

## Informationen zur Erarbeitung und Implementierung eines Code of Conduct (CoC) im Verband/Verein

Ziel des Code of Conduct:

- Klare Verhaltensgrundsätze definieren
- Klare Position beziehen
- Den Mitarbeitenden eine Hilfestellung geben

Version: Januar 2016

<b>Grundlage</b>	<p>Ethik-Charta als Grundlage des CoC verbindlich integrieren.</p> <p><i>Hinweis: Die Ethik-Charta im Sport stellt das Fundament des Schweizer Sports dar. Sie dient dementsprechend auch als Grundlage des CoC und muss in diesen integriert werden.</i></p>		zwingend
<b>Geltungsbereich / Verbindlichkeit</b>	<p>Geltungsbereich definieren. Es müssen mindestens alle Mitarbeitenden, die mittels Arbeitsvertrag an den Verband gebunden sind, eingeschlossen werden.</p> <p><i>Hinweis: Es muss klar definiert werden, für wen der CoC gilt. Dies kann einerseits direkt im CoC erfolgen, andererseits kann dies in den strategischen Grundlagendokumenten der Organisation geregelt werden (z.B. Organisationsreglement, Personalreglement etc.).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer soll dem CoC unterstellt sein (Mitarbeiter, Gremienmitglieder etc.)?</li> </ul>	zwingend
	<p>Verbindlichkeit sicherstellen. Für die im Geltungsbereich definierten Personen muss der CoC verbindlich sein. Die Verbindlichkeit muss schriftlich festgehalten und durch die jeweiligen Personen unterzeichnet werden.</p> <p><i>Hinweis: Dies kann beispielsweise durch Unterschreiben des CoC oder durch Einschluss des CoC in einem Arbeits- / Mandatsvertrag erfolgen. Dies ist u.a. abhängig davon, wie die jeweilige Person an die Organisation gebunden ist. Mitarbeiter haben in der Regel einen Arbeits- oder Mandatsvertrag, bei Gremienmitgliedern fehlt evtl. eine vertragliche Basis, da sie meistens gewählt werden. Im CoC sollte aufgezeigt werden, wie die Verbindlichkeit sichergestellt wird.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie sind die jeweiligen Personen an die Organisation gebunden (Vertrag, durch Annahme einer Wahl etc.)</li> <li>• Wie kann die Verbindlichkeit für die verschiedenen Personengruppen sichergestellt werden?</li> <li>• Wer kontrolliert, ob alle dem CoC unterstellten Personen eine Verbindlichkeitserklärung abgegeben haben?</li> <li>• Müssen evtl. allfällige Reglemente angepasst werden (z.B. Personalreglement, Organisationsreglement)?</li> </ul>	zwingend

<b>Inhalt / Themen</b>	<p>Themen der Ethik-Charta.</p> <p>Nebst der verbindlichen grundsätzlichen Einbindung der Ethik-Charta in seinen CoC soll der Verband eine Auswahl aus den Prinzipien der Ethik-Charta im CoC vertieft behandeln. Der Vertiefungsgrad/Detailierungsgrad ist variabel und kann bedürfnisbezogen/verbandsgerecht erfolgen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Themen sind für uns relevant?</li> <li>• Will unser Verband ein Lead-Thema definieren, in dem er sich speziell auszeichnen will?</li> <li>• In welchen Themen haben wir klare Ansprüche an unser Verhalten?</li> <li>• Wie wollen wir resp. unser Verhalten in den genannten Themen wahrgenommen werden?</li> <li>• Wie wollen wir uns in diesen Themen positionieren?</li> <li>• Wo und wie wollen wir unseren Mitarbeitern Ratschläge, Handlungsempfehlungen und Orientierungshilfen anbieten?</li> </ul>	
	<p>Zwingender Teil: Thema Korruption.</p> <p><i>Hinweis: Schaffung von Transparenz bei Entscheidungen und Prozessen und Verhinderung von Korruption sind als zwingende Themenbereiche im CoC zu integrieren. Dazu gehörende Themen sind (nicht abschliessend):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umgang mit Geschenken, Honoraren und Einladungen</li> <li>• Umgang mit Interessenkonflikten</li> <li>• Umgang mit Wetten, Wettkampfmanipulation und Insiderwissen</li> <li>• Umgang mit Geschäftspartnern, Sponsoren etc. (bspw. bezüglich der Vergabe von Aufträgen, der klaren Definition von Leistung und Gegenleistung etc.)</li> <li>• Bestechung, Provisionszahlungen, Schmiergelder</li> <li>• Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme</li> <li>• Betrug, Veruntreuung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie schaffen wir Transparenz in unseren Tätigkeiten?</li> <li>• Wie verhindern wir jegliche Form von Betrug und Korruption?</li> <li>• Welche Positionen, Bereiche und Tätigkeiten sind für Korruption besonders anfällig?</li> </ul> <p>Begriffserklärungen sind auf der Website von <a href="https://www.transparencyinternational.org/">Transparency International</a> zu finden.</p>	<p>zwingend</p>
<b>Meldeprozess, Zuständigkeiten und Entscheidprozess</b>	<p>Meldeprozess definieren.</p> <p><i>Hinweis: Der Meldeprozess sollte klar und transparent geregelt sein. Aus dem CoC muss ersichtlich sein, welche Personen / Stellen / Gremien in welchem Umfang Kenntnis über eine eingegangene Meldung erhalten und inwiefern sie diese weiterbearbeiten.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• An wen können Meldungen gerichtet werden?</li> <li>• Wer ist für die Bearbeitung der eingegangenen Meldungen zuständig?</li> <li>• Wie werden eingegangene Meldungen bearbeitet?</li> <li>• Wie wird die meldende Person geschützt?</li> <li>• Ist eine Meldung bei einer unabhängigen Meldestelle möglich?</li> <li>• Welche Schritte werden von der Meldung bis zum Entscheid konkret durchlaufen?</li> </ul>	<p>zwingend</p>

	<p>Entscheidinstanz definieren.</p> <p><i>Hinweis:</i> Diese muss objektiv und unabhängig entscheiden können. Sie muss über die für die jeweiligen Sanktionen nötigen Berechtigungen verfügen (z.B. wenn es um Sanktionen im Bereich des Arbeitsrechts geht). Im CoC muss eine Entscheidungsinstanz definiert sein. Diese muss auch in den Verbandsstatuten erwähnt werden. Ihre Zusammensetzung hingegen kann auch in einem Reglement erwähnt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer hat Entscheidbefugnisse?</li> <li>• Auf welchen Wegen sollen Entscheide gefällt werden können? Sind beispielsweise Entscheide auf dem Zirkularweg möglich?</li> <li>• Wie wird sichergestellt, dass unabhängig und objektiv entschieden wird?</li> <li>• Statutarische Vorgaben des Verbandes berücksichtigen!</li> </ul>	<p>zwingend</p>
	<p>Entscheidprozess definieren.</p> <p><i>Hinweis:</i> Der Entscheidprozess muss klar und transparent geregelt sein. Aus dem CoC muss ersichtlich sein, welche Personen / Stellen / Gremien in welchem Umfang Entscheide fällen können. Das eigentliche Verfahren muss grundsätzlich <u>nicht</u> in den Statuten geregelt sein, ein entsprechendes Reglement genügt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sieht der Entscheidprozess je nach Schweregrad der Verletzung unterschiedlich aus?</li> <li>• Was passiert, wenn ein Mitglied der Entscheidungsinstanz betroffen ist?</li> <li>• Hat die Entscheidungsinstanz die nötigen Rechte, um die definierten Sanktionen aussprechen zu können?</li> <li>• Statutarische Vorgaben des Verbandes berücksichtigen!</li> </ul>	<p>zwingend</p>
<p><b>Massnahmen / Sanktionen</b></p>	<p>Sanktionen / Massnahmen bei Verletzung des CoC definieren.</p> <p><i>Hinweis:</i> Die Sanktionsmöglichkeiten sind nicht beliebig. Im Bereich des Arbeitsrechts beispielsweise ist im Gesetz klar geregelt, welche Sanktionen möglich sind. Für Personen mit einem Arbeitsvertrag (= Arbeitsrecht) sehen die Sanktionsmöglichkeiten also anders aus als für Mitglieder eines Gremiums, die mittels Wahl der Organisation beigetreten sind (= Vereinsrecht). Es lohnt sich, die Gültigkeit der vorgesehenen Sanktionen juristisch abklären zu lassen. Die vorgesehenen Sanktionen müssen aus dem CoC ersichtlich sein. Im Bereich des Vereinsrechts müssen die möglichen Sanktionen in den Statuten explizit erwähnt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Sanktionen sind vorgesehen?</li> <li>• Welchem Recht unterliegen die Sanktionen (Arbeitsrecht, Vereinsrecht etc.)</li> <li>• Sind die gesetzlichen Grundlagen berücksichtigt bzw. sind die Sanktionen gesetzlich überhaupt durchsetzbar / gültig?</li> <li>• Ist eine Rechtsmittelinstanz / Berufungsinstanz definiert?</li> <li>• Statutarische Vorgaben des Verbandes berücksichtigen!</li> </ul>	<p>zwingend</p>

<b>Implementierung</b>	<p>CoC implementieren und leben.</p> <p><i>Hinweis: Planung und Vorbereitung der Implementierung des CoC sind essentiell. Regelmässige Schulungen sollten vorgesehen werden. Der CoC muss gelebt werden, nur so erfüllt er seinen Zweck.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Von welchem Gremium muss der CoC genehmigt werden?</li> <li>• Wie soll der CoC in der Geschäftsstelle eingeführt werden?</li> <li>• Wie werden die dem CoC unterstellten Personen informiert?</li> <li>• Wie werden die Verbindlichkeitserklärungen abgeholt (bei bestehenden Mitarbeitern, bei neu eintretenden Mitarbeitern, bei Gremienmitgliedern)?</li> <li>• Wie wird der Umgang mit dem CoC geschult?</li> <li>• Mit welchen Massnahmen kann sichergestellt werden, dass der CoC aktiv "gelebt" wird?</li> <li>• Müssen evtl. die Statuten und weitere bereits bestehende Reglemente angepasst werden, um dem CoC zu entsprechen?</li> </ul>	<p>zwingend</p>
------------------------	--	--	-----------------

Weitere Hilfsmittel sind unter [www.swissolympic.ch/transparenz](http://www.swissolympic.ch/transparenz) zu finden.