



# Ethik-Charta

## Ausgabe 2017

## **Gemeinsam für einen gesunden, respektvollen, fairen und erfolgreichen Sport**

### **Die neun Prinzipien der Ethik-Charta im Sport**

1. Gleichbehandlung für alle. Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, religiöse und politische Ausrichtung führen nicht zu Benachteiligungen.
2. Sport und soziales Umfeld im Einklang. Die Anforderungen in Training und Wettkampf sind mit Ausbildung, Beruf und Familie vereinbar.
3. Stärkung der Selbst- und Mitverantwortung. Sportlerinnen und Sportler werden an Entscheidungen, die sie betreffen, beteiligt.
4. Respektvolle Förderung statt Überforderung. Die Massnahmen zur Erreichung der sportlichen Ziele verletzen weder die physische noch die psychische Integrität der Sportlerinnen und Sportler.
5. Erziehung zu Fairness und Umweltverantwortung. Das Verhalten untereinander und gegenüber der Natur ist von Respekt geprägt.
6. Gegen Gewalt, Ausbeutung und sexuelle Übergriffe. Physische und psychische Gewalt so-wie jegliche Form von Ausbeutung werden nicht toleriert. Sensibilisieren, wachsam sein und konsequent eingreifen.
7. Absage an Doping und Drogen. Nachhaltig aufklären und im Falle des Konsums, der Verabreichung oder der Verbreitung sofort einschreiten.
8. Verzicht auf Tabak und Alkohol während des Sports. Risiken und Auswirkungen des Konsums frühzeitig aufzeigen.
9. Gegen jegliche Form von Korruption. Transparenz bei Entscheidungen und Prozessen fördern und fordern. Den Umgang mit Interessenkonflikten, Geschenken, Finanzen und Wetten regeln und konsequent offenlegen

## **Der Verhaltenskodex des Eidgenössischen Schwingerverbandes (ESV)**

### **Darum haben wir ihn und so leben wir ihn**

Als Dach- und Fachverband für die Sportart Schwingen ist es unsere Aufgabe, Schwingen in der Schweiz zu prägen und weiterzuentwickeln. Ein Privileg, welches klare und hohe Ansprüche an unsere Arbeit stellt. Entsprechend ist es unser Anliegen, in allen Geschäftstätigkeiten Transparenz zu schaffen und Vorkehrungen zu treffen, um möglichen Herausforderungen wie Missbrauch oder Betrug entschieden entgegenzutreten zu können. Es ist wichtig, ein Instrument zur Hand zu haben, welches hilft, fragwürdige Situationen frühzeitig zu erkennen, und Ratschläge bereithält, wie damit umzugehen ist.

Unser Verhaltenskodex basiert auf den olympischen Werten «Exzellenz - Freundschaft - Respekt» sowie der Ethik Charta im Sport und beinhaltet Grundsätze unseres Handelns, die wir von allen Mitarbeitern und Funktionären erwarten und die für den Eidgenössischen Schwingerverband (ESV) als Ganzes gelten. Er ist praxisorientiert gestaltet, enthält praktische Tipps und dient als Hilfe im Arbeitsalltag, um uns alle bei der Schaffung von Transparenz und in der Vermeidung von Missbrauch und Korruption zu unterstützen.

Mit dem Verhaltenskodex des ESV verpflichten wir uns gemeinsam zu einem gesunden, respekt-vollen, fairen und erfolgreichen Sport.

### **Dieser Verhaltenskodex des Eidgenössischen Schwingerverbandes gilt für:**

- Mitarbeitende
- Mitglieder des Zentralvorstandes (ZV), von Kommissionen und anderen offiziellen Gremien des ESV

Der Verhaltenskodex gilt im Rahmen der Ausübung von Tätigkeiten und Ämtern für den ESV.

Der Verhaltenskodex betrifft ausdrücklich die Geschäftsbeziehungen des ESV und gilt nicht für die Berufsbeziehungen von ehrenamtlichen Gremienmitgliedern, sofern diese Beziehungen keine Interessen des ESV betreffen und die Ausübung des Mandats für den ESV in keiner Weise tangieren.

Mitarbeitende und Mitglieder eines Gremiums des ESV werden im Rahmen der Einführung in ihre Tätigkeit mit dem Verhaltenskodex vertraut gemacht. Mit ihrer Unterschrift bestätigen sie, den Verhaltenskodex anzuerkennen und ihn zu befolgen.

## Tipps zum Umgang mit dem Verhaltenskodex

Folgende Grundregeln helfen uns, den Verhaltenskodex richtig anzuwenden:

1. Wir tun nichts, was aus unserer Sicht illegal, unmoralisch oder unaufrichtig ist oder uns diesen Eindruck vermittelt.

Folgende Fragen können uns dabei helfen:

- Handle ich fair und ehrlich?
- Entspricht die von mir beabsichtigte Handlung den geltenden Gesetzen und den Regelwerken des ESV?
- Handelt mein Gegenüber gemäss unserem Verhaltenskodex?

2. Wir fragen uns, ob die Handlung im Sinne des ESV einen legitimen Zweck verfolgt und vor den Augen der Öffentlichkeit bestehen würde.

Folgende Fragen können uns dabei helfen:

- Ist mein Vorgesetzter/Vorsitzender damit einverstanden, falls er davon erfährt?
- Würde ich gleich handeln, wenn ein Arbeitskollege/Amtskollege oder mein Vorgesetzter Zeugen wären?
- Wäre ich damit einverstanden, dass über meine Handlung in der Zeitung berichtet würde?

3. Wir zögern nicht, um Rat zu bitten, wenn wir unsicher sind, welches die angemessene Entscheidung ist. Wir können uns jederzeit an unseren Vorgesetzten/Vorsitzenden wenden.

## Kodex 1

### ***Grundlagen und Leitlinien unseres Handelns***

- Wir halten uns an die allgemeinen gesetzlichen Grundlagen der Schweizer Gesetzgebung und an die Statuten und Regelwerke des ESV.
- Wir sind politisch und konfessionell neutral.
- Wir befolgen die Prinzipien der Ethik-Charta von Swiss Olympic.
- Wir handeln professionell, ehrlich, integer und transparent. Dabei sind wir uns der besonderen Vorbildwirkung bewusst, die wir als Botschafter des Sports haben.
- Wir fördern und fordern eine nachhaltige Sportentwicklung, indem wir sportliche, soziale, ökologische und ökonomische Interessen ausgewogen berücksichtigen.

## Kodex 2

### ***Umgang mit Mitarbeitenden und Mitmenschen***

- Wir pflegen einen kameradschaftlichen, respektvollen und freundlichen Umgangston miteinander.
- Wir tolerieren keine Form von physischer, psychischer oder verbaler Gewalt, Diskriminierung, Missbrauch oder sexuellen Übergriffen.
- Wir akzeptieren Beschlüsse und Entscheide, auch wenn sie unserer persönlichen Meinung widersprechen, und tragen diese solidarisch mit.
- Wir geben einander regelmässig ein aufrichtiges gegenseitiges Feedback.
- Wir vermeiden alle Handlungen und Aussagen gegenüber Dritten, die andere Mitarbeitende oder Funktionäre in ein schlechtes Licht rücken oder deren Ruf schädigen (Mobbing, Verleumdung).

## Kodex 3

### ***Kommunikation und Information***

- Wir setzen uns für einen fairen und transparenten Sport ein und kommunizieren und informieren offen über unsere Vorhaben und Projekte.
- Wir pflegen eine offene und ehrliche interne, sowie externe Kommunikation.
- Wir suchen bei Konflikten stets den Dialog
- Wir setzen uns dafür ein, an Sitzungen, Informationsveranstaltungen oder Meetings anwesend zu sein, damit ein kontinuierlicher Informationsfluss entsteht. Bei Verhinderung sorgen wir dafür, dass wir kompetent vertreten werden.
- Wir achten auf einen angemessenen Umgangston in Gesprächen und E-Mails und bleiben stets sachlich.

## Kodex 4

### ***Einladungen***

Wir nehmen und bieten Einladungen nur an, wenn

- sie im Zusammenhang mit Repräsentationspflichten für den ESV stehen,
- sie einen üblichen und angemessenen Rahmen nicht überschreiten,
- kein Interessenkonflikt aus ihnen erwächst.
- Wir legen Einladungen, die wir im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit/Funktion beim ESV erhalten, offen und deklarieren sie dem Vorgesetzten/Vorsitzenden.

## Kodex 5

### ***Geschenke und Honorare***

Wir nehmen und bieten Geschenke nur an, wenn

- sie den üblichen und geringfügigen Wert nicht überschreiten,
- sie nicht regelmässig erbracht werden,
- kein Interessenkonflikt aus ihnen erwächst.
- Wir legen Geschenke, die wir im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit/Funktion beim ESV von Dritten erhalten, offen und deklarieren sie dem Vorgesetzten/Vorsitzenden.
- Wir akzeptieren und übergeben keine Barbeträge, unabhängig von Höhe und Form.
- Honorare, die wir von Externen für Leistungen im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit/Funktion beim ESV erhalten, übergeben wir dem ESV.

Der Grat zwischen einem harmlosen Geschenk und Bestechung ist schmal. Zur Unterscheidung können die folgenden Merkmale hilfreich sein:

#### Geschenke

- Werden offen als Geste der Höflichkeit oder Freundschaft übergeben.
- Werden normalerweise direkt übergeben.
- Sind als bedingungslose Zuwendung gedacht und haben keinen nachhaltigen Einfluss auf den Empfänger.
- Barbeträge sind per Definition keine Geschenke.

#### Bestechung

- Erfolgt in der Regel heimlich, was moralisch nicht akzeptabel ist.
- Erfolgt häufig indirekt über Dritte.
- Beeinflusst in ungebührlicher Weise die Empfänger und verpflichtet sie, ihr Verhalten zu ändern.

Denke daran, dass Geschenke, auch solche von geringem Wert, einen ungebührlichen Vorteil darstellen, wenn sie regelmässig ausgerichtet werden.

## Kodex 6

## **Integrität**

- Wir nutzen unsere Position/Funktion in keinerlei Hinsicht für private Zwecke oder persönliche Vorteile aus.
- Wir lassen uns nicht bestechen und weisen ungebührliche Vorteile zurück, die uns zum Zweck einer Pflichtverletzung oder eines unredlichen Verhaltens zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter angeboten, versprochen oder gewährt werden.
- Wir bestechen nicht, stiften nicht zur Bestechung an und gewähren keine ungebührlichen Vorteile an Amtsträger, Unternehmen oder sonstige Personen.
- Wir lassen uns für die Vermittlung von Geschäften jeder Art im Zusammenhang mit der Ausübung unseres Amtes oder unseres Einflusses weder Provisionszahlungen anbieten noch bieten wir solche an.
- Wir richten keine Schmiergeldzahlungen an Amtsträger, Unternehmen oder sonstige Personen aus und nehmen keine Schmiergeldzahlungen an.

### Was bedeutet Bestechung?

Unter Bestechung versteht man das Anbieten, das Versprechen oder das Gewähren bzw. die Annahme, die Forderung oder das Sich-versprechen-Lassen ungebührlicher Vorteile. Ungebührliche Vorteile sind materielle oder immaterielle Zuwendungen, die gewährt werden, um die Entscheidungsfindung eines Mitarbeitenden oder Funktionärs zu beeinflussen. Diese können in Form von Geldzahlungen, Geschenken, exzessiven Einladungen oder Rückerstattungen bestehen. Es geht dabei immer um eine persönliche Zuwendung oder einen persönlichen Vorteil. Das Anstreben und Aushandeln besserer Geschäftskonditionen für den Arbeitgeber fällt nicht unter Bestechung.

### Was bedeutet Schmiergeldzahlung?

Als Schmiergeldzahlung bezeichnet man die Zahlung einer meist kleineren Geldsumme, um die Ausführung einer routinemässigen Handlung, auf die der Bezahlende Anspruch hat, zu beschleunigen.

### Was bedeutet Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme?

Mit Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme sind unerlaubte Vorteile gemeint, die nicht mit einer konkreten Handlung in Verbindung stehen, sondern im Hinblick auf künftige Handlungen gewährt bzw. angenommen werden. Bei der Vorteilsgewährung bzw. -annahme besteht kein direkter Zusammenhang zwischen Leistung und Gegenleistung. Man spricht hier auch vom «Klimapflege».

## **Kodex 7**

### **Interessenkonflikte**

- Wir vermeiden Interessenkonflikte und falls solche auftreten, legen wir sie offen und treten in den Ausstand.
- Wir beteiligen uns an keiner Entscheidung, bei der unsere persönlichen oder finanziellen Interessen

mit denjenigen des ESV in Konflikt stehen könnten.

- Wir schliessen Aufsichtsfunktionen und Entscheide in eigener Sache aus.

Interessenkonflikte entstehen, wenn Mitarbeitende oder Mitglieder persönliche oder private Interessen haben, die eine integre, unabhängige und zielgerichtete Erfüllung ihrer Pflichten beeinträchtigen.

### Arten und Beispiele von Interessenkonflikten

Persönliche Interessenkonflikte:

- Persönliche oder private Interessen umfassen jeden Vorteil für sich selbst, für die eigene Familie, Verwandte, Freunde oder Bekannte.

Finanzielle Interessenkonflikte:

- Diese entstehen typischerweise aus geschäftlichen Tätigkeiten mit Freunden und Verwandten, d.h. aus Transaktionen aller Art, bei denen Mitarbeiter oder deren Familienmitglieder ein persönliches finanzielles Interesse verfolgen.

Missbrauch der Position im Unternehmen sowie von Firmeneigentum oder Firmengeldern:

- Konflikte ergeben sich in diesem Bereich, wenn Mitarbeitende oder ihre Familienmitglieder aufgrund ihrer Position im Unternehmen unzulässige persönliche Vorteile erhalten.

## **Kodex 8**

### ***Sportwetten***

- Wir beteiligen uns sowohl im Inland als auch im Ausland weder direkt noch indirekt an nach schweizerischem Recht als illegal geltenden Wetten oder Glücksspielen, die im Zusammenhang mit sportlichen Anlässen stehen.

Alle gewerbsmässigen Wetten, die nicht von der Lotterie Romande oder von Swisslos angeboten werden, gelten in der Schweiz gemäss dem Lotteriegesezetz grundsätzlich als illegal. Das gilt auch für Wetten, die über das Internet angeboten werden.

Der Schweizer Sport wird zu einem grossen Teil durch Erträge der Lotterie Romande und von Swisslos mitfinanziert. Die Internetwettangebote von ausländischen Anbietern sind nach Schweizer Recht illegal. Die entsprechenden Unternehmungen entrichten auch keine Beiträge an gemeinnützige Zwecke, insbesondere an die Entwicklung des Sports.

## **Kodex 9**

### ***Umgang mit Partnern***

Mitglieder, Partnerorganisationen, Kunden, Lieferanten, Sponsoren, Berater, Agenten, Vertreter, Medien etc.

Wir nehmen den Verhaltenskodex als Grundlage für die Zusammenarbeit und die geschäftlichen Beziehungen mit juristischen wie auch natürlichen Personen und Partnern. Wir stellen diese Grundhaltung sicher, indem wir in vertraglichen Vereinbarungen folgende Integritätsklausel einschliessen:

- «Der Vertragspartner verpflichtet sich, im Rahmen der vorliegenden Vertragsbeziehung (d.h. in Bezug auf die in der Vereinbarung definierten Leistungen und Gegenleistungen) den Verhaltenskodex des ESV zu respektieren und alle erforderlichen Massnahmen zu treffen, um ein vom Kodex verpöntontes Verhalten zu vermeiden. Der Verhaltenskodex gilt als integrierender Vertragsbestandteil; seine fahrlässige oder vorsätzliche Verletzung kann zu einer vorzeitigen Vertragsauflösung aus wichtigen Gründen führen.»
- Wir arbeiten nur mit Partnern zusammen, die mit den Werten und Interessen des ESV zu vereinbaren sind und die bestätigen, in ihrer Geschäftstätigkeit mit dem ESV und im gesamten Leistungserstellungsprozess die jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben einzuhalten.
- Wir leisten Vergütungszahlungen grundsätzlich direkt an den Berechtigten.
- Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern über wirtschaftlich sensible Fragen wie Angebote, Preise, Geschäftsbedingungen, Sponsoren etc.

## **Kodex 10**

### ***Vergabe von Aufträgen***

- Wir erteilen Aufträge nach eingehender Prüfung von verschiedenen Angeboten.
- Wir stellen sicher, dass die Beschaffungen für den ESV einen nachhaltigen Nutzen haben.
- Wir beschreiben die Anforderungen an die zu beschaffende Leistung in hinreichender Klarheit und notweniger Ausführlichkeit.

## **Kodex 11**

### ***Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen***

- Wir verwenden finanzielle Mittel ausschliesslich für die in den Statuten und Regelwerken des ESV festgelegten Zwecke.
- Wir tätigen Transaktionen nur gemäss den reglementarisch festgelegten Visumskompetenzen.
- Wir belegen sämtliche Transaktionen im Rahmen einer korrekten, umfassenden und gesetzeskonformen Buchführung.
- Die Annahme von Geldern aus illegaler Herkunft oder ihre Verschleierung ist verboten.

## **Kodex 12**

### ***Finanzielle Zuwendungen und Sponsoring***

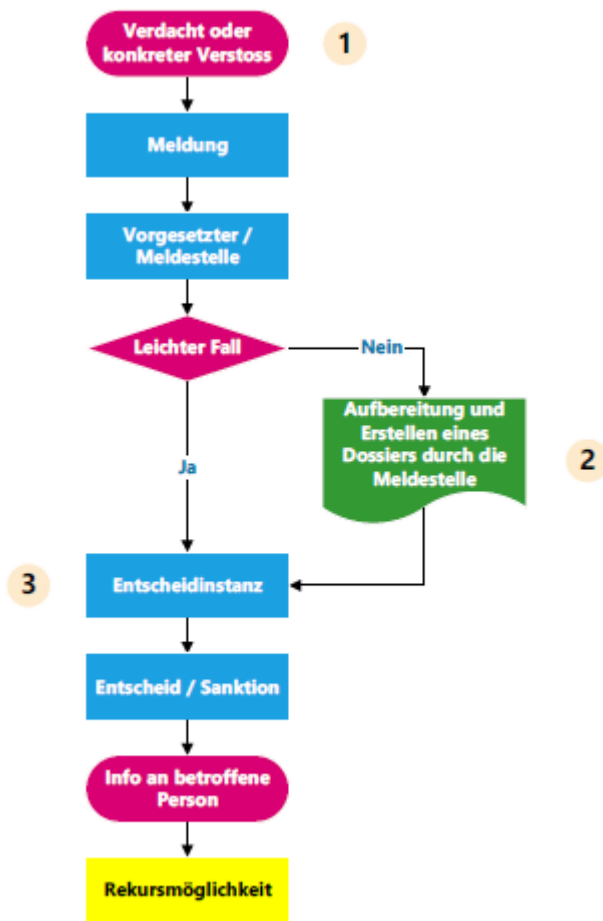
- Wir stellen sicher, dass Sponsoring-Leistungen und finanziellen Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke nicht als Vorwand für Korruption verwendet werden.
- Wir legen alle Sponsoring-Leistungen und finanzielle Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke offen.

## **Kodex 13**

## **Datenschutz**

- Wir verwenden vertrauliche Informationen nicht zum persönlichen Vorteil oder für sonstige unzulässige Zwecke.
- Wir geben vertrauliche Informationen nicht an Dritte weiter, auch nicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses resp. der Amtstätigkeit.
- Wir geben sämtliche betriebliche Unterlagen, insbesondere diejenigen, die vertrauliche Informationen enthalten, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses resp. der Amtstätigkeit dem ESV zurück.
- Wir schützen die Persönlichkeitsrechte sowie die persönlichen Daten von Mitarbeitenden resp. Gremienmitgliedern und sämtliche uns anvertrauten persönlichen Daten anderer Personen.

## Meldeprozess



### Meldung ①

#### Meldestellen:

- Bei Verdacht auf Verletzung des vorliegenden Verhaltenskodex erfolgt die Meldung an den Vorgesetzten oder an die Geschäftsstelle des ESV. Eine Meldung kann schriftlich, mündlich oder persönlich überbracht werden. Die meldende Person hat ihre Identität bei der Meldestelle in jedem Fall anzugeben.
- Wer eine Meldung anonym abgeben möchte, kann sich an den Präsidenten der Rekurs-kommission Werbung wenden, der sicherstellt, dass alle Meldungen vertraulich behandelt werden.

#### Prozess:

- Falls die Meldung an den Vorgesetzten erfolgt, beurteilt dieser den Schweregrad und leitet den Sachverhalt in leichten Fällen direkt an die Entscheidungsinstanz, in schweren Fällen an die Geschäftsstelle weiter.

### Entgegennahme und Aufbereitung ②

Die Geschäftsstelle ist durch den ESV mit der Aufgabe und der Kompetenz betraut, Meldungen entgegenzunehmen, ihre Zuständigkeit im Hinblick auf den Verhaltenskodex zu prüfen und bei Zuständigkeit Abklärungen zum Sachverhalt zu treffen. Insbesondere kann sie die meldende Person und, falls es ihr nötig erscheint, auch die unter Verdacht stehende Person anhören, Unterlagen verlangen und alle weiteren Massnahmen treffen, die ihr

nötig erscheinen. Nach erfolgter Aufbereitung des Sachverhalts leitet die entsprechende Meldestelle ein komplettes Dossier direkt an das Präsidium respektive dem ZV weiter. Das Dossier nimmt Stellung zur Rechtslage und kann weitere Gesichtspunkte heranziehen. Es beinhaltet unverbindliche Empfehlungen hinsichtlich möglicher Sanktionsmassnahmen nach Arbeits- oder Vereinsrecht. Konkrete Sanktionsmassnahmen werden jedoch ausschliesslich durch die Entscheidungsinstanz ausgesprochen.

### **Entscheidungsinstanz ③**

Als Entscheidungsinstanz amtiert der ZV. Betrifft der Fall ein Mitglied der Entscheidungsinstanz, tritt dieses automatisch in den Ausstand.

Der ESV schützt jeden Hinweisgeber vor jeglicher Form von Diskriminierung, sofern der Hinweisgeber guten Glaubens ist, dass sein Verdacht begründet ist.

### **Sanktionen bei Verletzung des Verhaltenskodex**

Jede Verletzung, die sich gegen den Verhaltenskodex oder sonstige Grundsätze des ESV richtet, sowie jede bewusste Falschmeldung von Verstössen, wird vom ESV unter Anwendung der geltenden Gesetze und den Statuten sanktioniert. Die Sanktionierung reicht von disziplinarischen Massnahmen bis zum Ausschluss aus dem ESV. Zudem können auch zivilrechtliche und/oder strafrechtliche Sanktionen folgen. Der ZV entscheidet in eigenem Ermessen.

### **Disziplinarische Massnahmen**

Disziplinar massnahmen für die Mitarbeitenden und Funktionäre des ESV können gemäss den Statuten ausgeführt werden:

- Mündlicher Verweis
- Schriftliche Verwarnung
- Schadenersatz
- Freistellung, Amtsenthebung
- Ordentliche oder fristlose Entlassung
- Zivilklage
- Strafanzeige

Disziplinar massnahmen für die übrigen dem Verhaltenskodex unterworfenen Personen (Mitglieder des ESV) sind:

- Mündlicher Verweis
- Schriftliche Verwarnung
- Amtsenthebung
- Ausschluss aus Verband
- Zivilklage

- Strafanzeige

### **Rechtsmittel/Berufung**

Als Rechtsmittelinstanz in arbeitsrechtlichen Fällen ist die paritätische Schlichtungsbehörde Emmental-Oberaargau oder alternativ die Behörde am Sitz des Verbandes zuständig.

In vereinsrechtlichen Fällen, wo Mitglieder des Zentralvorstandes (ZV), von Kommissionen und von anderen offiziellen Gremien des ESV betroffen sind, kann innert 30 Tagen nach Bekanntgabe der Sanktion beim ZV zuhanden der nächsten Abgeordnetenversammlung rekurriert werden. Der Rekurs hat schriftlich zu erfolgen und ist zu begründen. Er hat aufschiebende Wirkung. Die Abgeordnetenversammlung entscheidet endgültig.

### **Rechtliches Gehör, Publikation**

Vor dem Aussprechen einer Sanktion oder eines Ausschlusses ist der Betroffene von der Sanktionsinstanz anzuhören.

Sanktionen sind in der nächstfolgenden Ausgabe der Zeitschrift «Schwingen Hornussen Jodeln» (anonymisiert) zu publizieren.

### **Genehmigung / Inkrafttreten**

Diese Ethik-Charta wurde vom ZV an seiner Sitzung vom 26. August 2017 in Interlaken genehmigt. Es tritt per sofort in Kraft und ersetzt alle bisherigen Versionen.

### **Namens des Zentralvorstandes:**

Der Obmann:



Paul Vogel

Stv. des Obmanns:



Hanspeter Rufer