Es ist Aufgabe des Verbands-Schiedsrichter-Ausschusses, diesen Personenkreis immer auf den aktuellen Kenntnisstand zu bringen. Die Aus- und Weiterbildung auf DFB-Ebene erfolgt durch den DFB-Schiedsrichter-Ausschuss oder seine Beauftragten.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 12

Kindertrainer-Zertifikat

I. VORBEMERKUNG

Leuchtende Kinderaugen, Spaß am Fußball, persönliche Erfolgserlebnisse, dazu die Verbesserung der individuellen spielerischen Fähigkeiten – all das sind Ziele, die im Kinderfußball verfolgt werden. Diese sollen unter anderem durch neue Spielformen mit kleineren Mannschaftsgrößen und Spielfeldern erreicht werden. Den Kindertrainern kommt dabei eine zentrale Rolle zu.

Kinderfußball ist etwas anderes als der Fußball mit Jugendlichen oder Erwachsenen. Training und Spiel müssen sich an den Bedürfnissen und Entwicklungsphasen der Kinder ausrichten: Welche Eigenschaften und Merkmale haben Mädchen und Jungen in dem jeweiligen Alter? Was wollen sie, an was haben sie Spaß? Welche Spielaufgaben können sie bereits schaffen? Nur so kann die Begeisterung der Kinder für das Bewegen/Spielen geweckt und der Spaß am Fußballspielen optimal gefördert werden, sodass viele möglichst lebenslang am Ball bleiben. Die Zukunftssicherung des Fußballs liegt somit zu einem bedeutenden Teil in den Händen der Kindertrainer an der Vereinsbasis.

Die einfache Spielidee des Fußballs – zusätzlich je nach Können und Alter aufbereitet – schafft für jedes Kind relativ schnelle Erfolgserlebnisse. Das Kind setzt sich mit Anforderungen auseinander, überwindet Hindernisse und stärkt sein Selbstbewusstsein. Fußball im Kinderbereich ist nicht nur ein ideales Mittel der motivierenden Gesundheitsförderung und der Stärkung des Selbstbewusstseins. Das Spiel ermöglicht es zudem, soziale Werte zu erlernen sowie Fair Play und Toleranz zu erleben. Der Trainer ist dabei Vorbild für seine Kinder.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

An diese Kindertrainer – von Bambini zur E-Jugend – richtet sich die zertifizierte Ausbildung zum Kindertrainer. Sie dient als niederschwellige Qualifizierungsmaßnahme und bietet einen praxisnahen Einstieg in die Aufgaben von Kindertrainern.

Im Einzelnen soll die Ausbildung Kindertrainer darauf vorbereiten,

- Begeisterung für das Bewegen/Spielen zu fördern,
- vielseitiges Bewegen und Spielen durch motivierende Bewegungsaufgaben, vielseitige Wettbewerbe und Fußballspielen in kleinen Teams und mit einfachen Regeln zu ermöglichen,
- in kleinen Gruppen viele Bewegungsaktivitäten und Spielaktionen zu organisieren,
- Erfolgserlebnisse durch – je nach Können und Alter aufbereitete – Bewegungsaufgaben zu gewährleisten,
- die Grundregeln des „Mit- und Gegeneinanderspielens“ erfahrbar zu machen und

-
- den Kindern Freiheiten zu lassen und nur in das freie Fußballspielen mit kleinen Teams einzugreifen, wenn es erforderlich ist,
 - an jedem Kind echtes Interesse zu zeigen und individuell auf jedes Kind einzugehen,
 - sich auf die Stärken der Kinder zu konzentrieren und
 - jederzeit Vorbild für die Kinder zu sein und Werte wie Fair Play und Toleranz vorzuleben und zu bilden.

III. AUSBILDUNGSGEHALT

Die Ausbildung zum zertifizierten Kindertrainer hat einen Umfang von insgesamt 20 Lerneinheiten (vgl. § 39 Nr. 2. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL und SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert.

Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

ICH

- Rollenverständnis, Werte und Anforderungsprofil eines Kindertrainers

SPIEL UND SPIELER

- Beweggründe für das Sporttreiben und Bewegungswelt von Kindern
- Entwicklungsunterschiede von Kindern
- Spielidee des Kinderfußballs in Abgrenzung zum Jugend- und Erwachsenenfußball
- Geeignete Wettbewerbsformate im Kinderfußball
- Grundsätze der Organisation, Aufbau und Durchführung der Wettbewerbsformate
- Grundsätze der Trainingsorganisation
- 10 Goldene Regeln des Kinderfußballs
- Altersspezifische Trainingsinhalte
- Spielkompetenzmodell und Bedeutung von spielgemäßem Training
- Wirkung des Trainerverhaltens auf den Lernfortschritt der Kinder
- Einsatz von Lob im Kinderfußball

ORGANISATION

- Bedeutung von Verantwortung im Kinderfußball (Aufsichtspflicht, Kinderschutz, Verletzungen, Integration und Vielfalt)
- Grundsätze der kindgerechten Kommunikation

SYSTEM FUSSBALL

- Grundsätze der Elternarbeit und Elternkommunikation

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplanten und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, LEISTUNGSNACHWEISE, VERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 13

DFB-Junior-Coach

I. VORBEMERKUNG

Die weitreichenden Änderungen der Schulpolitik in Richtung Ganztagschule stellen auch den Fußball vor neue Herausforderungen und rücken die Schule immer mehr in den Mittelpunkt der Ausbildung und Förderung von jungen, talentierten Spielern und auch der Entwicklung von „Nachwuchstrainern“. Bei der DFB-Junior-Coach-Ausbildung erhalten die Teilnehmer konkrete Hilfestellungen für eine entwicklungsgerechte Trainings- und Unterrichtsgestaltung. Die einfache Spielidee des Fußballs – zusätzlich je nach Können und Alter aufbereitet – schafft für jedes Kind relativ schnelle Erfolgserlebnisse. Das Kind setzt sich mit Anforderungen auseinander, überwindet Hindernisse und stärkt sein Selbstbewusstsein. Fußball im Kinderbereich ist nicht nur ein ideales Mittel der motivierenden Gesundheitsförderung und der Stärkung des Selbstbewusstseins. Das Spiel ermöglicht es zudem, soziale Werte zu erlernen sowie Fair Play und Toleranz zu erleben. Der Trainer ist dabei Vorbild für seine Kinder.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

Das Programm DFB-Junior-Coach stellt einen wesentlichen Baustein zur Gewinnung und Förderung ehrenamtlichen Nachwuchses für die Vereine dar. Ziele der Ausbildung sind

- die frühzeitige Gewinnung und Ausbildung „sozialer Talente“,
- das Angebot von Fußball-Arbeitsgemeinschaften an den Ganztagschulen qualitativ und quantitativ deutlich zu erhöhen,
- den Kinderfußball in den Vereinen durch den Einsatz einer „neuen, jungen Trainergeneration“ zu stärken,
- durch verstärkte Kooperationen zwischen Schule und Verein neue, junge Mitglieder für die Vereine zu gewinnen,
- möglichst viele DFB-Junior-Coaches nach ihrer Ausbildung zum Junior-Coach und einem Praxisjahr in Schule oder Verein die Trainer-C-Lizenzausbildung schmackhaft zu machen,
- die Stärkung des Ehrenamts durch eine neue Generation von „Ehrenamtlichen“ und
- die Bündelung von Projekten (Basisförderung Schule und Verein, Junges Ehrenamt, Qualifizierungsoffensive, Landesverbände, Kultusministerien und Partner).

Die Ausbildung zum zertifizierten DFB-Junior-Coach dient als niederschwellige Qualifizierungsmaßnahme für Schüler ab 15 Jahren und bietet einen praxisnahen Einstieg in die Aufgaben von Trainern. Die DFB-Junior-Coach-Teilnehmer sollen durch die Ausbildung befähigt werden, an ihrer Schule oder einer kooperierenden Grundschule eine Schulfußball-AG oder Vereinsmannschaften zu betreuen.

III. AUSBILDUNGSGEHALT

Der DFB-Junior-Coach hat einen Umfang von insgesamt 40 Lerneinheiten (vgl. § 39 Nr. 3. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL und SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert.

Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

Als „DFB-Basis-Coach für die Schule“ orientieren sich die Inhalte des DFB-Junior-Coaches an den Ausbildungsinhalten des DFB-Basis-Coaches (siehe Durchführungsbestimmung 2a) mit speziellem Fokus auf den Schul- und Kinderfußball. Entsprechende Schwerpunkte können sein:

ICH

- Rollenverständnis, Werte, Anforderungsprofil und Einsatzgebiet als Junior-Coach
- Trainer als Vorbild

SPIEL UND SPIELER

- Förderung von Spaß an der Bewegung und am Fußballspielen
- Planung, Durchführung und Auswertung von spielorientierten und altersgerechten Schulfußball-AGs
- Spielkompetenzmodell und Relevanz von spielgemäßem Training
- Entwicklungsunterschiede von Kindern
- Spielidee des Kinderfußballs in Abgrenzung zum Jugend- und Erwachsenenfußball
- Unterschiede zwischen Schulfußball und Vereinsfußball
- Methodische Leitlinien der motivierenden und effektiven Trainingsgestaltung
- 10 Goldene Regeln des Kinderfußballs
- Wirkung des Trainerverhaltens auf den Lernfortschritt der Kinder
- Einsatz von Lob im Kinderfußball

ORGANISATION

- Merkmale von Konflikten und Maßnahmen der Konfliktlösung
- Bedeutung von Verantwortung im Kinderfußball (Aufsichtspflicht, Kinderschutz, Verletzungen)

-
- Sichere Umsetzung des Fußballangebots nach schulischen Vorgaben
 - Grundsätze der kindgerechten Kommunikation

SYSTEM FUSSBALL

- Grundsätze der Elternarbeit und Elternkommunikation

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, LEISTUNGSNACHWEISE, VERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 13A

DFB-Junior-Manager

I. VORBEMERKUNG

Bei der DFB-Junior-Manager-Ausbildung erhalten die Teilnehmer konkrete Hilfestellungen für eine Tätigkeit als „Nachwuchsführungskraft“ im Verein. Die DFB-Junior-Manager-Teilnehmer sollen durch die Ausbildung befähigt werden, in ihrem Verein eine Tätigkeit im administrativen Bereich zu übernehmen oder den jeweiligen Vorstand/Jugendleiter projektbezogen zu unterstützen. Des Weiteren sollen sie motiviert werden, eine Ausbildung zum Vereinsmanager C zu absolvieren. Das Projekt DFB-Junior-Manager stellt einen wesentlichen Baustein zur Gewinnung und Förderung ehrenamtlichen Nachwuchses für die Vereine dar.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

Engagierten, hoch motivierten und fußballbegeisterten Teilnehmern werden in einer Ausbildung Zugänge zum Erlernen von Verantwortung, Teamgeist, Gruppenorganisation und Projektmanagement vermittelt. Dabei erwerben die Jugendlichen Schlüsselqualifikationen zur Persönlichkeitsentwicklung.

Ziele der Ausbildung sind:

- Neue, junge Mitglieder für die Vereine als ehrenamtliche Mitarbeiter zu gewinnen
- Möglichst viele ausgebildete DFB-Junior-Manager für die Vereinsmanager-C-Lizenzausbildung zu motivieren, sie somit weiter zu qualifizieren und langfristig zu binden
- Stärkung des Ehrenamts durch eine neue Generation von „Ehrenamtlern“
- Bündelung von Projekten (Basisförderung Schule und Verein, Junges Ehrenamt, Qualifizierungsoffensive, Landesverbände, Kultusministerien und Partner)

III. AUFBAU DER AUSBILDUNG UND ANERKENNUNG

Grundsätzlich umfasst die DFB-Junior-Manager-Ausbildung 40 Lerneinheiten (§ 39, Nr. 4. AO). Folgende Themen werden in den Lerneinheiten behandelt:

- Verbands- und Vereinsstrukturen
- Der moderne Fußballverein
- Angebotsentwicklung im Verein
- Konfliktmanagement und gruppendynamische Prozesse
- Projektmanagement

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten).

Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, LEISTUNGSNACHWEISE, VERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 14

DFB-Ausbilderzertifikat

I. VORBEMERKUNG

Die Qualität der Vereinsarbeit hängt von den Menschen ab, die in „Schlüsselfunktionen“ ehrenamtlich tätig sind. Der organisierte Fußball benötigt mehr qualifizierte Trainer, Schiedsrichter, Jugendleiter, Vereinsmanager und Vorstände, die in der Lage sind, sich in der Fülle des zunehmenden Wissens zu orientieren, um aktiv Verantwortung zu übernehmen. Diese Schlüsselfunktions-träger im organisierten Fußball bestmöglich zu begleiten, erfordert unterstützende und praxisorientierte Lernangebote, für die in erster Linie die Landesverbände als Träger von Qualifizierungsmaßnahmen verantwortlich sind. Bei der qualitativen Umsetzung von Lernangeboten haben die haupt- und ehrenamtlichen Lehrkräfte eine zentrale Bedeutung: Sie gestalten die Lernprozesse bei den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und entscheiden damit maßgeblich, welche Wirksamkeit und Veränderungen die Lernangebote auf der Vereinsebene entfalten.

Der Deutsche Fußball-Bund will mit dem DFB-Ausbilderzertifikat seine Regional- und Landesverbände im Rahmen der DFB-Qualifizierungsoffensive bei der Umsetzung ihrer Lehrarbeit unterstützen. Dies geschieht insbesondere durch eine qualifizierte Weiterbildung ihrer ca. 1.500 Lehrkräfte im Hauptamt und auf Honorarbasis. Diese schulen bundesweit jährlich über 100.000 Menschen – analog und digital. Die qualitative Umsetzung der DFB-Ausbildungsordnung setzt eine zielgerichtete Weiterbildung der Lehrenden voraus.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

Es ist das Ziel, mit dem DFB-Ausbilderzertifikat die vorhandene fußballfachliche und überfachliche Kompetenz der Lehrkräfte stärker mit einer methodischen, sozialen und digitalen Lehrkompetenz zu verzahnen. Die Weiterbildung von Lehrkräften ist ein zentrales Instrument der Referenten-/Personalentwicklung, in deren Mittelpunkt das Ziel verankert ist, Lehrkräfte kompetenter in der Unterstützung und Begleitung des kontinuierlichen Lernens von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu machen. Eine sich wandelnde Lehr- und Lernkultur erfordert ein verändertes Rollenverständnis der Lehrenden, das insbesondere folgende Elemente umfasst:

- stärkere individuelle Förderung und Beratung der Lernenden (vom reinen Referenten zum begleitenden Coach),
- eine verstärkte Zusammenarbeit (Teamgedanke!)/ein verstärkter Erfahrungsaustausch der Lehrenden innerhalb des organisierten Fußballsports („Wissensteilung“) und
- Beratung und Unterstützung der Bildungsausschüsse und -kommissionen, sich als lernende Gremien zu begreifen.

Mit der Verleihung dieses Zertifikats möchte der Deutsche Fußball-Bund seine Wertschätzung gegenüber den Lehrkräften in der fußballfachlichen und der fußballverwaltenden/überfachlichen Bildungsarbeit sowie im Schiedsrichter-Lehrwesen zum Ausdruck bringen und die Qualität der Bildungsarbeit im organisierten Fußballsport sichern und weiterentwickeln.

III. AUSBILDUNGSORGANISATION UND -INHALTE

Das DFB-Ausbilderzertifikat stellt folgende vier Weiterbildungsmodule in den Mittelpunkt:

- Kompetenzorientiertes Unterrichten (20 LE)
- Weiterbildungsmodul Methodenkompetenz (25 LE)
- Weiterbildungsmodul Sozialkompetenz (15 LE)
- Weiterbildungsmodul Digitale Lehrkompetenz (30 LE)

Ein Zusammenlegen von Modulen im Rahmen eines Kompaktkurses ist möglich. Bei diesem Verfahren können die Inhalte aufeinander aufbauend in einer Lerngruppe intensiver bearbeitet werden. Das Zertifikat wird durch den DOSB und seine Landessportbünde anerkannt. Im Hinblick auf die fachliche Kompetenz wird im Sinne einer Selbstlernkompetenz davon ausgegangen, dass die Lehrkräfte ihr Fachwissen kontinuierlich erweitern und dass die Landesverbände – mit inhaltlicher und fachlicher Unterstützung des DFB – ihren Lehrkräften regelmäßige Veranstaltungen anbieten, die sportwissenschaftliche, fußballfachliche, fußballübergreifende und sportpolitische Themenstellungen aufgreifen.

Kompetenzmodell

Der Zugang zur lehrenden Tätigkeit ergibt sich in der Regel über eine besondere fachspezifische Kompetenz. Diese entwickelt sich aus fachbezogenem und übergreifendem Wissen, welches aus Erfahrungs- und Bildungsprozessen resultiert. Die Fachkompetenz beschreibt die Fähigkeit, das Wissen verfügbar zu halten und in praktische Handlungskompetenz umzusetzen. Den Nachweis hierzu erbringen die Referierenden über eine berufliche Qualifikation oder in der fußballpraktischen Lehrtätigkeit über den Erwerb von Trainerlizenzen, die den Anforderungen des Ausbildungsgangs bzw. den zu vermittelnden Themen entsprechen. Darüber hinaus sind es Methodenkompetenz und Sozialkompetenz einer Lehrkraft, die den Lernerfolg bei der Ausbildung von Trainern, Übungsleitern, Schiedsrichtern, Vereinsmanagern und Jugendleitern maßgeblich beeinflussen. Hinzu kommt die Fähigkeit, durch eine digitale Lehrkompetenz die Qualität der Lernprozesse zu verbessern. An die Lehrkräfte richtet sich daher der Anspruch, in allen Kompetenzbereichen professionell zu handeln. Davon ausgehend, dass ein Großteil der derzeit tätigen Lehrkräfte – aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeiten – über Erfahrungen in den angeführten Kompetenzbereichen verfügt, zielt diese Rahmenkonzeption darauf ab, bereits vorhandene Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen zu reflektieren, neu zu strukturieren und weiterzuentwickeln.

Die Ausbildung beinhaltet folgende Themenbereiche/Module:

(1) Methodenkompetenz

Lehrkräfte, die aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation im verbandlichen Ausbildungswesen arbeiten, verfügen in der Regel über ein grundständiges methodisches Wissen. Dennoch gilt es im Rahmen einer anzustrebenden Erweiterung der Lehrkompetenz und methodischen Flexibilität, das Spektrum der Vermittlungsformen zu vergrößern und neueren Entwicklungen (z. B. „Blended-Learning-Formate“) anzupassen. So steht die Methodenkompetenz für den Teil der Mitarbeiterqualifizierung, der weitestgehend unabhängig von Fachwissen ist und sich auf die Fähigkeit bezieht, dieses Wissen mit Können zu verbinden. Im Sinne einer umfassenden Methodenkompetenz spielen Präsentation, Visualisierung und Moderation eine tragende Rolle.

Ziele

- Lernprozesse kennen, Methoden im analogen und digitalen Lernraum erfahren und anwenden

Inhalte

- Vom Lernverständnis zum Lehrverständnis
- Individualität und Lernen – zum individuellen Lerntypus
- Worauf es beim Lernen ankommt
- Das Speicherprinzip des Gehirns: Lernen – Behalten – Vergessen
- Praxisorientierte Lern-Techniken und Lern-Methoden in der Erwachsenenbildung

(2) Sozialkompetenz

Um den Lernerfolg einer Gruppe sicherzustellen, müssen Lehrkräfte von einer Vielzahl vorhandener Motivationen und kommunikativer Verhaltensweisen bei Teilnehmern ausgehen. Ihre Fähigkeit, dialogorientierte und tragfähige Beziehungen zu entwickeln, beschreibt ihre Sozial-/Selbstkompetenz. In dieser Weiterbildung erhalten die Teilnehmer die Gelegenheit, neue Ideen für den Umgang mit Widerständen und schwierigen Teilnehmern mitzunehmen. Beispielhaft erarbeiten und erleben sie Folgendes: mit den Teilnehmenden (TN) in Kontakt kommen und bleiben, TN zu gutem Kontakt untereinander verhelfen, für gute Lernatmosphäre bei sich selbst und anderen sorgen, respektvoll zuhören und mitteilen, attraktive Ziele finden, formulieren und erreichen.

Ziele

Wirksame Strategien und konkrete Anregungen erhalten, um mit herausfordernden Ausbildungssituationen souverän umzugehen. Und dabei spielen die eigenen Fähigkeiten, Erfahrungen, Kompetenzen und Interessen eine ent-

scheidende Rolle. Es geht darum, das eigene Lehrverhalten zu reflektieren, Lernchancen wahrzunehmen und sich in der eigenen Lehrtätigkeit weiterzuentwickeln und zu professionalisieren.

Inhalte

- Wie nehme ich mich selbst und andere wahr?
- Wie erzeuge ich ein Lernklima und fördere Kreativität in Lerngruppen?
- Wie steuere ich einen optimalen Zustand in schwierigen Situationen und eröffne dabei mir und den Teilnehmern zusätzliche Lernchancen?
- Wie steuere ich meine Sprache („gewaltfreie Kommunikation“) verantwortungs- und respektvoll zu mir selbst und zu den Teilnehmenden?
- Wie gestalte ich Feedback, das für alle Beteiligten neue Möglichkeiten eröffnet?

(3) Digitale Lehrkompetenz

Die künftige Lehr- und Bildungsarbeit im organisierten Fußball wird grundsätzlich in einem Blended-Learning-Format angeboten. Das Wissen um und die Nutzung von digitalen Tools zur qualitativen Verbesserung des Lernprozesses ist hier eine notwendige Kompetenz. Dies geschieht unter Einbeziehung der erworbenen didaktisch-methodischen und sozialen Lehrkompetenzen. Die digitale Lehrkompetenz befähigt die Ausbilder unter Bezugnahme auf ausgearbeitete Referenzmodelle (z. B. „Vierklang-Modell“), digitale Lehrveranstaltungen und Blended Learning Formate auf der „Edubreak“-Lernplattform zu leiten und weiterzuentwickeln.

Ziele

Die Teilnehmer sollen

- eine direkte, konkrete Hilfe erhalten, mit der sie die vom DFB und den Landesverbänden bereitgestellten digitalen Lehrmaterialien nutzen können,
- unterschiedliche Online-Medien für eine zielgerichtete Lehrarbeit kennenlernen und anwenden können,
- Funktionalitäten wichtiger Online-Applikationen kennen,
- digitale Tools zur Lehrgangskommunikation anwenden (z. B. Blogbeiträge, Videos und Videokommentarfunktionen; grafische Werkzeuge etc.),
- Möglichkeiten der Hilfe zur Selbsthilfe im Umgang mit digitalen Lehrmedien erfahren.

Inhalte

- Allgemeiner Erfahrungsaustausch: Umgang mit digitalen Medien in der analogen und digitalen Lehrarbeit
- Durchführung unterschiedlicher digitaler Lehrformate

-
- Arbeiten mit digitalen DFB-Lehrmaterialien, Funktion/Umgang mit Präsentationssoftware
 - Praxisphase während der verbandlichen Lehrgangsarbeit
 - Übungsanwendung in der Praxis – Sammeln von Anwendungserfahrungen
 - Stationstraining mit digitalen Endgeräten in der Lehrarbeit
 - Datenschutz gemäß Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Ansatz für die Vermittlung der Weiterbildungsinhalte sollte stets der Bezug zur Lehrpraxis und zur Alltagskompetenz auf der Vereinsebene sein.

Teilnehmerorientierung und Transparenz

Die Auswahl der Themen und Lehrmethoden orientiert sich an den Interessen, Bedürfnissen, Kenntnissen, Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmer. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung erfolgt mit ihnen gemeinsam im Rahmen der konzeptionellen Grundlagen der jeweiligen Weiterbildung. Eine möglichst praktische Verwertbarkeit soll hiermit gewährleistet sein. Darüber hinaus werden Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen/Methoden der Weiterbildung grundsätzlich transparent gemacht. Neben der Angemessenheit und Anschaulichkeit von Bildungsinhalten ist die Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung der Teilnehmer im Bildungsprozess von entscheidender Bedeutung.

Zielgruppenorientierung

Zentrale Bezugspunkte für alle zu behandelnden Themen sind die Tätigkeitsfelder der zu betreuenden Lehrkräfte allgemein und die speziellen Rahmenbedingungen für ihre Arbeit mit den Vereinsvertretern vor Ort. Der enge Bezug zur realen Situation soll eine möglichst unmittelbare Umsetzung des Gelernten in die Praxis ermöglichen.

Handlungsorientierung

Schon bei der Planung von Maßnahmen sollten häufig auftretende Fragen aus der Praxis Berücksichtigung finden. Erlebnisse während der Bildungsarbeit können durch gezielte Reflexionen und ein referenzbasiertes Feedback zu individuellen Erfahrungen werden, die die Teilnehmer dann in die Gestaltung ihrer eigenen Praxis und persönliche Weiterentwicklung als Lehrende einfließen lassen können. Der Erfahrungsaustausch der Lehrkräfte untereinander ist ein wesentliches Element der Weiterbildungsmodule.

Lernprozesse gestalten

Ebenso wie Bildungsprozesse selten geradlinig verlaufen, sollte auch die (Weiter-)Bildung Unsicherheiten und Widerstände, Umwege und Fehler zulassen. Auch das Ungewohnte und Widersprüchliche führt zu Erkenntnissen und

Lernfortschritten. Zugleich sollten soziale Interaktionen, z.B. in Form von Gruppenarbeiten, elementarer Bestandteil werden, um den Austausch unterschiedlicher Meinungen und Sichtweisen zu begünstigen.

Reflexion des Selbstverständnisses

Wenn Bildung als (selbst-)reflexiver Prozess verstanden wird, dann sollte der permanente Rückbezug von Erlebnissen und Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnissen auf die eigene Person zum Arbeitsprinzip werden. Hierbei geht es um eine aktive Auseinandersetzung mit diesen Verständnisweisen, einschließlich der Ausprägung einer individuellen, reflektierten Haltung.

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, LEISTUNGSNACHWEISE, VERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 14A

DFB-Staffelleiterzertifikat

I. VORBEMERKUNG

Die Qualität der Verbands- und Kreisarbeit hängt von den Menschen ab, die in „Schlüsselfunktionen“ ehrenamtlich tätig sind. Der organisierte Fußball benötigt mehr qualifizierte Staffelleiter, die in der Lage sind, sich in der Fülle des zunehmenden Wissens zu orientieren, um aktiv Verantwortung für die Steuerung und Organisation ihrer Spielklassen zu übernehmen.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

Staffelleiter im Fußball sind Mitarbeiter im Fußballverband, auf Bezirks- oder Kreisebene.

Sie sollen befähigt sein, den Spielbetrieb ihrer Spielklassen zu organisieren, Vereine in Hinblick auf Spielbetriebsthemen zu beraten sowie neue Wettbewerbsformate gemeinsam mit den Vereinen zu entwickeln.

Der DFB und die ihm angeschlossenen Regional- sowie Landesverbände wollen als Träger mit der vorliegenden Konzeption die Ausbildung von Staffelleitern fördern und die Teilnehmer an der Ausbildung zur Bewältigung ihrer Aufgaben befähigen.

III. AUSBILDUNGSINHALTE

Das DFB-Staffelleiterzertifikat besteht aus drei Modulen mit einem Umfang von insgesamt 50 Lerneinheiten (vgl. § 39, Nr. 5. AO). Folgende Themen werden behandelt:

Modul Fachkompetenz (25 LE)

- Verbandsstrukturen und Zuständigkeiten
- Landesverbandsspezifische Satzungen und Ordnungen
- Organisation von Staffeltagen
- Flexibilisierungsmaßnahmen
- Koordination Spielbetrieb
- Umgang mit DFBnet

Modul Sozialkompetenz (15 LE)

- Allgemeine Kommunikation
- Konfliktkompetenz
- Überzeugungsvermögen
- Präsentationskompetenz

Modul Medienkompetenz (10 LE)

- Umgang mit neuen Medien
- Umgang mit Smartphone
- Kenntnisse von weiteren Programmen
- Organisation der eigenen Unterlagen

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended-Learning-Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, LEISTUNGSNACHWEISE, VERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 15

Torwart-Trainer-Ausbildung

I. VORBEMERKUNG

Der vierte Stern bei der WM 2014 in Brasilien ist keineswegs aus dem Nichts entstanden, sondern wurde über viele Jahre hart erarbeitet und entwickelt. Entscheidenden Anteil am WM-Sieg hatte das revolutionäre Torwartspiel, das Manuel Neuer durch seine perfekte Umsetzung auf eine neue und weltweit bewunderte Stufe gehoben hat.

Das Torwartspiel hat sich in den letzten Jahren erheblich verändert. Torwarte auf Topniveau müssen nicht nur Bälle halten und Flanken abfangen, sondern auch fußballerisch top ausgebildet sein, sprich: Fußball spielen können! Der Torwart ist elfter Feldspieler und somit nach einer Balleroberung auch erster Offensivspieler. Sein Aktionsradius beschränkt sich nicht nur auf den eigenen Strafraum, er soll nach Möglichkeit in der Raumverteidigung und im Offensivspiel auch weit außerhalb des Strafraums agieren.

Mit dem modernen Torwartspiel sind in den vergangenen Jahren auch die verschiedenen Trainingsmethoden komplexer und umfangreicher geworden. Man hat erkannt, dass die Torwartposition ein spezielles Anforderungsprofil aufweist, und die Torwarte entsprechend ausgebildet und geschult werden müssen – insbesondere im Jugendbereich. Damit der deutsche Fußball auch in Zukunft auf einen sicheren Rückhalt im Tor bauen kann, ist es notwendig, die Ausbildung der Torwarte vom Amateur- bis in den Profibereich weiter intensiv zu fördern.

II. ZIELE DER AUSBILDUNG UND AUFGABENFELDER

Torwart-Trainer*innen sollen gemäß dem Alters- und Leistungsniveau ihrer Mannschaft vielfältige Kompetenzen für ihre Arbeit mit den Spielern und innerhalb des Trainerteams erwerben.

III. AUSBILDUNGSINHALTE

Die Lehrgänge orientieren sich im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

Das Torwart-Trainer-Ausbildungskonzept W-A-S-I-C (Warm-Up, Analytisch, Situativ, Integrativ, Cool-Down) läuft dabei als Roter Faden mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen durch alle Ausbildungsstufen.

Torwart-Basiskurs (40 LE)

Fußballwissen

- Das moderne Torhüterspiel: Technik, Taktik, Kondition und Psyche
- Entwicklungsstufen

Technik- und Taktiktraining

- Einführung in W-A-S-I-C
- Theorie und Praxis der Torwart-Grundtechniken (z. B. Grundstellung, Fangen, Fallen, Blocken, Ablenken mit Hand und Fuß)
- Technikleitbilder der Grundtechniken
- Theorie und Praxis der Torschusszonen (Standzone, Stütz- und Kippzone, Abdruckzone)

Athletik

- Allgemeine/spezifische Koordinationsschulung: Aufwärmen, Koordination, Torhüterspiele

Lehrmethodik

- Die Mannschaft trainiert den Torhüter
- Methodische Grundsätze des Torhütertrainings

Torwart-Leistungskurs (40 LE)

Technik- und Taktiktraining

- Detailanalyse
- Fehleranalyse/Fehlerkorrektur
- Videoanalyse
- Technisch-taktisches Wettkampftraining
- Gruppentaktisches Training
- Abwehrverbund

Athletik

- Konditionsprofil des Torwarts
- Spezielles Krafttraining

Psychologie

- Mentales Training
- Wettkampfvorbereitung
- Stressbewältigung

Lehrmethodik

- Trainingsplanung
- Trainingsdemonstrationen

Torwart-B-Lizenz (80 LE)

Fußballwissen

- Aktuelle Trends auf der Torwartposition
- Erstellung eines Torwartprofils
- Analyse der Rolle des Torwarts im Fußball
- Talenterkennung/Scouting

Technik- und Taktiktraining

- Weiterentwicklung der Rolle des Torwarts in Angriff, Abwehr und Umschalten
- Analytisches und Situatives Torwarttraining
- Situatives Torwarttraining: Torwarttaktisches Verhalten

Athletik

- Physische Vorbereitung für Torhüter
- Leistungssteigerung durch torhüterspezifisches Athletiktraining
- Torwartspezifisches Krafttraining
- Schnelligkeit und Gewandtheit
- Aktuelle Trends (z. B. Neuroathletik)

Psychologie

- Torwartspezifische Zielplanung
- Mentale Vorbereitung: Fokus und Konzentration
- Stressbewältigung

Lehrmethodik

- Untersuchung und Erprobung von Coachingmethoden
- Spielnahes Training und spielbezogenes Coaching

Torwart-A-Lizenz (120 LE)

Fußballwissen

- Aktuelle Trends auf der Torwartposition
- Erstellung eines Torwartprofils
- Analyse der Rolle des Torwarts im Fußball
- Talenterkennung/Scouting

Technik- und Taktiktraining

- Fortgeschrittenes situatives Training
- Weiterentwicklung der Rolle des Torwarts in Angriff, Abwehr und Umschalten
- Integratives Torwarttraining: Zusammenspiel von Torwart mit Mannschaft(teilen)

Athletik

- Periodischer Trainingsplan
- Physische Vorbereitung für Torhüter
- Schnelligkeit und Gewandtheit
- Leistungssteigerung durch torhüterspezifisches Athletiktraining
- Aktuelle Trends (z. B. Neuroathletik)

Psychologie

- Mentale Vorbereitung: Fokus und Konzentration
- Stressbewältigung
- Kommunikation im Trainerumfeld
- Gesprächsmanagement

Lehrmethodik

- Zusammenarbeit im Trainerstab
- Methodik und Führungsstil
- Einsatz moderner Technologie (z. B. Virtual Reality)
- Untersuchung und Erprobung von Coachingmethoden
- Spielnahe Training und spielbezogenes Coaching

Führung/Management

- Erstellen einer Torwart-Trainer ID
- Die Rolle des professionellen Torwart-Trainers
- Das Umfeld des Torwart-Trainers managen

IV. METHODISCH-DIDAKTISCHE HINWEISE

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. AUSBILDUNGSORGANISATION, ZULASSUNG, LEISTUNGSNACHWEISE, LIZENZVERLÄNGERUNG

Alle Bestimmungen hierfür regelt die DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 16

Aufnahmeprüfverfahren

I. VORBEMERKUNG

Realitätsnahe und anforderungsorientierte Ausbildung setzt Erfahrungen und Expertisen der Trainer in ihrer bisherigen Laufbahn voraus. Vorerfahrungen, Vorwissen und bereits erworbene Kompetenzen im Bereich des Fußballs, des Sports, der Pädagogik und weiteren Bereichen helfen den Teilnehmern von Trainerlehrgängen bei der kompetenzorientierten Entwicklung. Unverzichtbar für das Erreichen ganzheitlicher Trainerentwicklung ist das Zusammenspiel von Erfahrungen und Expertise der Teilnehmer, die nicht im Lehrgang kompensiert werden können. Dazu zählen vor allem Erfahrungen als Spieler, als Trainer sowie relevante Bildung.

II. ZIELE DES AUFNAHMEPRÜFVERFAHRENS

Aufnahmeprüfverfahren werden durchgeführt, um die Ausbildungsqualität zu gewährleisten und die besten Bewerber für die Ausbildung auszuwählen, falls die Zahl der Bewerber die Zahl der verfügbaren Ausbildungsplätze übersteigt.

Im Aufnahmeprüfverfahren werden alle Bewerber, die die allgemeinen und besonderen Zulassungsvoraussetzungen (§ 13 und § 14) erfüllen, nach bestimmten Kriterien (III. Berechnung der Punkte) bewertet, woraus sich eine Rangfolge der Bewerber ergibt. Die Bewerber mit den meisten Punkten werden in den Lehrgang oder, sofern erforderlich, in den Teilnehmerkreis für das anschließende Assessment aufgenommen. Dies gilt für die B+-, A-, A+- und Pro-Lizenz, für die Torwart-B- und Torwart-A-Lizenz sowie Futsal-B-Lizenz. In der Kategorie „Trainer-Erfahrung“ und „Spieler-Erfahrung“ wird das Niveau der absolvierten Spielklassen auf Vereinsebene mittels eines Faktors mit der jeweiligen Anzahl der Saisons multipliziert. Die Punktzahl der Spiele in Nationalmannschaften wird ebenfalls anhand eines Faktors und der Anzahl der absolvierten Spiele berechnet. Für die „relevante Bildung“ werden Niveau des Ausbildungsabschlusses und dessen unmittelbare Relevanz für den Kompetenzerwerb als Trainer für die Bepunktung herangezogen. Die Kategorie „Spieler-Erfahrung“ ist durch eine Punktobergrenze begrenzt.

III. BERECHNUNG DER PUNKTE

Es können in drei Kategorien Punkte erzielt werden: Trainer-Erfahrung, Spieler-Erfahrung und relevante Bildung. Die Punkte werden addiert und ergeben dadurch die Punktzahl zur Festlegung der Reihenfolge für die Lehrgänge des aktuellen Ausbildungs-Kalenders.

1. Trainer-Erfahrung: Trainer-Erfahrungen von halben Saisons (Vorrunde oder Rückrunde) werden zu 0,5 Punkten des Niveaus gewertet. Trainer-Tätigkeiten unter 3 Monate werden nicht einbezogen. Trainer-Tätigkeiten über 3 Monate

werden als halbe Saison gewertet. Bei parallelen Tätigkeiten kann nur die Kombination von Verbands- und Vereins-Tätigkeiten im Rahmen der Trainer-Erfahrung gewertet werden. Phasen von Freistellung, Beurlaubung oder sonstiger Inaktivität trotz laufenden Vertragsverhältnisses werden nicht im Sinn der Trainer-Erfahrung gewertet, ausgenommen sind Zeiten des Ruhens des Spielbetriebs infolge der Covid-19-Pandemie. Die detaillierten Einsatzbereiche mit ihren jeweiligen Punktwerten sind in den Tabellen 1.1, 1.2, 1.3 und 1.4 dargelegt. Internationale Trainer-Erfahrung, ausgewählte Juniorinnen-Mannschaften im (leistungsorientierten) Junioren-Spielbetrieb sowie nicht in der Tabelle aufgeführte Sonderfälle werden durch die DFB GmbH & Co. KG individuell gewertet. Internationale Trainer-Erfahrungen müssen durch offizielle Bestätigungen des jeweiligen Verbands/Vereins schriftlich nachgewiesen werden.

Tabelle 1.1: Kriterien, Punkte und Faktoren zur Trainer-Erfahrung in Bewerbungen für die Pro- und A-Lizenz

Kriterien	Punkte	Faktor
Trainer-Erfahrung: Spielklasse als Trainer im Vereinsfußball		
– Cheftrainer 1. Liga Frauen (Frauen-Bundesliga), – Cheftrainer 2. Liga Frauen (2. Frauen-Bundesliga), – Cheftrainer 4. Liga Männer (Regionalliga), – Cheftrainer U 19 in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum oder in höchster Spielklasse, – Cheftrainer der U 21, U 23 in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum mindestens der 5. Spielklasse, – Assistenz-Trainer 1. Liga Männer (Bundesliga), – Assistenz-Trainer (Vollzeit) 1. Liga Frauen (1. Frauen-Bundesliga)	7,5	Pro Saison
– Cheftrainer U 17/U 18-Junioren in höchster Spielklasse bzw. in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum, – Cheftrainer (Vollzeit) einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U 19 in einem Verein mit einem vom DFB anerkannten Leistungszentrum weiblich, – Assistenz-Trainer 2. Liga Männer (2. Bundesliga), – Assistenz-Trainer (Teilzeit) 1. Liga Frauen (1. Frauen-Bundesliga)	5	Pro Saison
– Cheftrainer 5. Liga Männer, – Cheftrainer U 16/U 15-Junioren in höchster Spielklasse bzw. einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum, – Cheftrainer (Vollzeit) einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U 16 in einem Verein mit einem vom DFB anerkannten Leistungszentrum weiblich, – Cheftrainer B-Juniorinnen-Bundesliga (bis 2023/24), – Assistenz-Trainer 3. Liga Männer, – Assistenz-Trainer 2. Liga Frauen (2. Frauen-Bundesliga), – Assistenz-Trainer (Vollzeit) einer Mannschaft ab der U 19 in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum	2,5	Pro Saison

– Cheftrainer 3. Liga Frauen (Regionalliga), – Assistenz-Trainer 4. Liga Männer (Regionalliga), – Assistenz-Trainer (Vollzeit) einer Mannschaft ab der U 17 in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum, – Assistenz-Trainer (Teilzeit) einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U 19 in einem Verein mit einem vom DFB anerkannten Leistungszentrum weiblich	1	Pro Saison
– Alle weiteren Tätigkeiten als Trainer	0,5	Pro Saison
Trainer-Erfahrung: Einsatzgebiet im Verband		
– Assistenz-Trainer A-Nationalmannschaft	7,5	Pro Saison
– Assistenz-Trainer U 17- bis U 21-Nationalmannschaft	5	Pro Saison
– Assistenz-Trainer U 15- bis U 16-Nationalmannschaft, Verbandssportlehrer eines Landesverbands, DFB-Stützpunkt-Koordinator	2,5	Pro Saison
– Alle weiteren Tätigkeiten als Trainer im Verband	0,5	Pro Saison

Tabelle 1.2: Kriterien, Punkte und Faktoren zur Trainer-Erfahrung in Bewerbungen für die A+- und B+-Lizenz

Kriterien	Punkte	Faktor
Trainer-Erfahrung: Spielklasse als Trainer im Vereinsfußball		
– Cheftrainer (Vollzeit) einer Mannschaft ab der U 12 in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum, – Cheftrainer einer U 19-, U 17- oder U 15-Mannschaft in der jeweils höchsten Spielklasse, – Cheftrainer (Vollzeit) einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U 16 in einem Verein mit einem vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich, – Cheftrainer 1. Liga Frauen (Bundesliga), – Cheftrainer 4. Liga Männer (Regionalliga), – Assistenz-Trainer 1. Liga Männer (Bundesliga)	7,5	Pro Saison
– Cheftrainer einer Jugendmannschaft ab der U 15 in der Spielklasse unterhalb der höchsten Bundesspielklasse, – Cheftrainer 2. Liga Frauen (2. Bundesliga), – Cheftrainer (Teilzeit) einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U 16 in einem Verein mit einem vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich, – Cheftrainer B-Juniorinnen-Bundesliga (bis 2023/24), – Assistenz-Trainer (Vollzeit) oder Cheftrainer („Nicht-Vollzeit“) einer Mannschaft ab der U 12 in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum, – Assistenz-Trainer 2. Liga Männer (2. Bundesliga)	5	Pro Saison

*Als „Nicht-Vollzeit“ in diesem Sinn gelten Teilzeit, Minijob, Honorartätigkeit und ähnliche Beschäftigungsverhältnisse.

– Cheftrainer einer Jugendmannschaft U12–U14 in der höchsten Spielklasse, – Cheftrainer einer Juniorinnen-Mannschaft in einem Verein mit vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich, – Cheftrainer 3. Liga Frauen (Regionalliga), – Assistenz-Trainer 3. Liga Männer, – Assistenz-Trainer 1. und 2. Liga Frauen (1. und 2. Frauen-Bundesliga), – Assistenz-Trainer einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U16 in einem Verein mit einem vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich, – Individual-/Trainer (Vollzeit) für Spieler im Übergang vom Jugendbereich zur Lizenz-Mannschaft (1.–3. Liga Männer und 1. Liga Frauen) eines Vereins, – Trainer („Nicht-Vollzeit“) einer Mannschaft in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum	2,5	Pro Saison
– Cheftrainer 5. Liga Männer, – Assistenz-Trainer 4. Liga Männer (Regionalliga), – Alle weiteren Tätigkeiten als Trainer im Jugendfußball	1	Pro Saison
– Alle weiteren Tätigkeiten als Trainer im Erwachsenenfußball	0,5	Pro Saison
Trainer-Erfahrung: Einsatzgebiet im Verband		
– Assistenz-Trainer U-Nationalmannschaft, – Verbandssportlehrer eines Landesverbands, – DFB-Stützpunkt-Koordinator, – Assistenz-Trainer A-Nationalmannschaft	7,5	Pro Saison
– DFB-Stützpunkt-Trainer, – Trainer einer Auswahlmannschaft des Landesverbands	2,5	Pro Saison
– Alle weiteren Tätigkeiten als Trainer im Verband	1	Pro Saison

*Als „Nicht-Vollzeit“ in diesem Sinn gelten Teilzeit, Minijob, Honorartätigkeit und ähnliche Beschäftigungsverhältnisse.

Tabelle 1.3: Kriterien, Punkte und Faktoren zur Trainer-Erfahrung in Bewerbungen für die Torwart-B- und Torwart-A-Lizenz

Kriterien	Punkte	Faktor
Trainer-Erfahrung: Spielklasse als Trainer im Vereinsfußball		
– Torwart-Trainer/Cheftrainer*innen einer Mannschaft ab der U15 in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum, – Cheftrainer einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U15 in einem Verein mit vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich, – Torwart-Trainer/Cheftrainer*innen 1. Liga Frauen (Bundesliga), – Torwart-Trainer/Cheftrainer*innen 1.–3. Liga Männer, – Assistenz-Trainer*innen 1. Liga Männer (Bundesliga)	7,5	Pro Saison

– Torwart-Trainer/Cheftrainer*innen einer U19-, U17- oder U15-Mannschaft in der jeweils höchsten Spielklasse, – Torwart-Trainer/Cheftrainer 2. Liga Frauen (2. Bundesliga), – Torwart-Trainer/Cheftrainer einer Mannschaft in der B-Juniorinnen-Bundesliga, – Assistenz-Trainer (Vollzeit) einer Mannschaft ab der U15 in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum, – Assistenz-Trainer (Vollzeit) einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U15 in einem Verein mit vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich, – Torwart-Trainer /Cheftrainer 4. Liga Männer, – Assistenz-Trainer 2. Liga Männer (2. Bundesliga)	5	Pro Saison
– Torwart-Trainer/Cheftrainer einer Mannschaft U12–U14 in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum, – Cheftrainer einer Juniorinnen-Mannschaft ab der U12–U14 in einem Verein mit vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich, – Torwart-Trainer/Cheftrainer einer Jugendmannschaft ab der U15 in der jeweils höchsten Landesspielklasse, – Torwart-Trainer/Cheftrainer einer Jugendmannschaft ab der U12–U14 in der jeweils höchsten Landesspielklasse, – Torwart-Trainer/Cheftrainer 5. Liga Männer, – Assistenz-Trainer 3. Liga Männer, – Assistenz-Trainer 1. Liga Frauen (Bundesliga), – Individual-Trainer (Vollzeit) mit Schwerpunkt in der technisch/taktischen Trainingsarbeit in einem von DFL und/oder DFB anerkannten Leistungszentrum – Individual-Trainer (Vollzeit) mit Schwerpunkt in der technisch/taktischen Trainingsarbeit in einem Verein mit vom DFB anerkannten Talentförder- oder Leistungszentrum weiblich	2,5	Pro Saison
– Torwart-Trainer/Cheftrainer 3. Liga Frauen (Regionalliga), – Assistenz-Trainer 4. Liga Männer (Regionalliga)	1	Pro Saison
– Alle weiteren Tätigkeiten als Trainer	0,5	Pro Saison
Trainer-Erfahrung: Einsatzgebiet im Verband		
– Torwart-Trainer/Cheftrainer/Assistenz-Trainer U-Nationalmannschaft, – Verbandssportlehrer eines Landesverbands, – DFB-Stützpunkt-Koordinator, – Torwart-Trainer/Cheftrainer/Assistenz-Trainer A-Nationalmannschaft	7,5	Pro Saison
– Torwart-Trainer im Verband	5	Pro Saison
– DFB-Stützpunkt-Trainer	2,5	Pro Saison
– Alle weiteren Tätigkeiten als Trainer im Verband	1	Pro Saison

Tabelle 1.4: Kriterien, Punkte und Faktoren zur Trainer-Erfahrung in Bewerbungen für die Futsal-B-Lizenz

Kriterien	Punkte	Faktor
Trainer-Erfahrung: Spielklasse als Trainer im Vereinsfutsal		
– Cheftrainer einer Futsal-Bundesligamannschaft*	7,5	Pro Saison
– Assistenz-Trainer im Stab einer Futsal-Bundesligamannschaft* Trainer im Stab einer Futsal-Regionalligamannschaft*	5	Pro Saison
– Trainer im Stab einer Futsal-Verbandsligamannschaft* oder niedriger	2,5	Pro Saison
– Alle weiteren Tätigkeiten als Trainer	0,5	Pro Saison
Trainer-Erfahrung: Einsatzgebiet im Verband		
– Trainer im Stab einer DFB-Futsal-Nationalmannschaft	7,5	Pro Saison
– Verbandssportlehrer eines Landesverbands, – DFB-Stützpunkt-Koordinator, – Stützpunkt-Trainer an einem Futsal-Stützpunkt eines Landesverbands	5	Pro Saison
– DFB-Stützpunkt-Trainer an einem DFB-Stützpunkt	2,5	Pro Saison
– Alle weiteren Tätigkeiten als Trainer im Verband	0,5	Pro Saison

* Beim DFB gemeldete Männer-, Frauen-, Junioren- und Juniorinnenmannschaften

2. Spieler-Erfahrung: Die maximal erreichbare Punktzahl für die Spieler-Erfahrung auf Vereinsebene und in U-Nationalmannschaften ist auf insgesamt 35 Punkte beschränkt. Spiele in A-Nationalmannschaften werden zusätzlich gewertet. Halbe Saisons (Vorrunde oder Rückrunde) werden zu 0,5 des Niveaus gewertet. Die detaillierten Einsatzbereiche mit ihren jeweiligen Punktwerten sind in der Tabelle 2 dargelegt. Die Spieler-Erfahrung in Nationalmannschaften wird abweichend von den Spielen auf Vereinsebene gemäß der Anzahl der absolvierten Spiele bemessen. Internationale Spieler-Erfahrung sowie nicht in der Tabelle aufgeführte Sonderfälle werden durch die DFB GmbH & Co. KG individuell gewertet. Internationale Spieler-Erfahrungen müssen durch offizielle Bestätigungen des jeweiligen Verbands/Vereins schriftlich nachgewiesen werden.

Tabelle 2.1: Kriterien, Punkte und Faktoren zur Spieler-Erfahrung für die B+-, A-, A+- und Pro-Lizenz sowie für die Torwart-B- und Torwart-A-Lizenz

Kriterien	Punkte	Faktor
Spieler-Erfahrung: Spielklasse als Spieler im Vereinsfußball		
– 1. Liga Männer/Frauen (Bundesliga bzw. Frauen-Bundesliga)	5	Pro Saison
– 2. Liga Männer (2. Bundesliga)	4	Pro Saison
– 3. Liga Männer, – 2. Liga Frauen (2. Frauen-Bundesliga)	3	Pro Saison
– 4. Liga Männer (Regionalliga)	2	Pro Saison

– 5. Liga Männer, – Jeweils höchste Spielklasse U 17 und U 19	1	Pro Saison
– 3. Liga Frauen oder niedriger, – 6. Liga Männer oder niedriger Ausschließlich für Pro-Lizenz: – 3. Liga Frauen, – 6. Liga Männer	0,5	Pro Saison
Spieler-Erfahrung: Spiele als Nationalspieler Männer/Frauen		
– Spiele in einer A-Nationalmannschaft*	0,5	Pro Spiel
– Spiele in einer U21-Nationalmannschaft der Männer, – Spiele in einer U20-Nationalmannschaft der Frauen	0,25	Pro Spiel
– Spiele in einer U15–U20 -Nationalmannschaft der Männer, – Spiele in einer U15–U19-Nationalmannschaft der Frauen	0,1	Pro Spiel

*Wertung von der 35-Punkte-Beschränkung ausgenommen

Tabelle 2.2: Kriterien, Punkte und Faktoren zur Spieler-Erfahrung in Bewerbungen für die Futsal-B-Lizenz

Kriterien	Punkte	Faktor
Spieler-Erfahrung: Spielklasse als Spieler im Vereinsfutsal		
– Futsal-Bundesliga*	3	Pro Saison
– Futsal-Regionalliga*	2	Pro Saison
– Futsal-Verbandsliga* oder niedriger	1	Pro Saison
Spieler-Erfahrung: Spiele als Nationalspieler Männer/Frauen		
– Spiele in einer A-Nationalmannschaft*	0,5	Pro Spiel

*Vom DFB, seinen Regional- und Landesverbänden organisierten Männer-, Frauen-, Junioren- und Juniorinnen-Futsal-Ligabetriebe

3. Relevante Bildung: Bei Hochschul- und Berufsausbildungen wird nur der höchste Abschluss gewertet, somit ist eine Summierung der Punkte (z.B. Berufsausbildung, Bachelor und Master) ausgeschlossen. Weiterbildungen können fortlaufend summiert werden. Die detaillierten Aus- und Weiterbildungen mit ihren jeweiligen Punktwerten sind in der Tabelle 3 dargelegt. Relevante Bildung muss durch offizielle Bestätigungen der jeweiligen Institution schriftlich nachgewiesen werden (Thema, Umfang und Unterschrift).

Tabelle 3: Kriterien, Punkte und Faktoren zu relevanter Bildung

Kriterien	Punkte	Faktor
Relevante Aus- und Weiterbildung		
– Abgeschlossenes** Hochschulstudium in einem der folgenden Bereiche: Sportwissenschaften oder Studium mit sportbezogenem Schwerpunkt Studium mit pädagogischem oder psychologischem Schwerpunkt	15	Master/ Diplom
	10	Bachelor

– Abgeschlossene** Berufsausbildung in einem relevanten Bereich: Erzieher, Physiotherapeuten oder vergleichbare Berufsausbildungen	5	Ausbildung
– Für die Bewerbung zur B+ und A: B-Lizenz-Gesamtnote von mindestens 9 Punkten (für Prüfungen vor dem 1.1.2013) von mindestens 10 Punkten (für Prüfungen ab dem 1.1.2013) oder „Bestanden mit Empfehlung“ (ab 1.1.2023)	7,5	
– Für die Bewerbung zur A: B+-Lizenz, – Für die Bewerbung zur A+: A-Lizenz, – Für die Bewerbung zur Pro: A+-Lizenz, – Für die Bewerbung zur Futsal B: B-, B+-, A-, A+-, Pro-Lizenz	5	
– Formale Aus- oder Weiterbildung (mindestens 20 LE pro Maßnahme, z. B. Maßnahmen zur Lizenzverlängerungen) auf einem der aktuellen Ausbildungsstufe entsprechenden Niveau in einem der folgenden Bereiche: – Training, – Coaching, Mentoring, Supervision, – Taktik, Analyse und Scouting, – Pädagogik, Methodik/Didaktik, – Entwicklungs-, Persönlichkeits- und Organisationspsychologie, – Sportphysiologie, Ernährung	1	Pro Maßnahme

** Nicht abgeschlossene Studiengänge und Berufsausbildungen werden nicht berücksichtigt

IV. METHODISCH-TECHNISCHE HINWEISE

Das Gesamtergebnis sowie die einzelnen Punkte werden im Rahmen des Online-Trainerbewerbungsverfahrens durch den Trainer eingetragen.

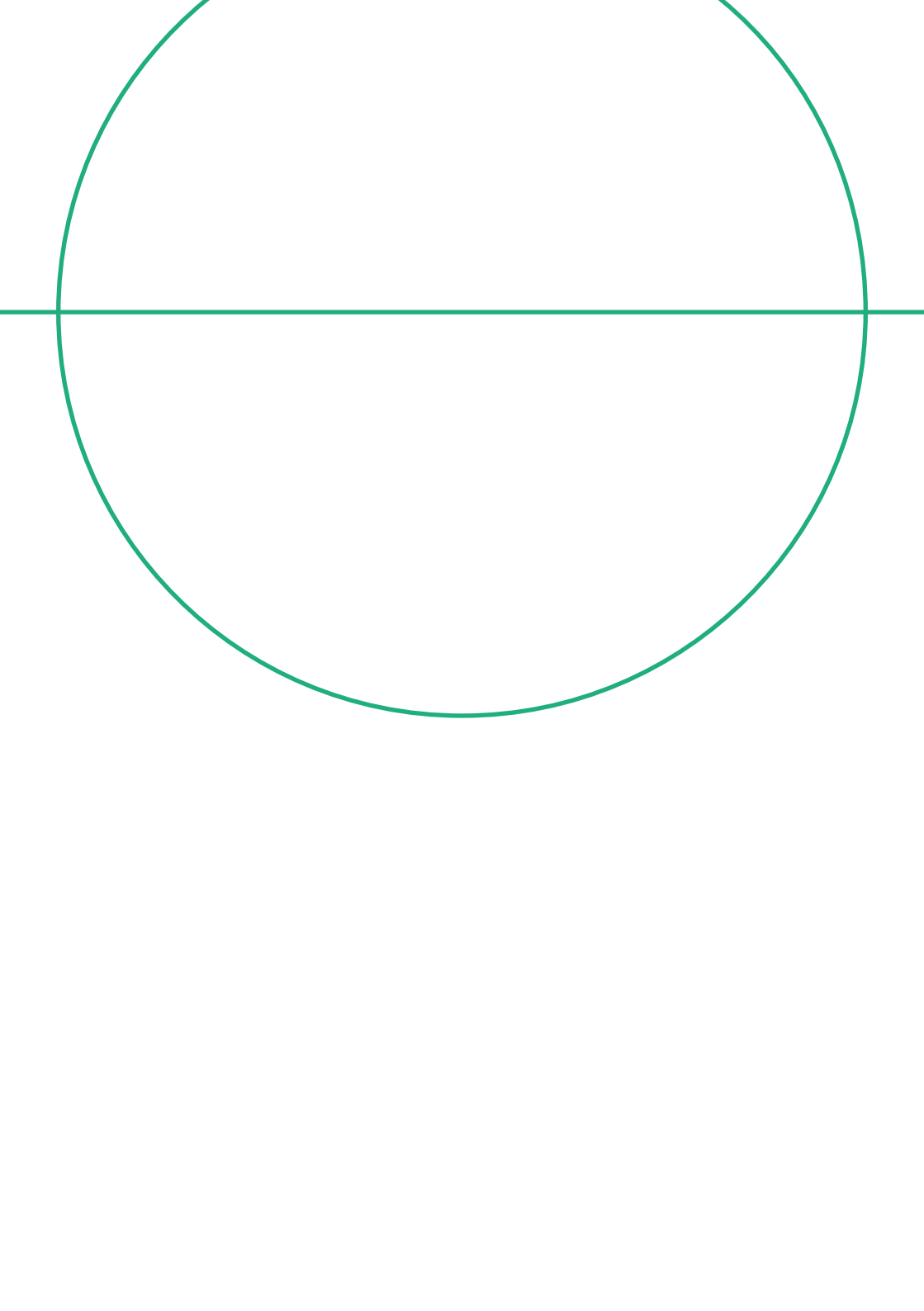
Nachweise für Trainertätigkeiten, Spieler-Erfahrung und relevante Bildungen müssen gemäß III. 1.–3. digital hinterlegt werden. Für die Vollständigkeit und die Richtigkeit der Angaben trägt der Trainer die alleinige Verantwortung. Fehler beim Ausfüllen der Tabelle gehen zu Lasten des Trainers und können nach Ablauf der Bewerbungsfrist nicht mehr korrigiert werden.

V. PRÜFUNG DES PUNKTESTANDS

Einzelne Punkte und ihre Nachweise werden durch die DFB GmbH & Co. KG geprüft.

Bei Täuschungen oder versuchten Täuschungen kann ein Lizenzentzugsverfahren nach § 32 der DFB-Ausbildungsordnung eingeleitet werden.

Das Gesamtergebnis im Aufnahmeverfahren für den jeweiligen Ausbildungslehrgang oder – sofern zutreffend – für die Teilnahme am Assessment werden dem Trainer von der DFB GmbH & Co. KG mitgeteilt.



WWW.DFB.DE | WWW.FUSSBALL.DE

Deutscher Fußball-Bund

DFB-Campus · Kennedyallee 274 · 60528 Frankfurt/Main
Telefon 069 67880 · Telefax 069 6788266 · E-Mail info@dfb.de