

## Überschrift 1.1 Persönliche Integrität

### 1. Definition

Persönliche Integrität kann als die Integration von äußeren Handlungen und inneren Werten definiert werden. Eine Person mit Integrität tut, was sie sagt, im Einklang mit ihren Werten, Überzeugungen und Prinzipien. Eine Person mit Integrität kann man vertrauen, weil sie nie von ihren inneren Werten abweicht, selbst wenn dies übereilt sein könnte. Ein Schlüssel zur Integrität ist daher die Beständigkeit von Handlungen, die als angemessen und den inneren Werten entsprechend angesehen werden. Persönliche Integrität hängt auch mit der Achtung der Werte zusammen, die von der Organisation, der die Person angehört, verfolgt und gefördert werden.

Aufrichtig im Charakter, unterlässt jedes unkorrekte Verhalten, das den Anschein oder den Verdacht eines unangemessenen Verhaltens erwecken könnte, und begegnet den Umständen des Lebens mit moralischer Stärke, Ehrlichkeit und Unbestechlichkeit.

Im Bereich des Sports beziehen sich diese Werte hauptsächlich auf Sportsgeist (d. h. das Streben oder die Ethik, dass ein Sport oder eine Aktivität um ihrer selbst willen genossen wird, wobei Fairness, Ethik, Respekt und ein Gefühl der Kameradschaft mit den Konkurrenten angemessen berücksichtigt werden), Ehrlichkeit, Sicherheit, Fairness und Inklusivität. Die Annahme ethischer Grundsätze und Regeln, die mit dem IOC-Ethikkodex übereinstimmen, kann die Grundlage für die Erstellung eines Verhaltenskodexes zur Gewährleistung der persönlichen Integrität der Athleten, Freiwilligen, Mitarbeiter und/oder Vorstandsmitglieder bilden. Dieser Kodex ist ein Regelwerk, das die sozialen Normen, Regeln und Verantwortlichkeiten oder angemessenen Praktiken einer Einzelperson oder Organisation umreißt und durch eine Richtlinie zu Interessenkonflikten und Schutzmaßnahmen ergänzt werden kann. Alles in allem ist dieser Verhaltenskodex Teil eines Systems zur Gewährleistung von Integrität und angemessenem Verhalten zusammen mit einem Sanktionssystem (im Falle der Nichteinhaltung) und einer ernannten Person oder Stelle, die auftretende Probleme verfolgt.

### 2. Ideales Szenario

Ein Verhaltenskodex (oder ein ähnlicher Standard, der auf einem Ethikkodex basiert und allgemeine Grundsätze ethischen Verhaltens darlegt) wurde von der Organisation im Einklang mit internationalen und nationalen Standards erstellt und veröffentlicht. Dieser Kodex legt die Regeln der Organisation für jede spezifische Rolle innerhalb der Organisation fest (Mitarbeiter, Vorstandsmitglied, Trainer, Freiwillige usw.) und wurde von jeder betroffenen Person unterzeichnet, um ihr volles Verständnis der Verpflichtungen, des Engagements und der Erwartungen der Organisation zu bekunden. Präventions- und Bildungsaktivitäten sollten ein integraler Bestandteil der Aktivitäten zur Information und Sensibilisierung dieser Gruppen sein.

Dieser Kodex muss mit anderen spezifischen Integritätsrichtlinien für Themen wie Misswirtschaft, Schutz, Belästigung, Betrugsprävention und Interessenkonflikte einhergehen. Diese Richtlinien müssen alle Aktivitäten der Organisation abdecken und für alle beteiligten Akteure verbindlich sein. Es gibt ein vordefiniertes, klares, spezifisches und funktionsfähiges Sanktionssystem, das klar mit den

Verhaltenskodizes, Interessenkonflikten und anderen ähnlichen Richtlinien verknüpft ist. Die Sanktionen sind verhältnismäßig, legitim und der Situation angemessen. Es wird eine Disziplinar- oder Ethikkommission mit Berufungsmöglichkeit eingerichtet. Diese Kommission wendet vorgegebene Mechanismen an, um den Fall bei Bedarf an die Behörden weiterzuleiten.

### 3. Risiken

- Betrug und Korruption
- Interessenkonflikte
- Unethisches Verhalten (zB Diskriminierung)
- Belästigung und Missbrauch (z. B. sexualisierte Gewalt)
- Missmanagement bei der Behandlung von Fällen der Nichteinhaltung
- Mangelndes Bewusstsein innerhalb der Organisation hinsichtlich der Bedeutung von Ethik und ethischem Verhalten
- Zunehmende Zahl von Vorfällen unethischen Verhaltens aufgrund des Gefühls der Straflosigkeit
- Unverhältnismäßige Sanktionen, die zu Gerichtsverfahren gegen die Organisation führen
- Negative Auswirkungen der Fälle auf den Ruf der Organisation
- Nichteinhaltung des geltenden nationalen Rechts

### 4. Instrumente und Schlüsselemente

<i>Instrumente</i>	<i>Wichtige Elemente</i>
<b>Ethikkodex</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Werte und Grundsätze der Organisation müssen klar definiert und öffentlich zugänglich sein.</li> <li>• Eine Reihe von Richtlinien, die ethische Grundsätze und Verhaltensstandards festlegen.</li> <li>• Auf höchster Organisationsebene gebilligt und in der gesamten Organisation implementiert.</li> <li>• Einhaltung des IOC-Ethikkodex (oder Anerkennung des IOC-Ethikkodex im Reglement der Organisation)</li> <li>• Einhaltung bestehender nationaler Rahmenbedingungen.</li> <li>• Regelmäßige Überprüfung, um Aktualisierungen bereitzustellen und neue Probleme aufzunehmen.</li> <li>• Legen Sie die Verantwortung für die Aufsicht, Umsetzung, Überwachung und Sanktionierung im Zusammenhang mit dem Kodex fest.</li> <li>• Stellen Sie klar, ob dies auch für Mitarbeiter und Beamte gilt. Wenn nicht, sollten die Vorschriften für Mitarbeiter und Beamte getrennt behandelt werden.</li> </ul>
<b>Verhaltenskodex</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klare Definition akzeptablen und erwarteten Verhaltens, Verpflichtungen und Pflichten.</li> <li>• Spezifisch für jede Rolle in der Organisation (z. B. Mitarbeiter, Vorstandsmitglieder, Sportler, Trainer, Freiwillige usw.) mit spezifischen Bestimmungen und Erwartungen für jede Position.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jeder Person unterzeichnet werden, für die diese Codes gelten (z. B. Mitarbeiter, Vorstandsmitglieder, Sportler, Trainer, Freiwillige usw.).</li> <li>• Verbindung zu den Werten der Organisation und des Sports.</li> <li>• Link zum Sanktionskodex (oder Auflistung möglicher Sanktionen im Kodex) im Falle eines Fehlverhaltens und Identifizierung der Person/Stelle, die über die Sanktion entscheiden soll</li> <li>• Berichterstattungs- und Konsultationsmechanismen</li> <li>• Regelmäßige Überprüfung, um Aktualisierungen bereitzustellen und neue Probleme aufzunehmen.</li> <li>• Einhaltung bestehender nationaler Rechtsrahmen.</li> </ul>
<p><b>Richtlinie zu Interessenkonflikten</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teil eines transparenten, ehrlichen und unvoreingenommenen Entscheidungsprozesses innerhalb der Organisation.</li> <li>• Klare Definition des Konzepts „Interessenkonflikt“ (für wen, welche Aktivitäten, Geschenke, Veranstaltungen, Nähe usw.), die jede Situation tatsächlicher, potenzieller und/oder vermeintlicher Interessenkonflikte verbietet.</li> <li>• Regelungen und Beschreibung formeller Verfahren zum Umgang mit Interessenkonflikten.</li> <li>• Klare Verfahren zur Verhinderung, Erkennung, Kontrolle und Bewertung potenzieller Interessenkonflikte.</li> <li>• Klare Verfahren zur Erklärung von Interessenkonflikten (z. B. Mustererklärungsformular oder Standardteil eines Sitzungsberichts).</li> <li>• Mechanismus zur Konfliktlösung.</li> </ul>
<p><b>Schutzrichtlinie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klare Definition der Belästigungsarten und Schutzbestimmungen.</li> <li>• Besonderes Augenmerk gilt dem Schutz von Minderjährigen und Jugendlichen.</li> <li>• Verknüpfung mit den Verhaltenskodizes der Organisation.</li> <li>• Ernennung einer verantwortlichen Person (z. B. Treuhänder) oder eines Gremiums (z. B. Schutzausschuss) und eine klare Definition der Rolle(n) dieser Person(en).</li> <li>• Regelungen und Beschreibung formeller Verfahren zum Umgang mit Belästigungsfällen (inkl. Meldemechanismen, Bestimmungen zur Vertraulichkeit und zum Mandat der verantwortlichen Personen innerhalb der Organisation).</li> <li>• Klare Verfahren zur Vorbeugung, Identifizierung, Kontrolle und Bewertung potenzieller Belästigungssituationen.</li> <li>• Geplante Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen.</li> </ul>
<p><b>Sanktionskodex</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klare Definition und Beschreibung der Sanktionen.</li> <li>• Klare Beschreibung der Disziplinarverfahren für verschiedene Fälle.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhältnismäßigkeit zwischen Straftat und Sanktion.</li> <li>• Muss allen Freiwilligen, Mitarbeitern, Sportlern und Vorstandsmitgliedern mitgeteilt werden.</li> <li>• Geplantes Berufungsverfahren.</li> <li>• Alternativer Mechanismus zur Streitbeilegung (z. B. Schiedsverfahren).</li> </ul>
<b>Disziplinar- oder Ethikkommission</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unabhängigkeit des Ausschusses von den Leitungsgremien.</li> <li>• Veröffentlichung der Mission und Zusammensetzung der Ethikkommission.</li> <li>• Die Mitglieder des Ausschusses sollten im Hinblick auf Disziplinargewalt über die richtige Kompetenz und Qualifikation verfügen.</li> <li>• Einspruchsverfahren.</li> <li>• Beschreibung der Verfahren zum Umgang mit verschiedenen Fällen von Misswirtschaft und Betrug.</li> <li>• Kommunikation gegenüber Vorstand, Mitgliedern, Athleten und Mitarbeitern (Einhaltung der Regeln zur Veröffentlichung).</li> <li>• Einhaltung der bestehenden nationalen Rechtsrahmen hinsichtlich Korruption, Geldwäsche, Steuerhinterziehung usw.</li> <li>• Anwendung von Sanktionen.</li> </ul>
<b>Sensibilisierungsprogramme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für die Sportler, ihr Umfeld und alle Sportfunktionäre, einschließlich Kampf- und Schiedsrichter, sind umfassende Präventions- und Aufklärungsprogramme verpflichtend .</li> <li>• Kennenlernen des Ethikkodex, des Verhaltenskodex, der Richtlinie zu Interessenkonflikten und des Sanktionskodex.</li> <li>• Aufklärung über Melde- und Einspruchsverfahren.</li> </ul>

## 5. Beispiele guter Praxis

### Beispiel „Verhaltenskodex/Ethik“ und „Ethikkomitee“

**Organisation:** Internationales Olympisches Komitee (IOC)

**Beschreibung:** Das Internationale Olympische Komitee (IOC) hat einen „Ethikkodex“ verabschiedet, der für alle „*Olympischen Parteien*“ gilt. Dazu gehören das IOC, die NOKs, die Olympiateilnehmer, die internationalen Verbände, andere anerkannte Organisationen und deren Funktionäre, interessierte Parteien des kontinuierlichen und/oder gezielten Dialogs zur Wahl der künftigen Gastgeber der Olympischen Spiele und der Olympischen Jugendspiele sowie die Organisationskomitees der Olympischen Spiele und deren Funktionäre.

Der Kodex, der regelmäßig aktualisiert wird ([Version 2023](#)), umfasst 20 Artikel und ist in 8 Abschnitte gegliedert: *Grundprinzipien, Integrität des Verhaltens, Integrität von Wettbewerben, gute Unternehmensführung und Ressourcen, Kandidaturen, Vertraulichkeit, Berichtspflicht und Umsetzung*.

Was die grundlegenden ethischen Prinzipien betrifft, lehnt der Kodex „*Diskriminierung jeglicher Art*“ ab und lehnt „*alle Formen der Belästigung und des Missbrauchs*“ ab. Er „*gewährleistet den Teilnehmern Bedingungen für Sicherheit, Wohlbefinden und medizinische Versorgung, die ihr körperliches und geistiges Gleichgewicht fördern*.“

In Bezug auf die Integrität des Verhaltens besagt der Kodex, dass sich die *olympischen Parteien* „*jeder Handlung enthalten müssen, die Betrug oder Korruption beinhaltet*“ und „*sich nicht in einen Interessenkonflikt begeben*“.

Um die Einhaltung dieses Ethikkodexes zu überwachen, hat das IOC eine unabhängige Ethikkommission eingerichtet. Kommission, die aus neun Mitgliedern besteht, von denen vier IOC-Mitglieder, darunter ein Vertreter der IOC-Athletenkommission und fünf Persönlichkeiten, unabhängige Mitglieder, die keine aktiven, ehrenamtlichen, Ehren- oder ehemaligen IOC-Mitglieder sind und keine direkte Verbindung zur Sportbewegung haben. Diese Kommission wird vom Ethik- und Compliance-Beauftragten unterstützt, der dafür verantwortlich ist, im Falle eines (mutmaßlichen) Verstoßes gegen den Ethikkodex eine erste Compliance-Analyse durchzuführen und den Fall an die Ethikkommission weiterzuleiten. Die Rolle und Kompetenz der Ethikkommission und des Ethik- und Compliance-Beauftragten einschließlich der „Geschäftsordnung“ sind ebenfalls im Ethikkodex enthalten.

#### Weitere Informationen:

[IOC-Ethikkodex – Olympische Prinzipien und Verhaltensregeln \(olympics.com\)](#)

[Olympische Ethik – Rolle und Aktivitäten der IOC-Ethikkommission \(olympics.com\)](#)

#### Beispiel „Ethikkodex“ und „Ethikkomitee“

**Organisation:** Die Vereinigung der Internationalen Olympischen Somerverbände (ASOIF)

**Beschreibung:** Die „Governance Support and Monitoring Unit“ der ASOIF hat ein Dokument mit „Vorgeschlagenen Komponenten für Ethikkodizes für internationale Verbände“ (2019) entwickelt, um Verbände bei der Entwicklung eines Ethikkodexes zu unterstützen. Obwohl dieses Dokument im Hinblick auf internationale Verbände entwickelt wurde, sind die Struktur, Komponenten und Ratschläge gleichermaßen auf andere Sportorganisationen auf unterschiedlichen Ebenen anwendbar.

Die einzelnen Bestandteile sind nach ihrer jeweiligen Überschrift (z. B. Inkrafttreten, Anwendungsbereich usw.) kategorisiert. Zu jeder Überschrift gibt das Dokument die entsprechende Quelle, eine Zusammenfassung der Überschrift und die Tatsache an, ob sie empfohlen wird oder „bei Bedarf“.

Darüber hinaus enthält das Dokument auch Überlegungen zur Umsetzung des Kodex, einschließlich der Einrichtung einer Ethikkommission. Für letztere wurden spezifische Bestimmungen in Bezug auf Mitgliedschaft, Ernennung/Wahl, Amtszeit, Quorum und Mitarbeiterunterstützung aufgenommen.

**Weitere Informationen:** [suggests components for codes of ethics for ifs.pdf \(asoif.com\)](#)

#### Beispiel „Integritätskodex“

**Organisation:** European Aquatics

**Beschreibung:** Im Jahr 2023 verabschiedete European Aquatics seinen Integritätskodex, der im Januar 2024 in Kraft tritt. Der Kodex zielt darauf ab, Integritätsstandards für Personen festzulegen, die an den

Aktivitäten von European Aquatics beteiligt sind. Dies betrifft die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden von Athleten, Wettkampfmanipulation, Interessenkonflikte, Korruptionsbekämpfung und gute Unternehmensführung. Berichtspflichten sowie Vertraulichkeit, Sanktionen und das Recht auf Berufung werden ebenfalls behandelt. In Verbindung mit dem Integritätskodex richtet European Aquatics auch eine Integritätseinheit ein, die dazu dient, die höchsten Standards in Bezug auf Transparenz, gute Unternehmensführung und Fairness innerhalb von European Aquatics zu erreichen. Die Einheit besteht aus einem Integritätsrat, einer Untersuchungseinheit und einem Rechtsprechungsgremium. Der Kodex ist auf den Integritätskodex von World Aquatics abgestimmt und trennt auch die Aufgaben klar (d. h. Anti-Doping bleibt in den Bereichen von World Aquatics).

**Weitere Informationen:** [Integrität - European Aquatics® \(len.eu\)](https://www.integrity-ea.com/)

#### Beispiel „Verhaltenskodex“

**Organisation:** Englischer Fußballverband (FA)

**Beschreibung:** Der englische Fußballverband (FA) hat in Zusammenarbeit mit der Nationwide Building Society das Respect -Programm entwickelt, das ins Leben gerufen wurde, um Respekt und positive Einstellung im gesamten Fußball zu fördern. Das Programm hat mehrere Verhaltenskodizes für Männer, Frauen, erwachsene Spieler, Trainer, Offizielle, Zuschauer/Eltern und Jugendspieler entwickelt.

In diesen Codes sind für jede spezifische Position die folgenden Elemente enthalten:

- Das erwartete Verhalten („Ich werde...“) ist im Allgemeinen direkt auf ihre Rolle anwendbar.
- Das erwartete Verhalten in bestimmten Situationen (z. B. Trainer im Umgang mit Spielern).
- Die Maßnahmen, die der Verein oder Verband im Falle einer Nichteinhaltung des Kodex ergreifen kann.
- Diese Kodizes bieten einen klaren Rahmen, an den sich der Verband/Verein bei seinen Interessenvertretern halten soll.

Dadurch wird sichergestellt, dass sich alle Beteiligten des erwarteten Verhaltens und der möglichen Sanktionen bewusst sind, die ihnen im Falle eines Fehlverhaltens drohen.

**Weitere Informationen:**

[Respekt | England Fußball](#)

<https://www.thefa.com/-/media/thefacom-new/files/get-involved/respect/efcom---respect-assets---september-2021/repect-codes-of-conduct.ashx?la=en>

#### Beispiele für „Verhaltenskodex/Ethik“, „Richtlinie zu Interessenkonflikten“ und „Ethikausschuss“

**Organisation:** Internationaler Skiverband (FIS)

**Beschreibung:** Der Internationale Skiverband (FIS) hat einen klaren „Ethikkodex“ verabschiedet, der alle zwei Jahre von seinem Rat überprüft wird (Abschnitt 6 „Überprüfung“). Der Kodex legt die fünf Grundprinzipien fest, die die Verhaltensregeln für alle Funktionäre, Teilnehmer und Partner des Skiverbands definieren.

Zu den FIS-Elementen zählen unter anderem: Transparenz, Integrität und Demokratie, Schutz der Wettkämpfe vor Betrug und Manipulation aller Art sowie Einhaltung der geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften.

Der Kodex legt auch den Geltungsbereich fest. Darüber hinaus muss jedes Vorstandsmitglied, einschließlich des Präsidenten und des Generalsekretärs, eine separate Erklärung unterzeichnen, in der es die für seine Funktion geltenden spezifischen ethischen Regeln akzeptiert.

Darüber hinaus enthält der Kodex Bestimmungen zum relevanten Verhalten in verschiedenen Bereichen, darunter Integrität von Wettbewerben, verantwortungsvolle Unternehmensführung, Interessenkonflikte, Geschenke und andere Vorteile sowie Nichtdiskriminierung und Belästigung. In Bezug auf Interessenkonflikte hat die FIS eine separate „Richtlinie zu Interessenkonflikten“ verabschiedet, in der die Verfahren zur Ermittlung und Bewältigung potenzieller Interessen- oder Pflichtkonflikte (in dieser Richtlinie „Konflikte“ genannt) festgelegt sind, die alle Personen betreffen, die bei der FIS gewählte, ernannte oder professionelle Positionen innehaben. Im Rahmen eines obligatorischen Prozesses zur Erklärung von Interessenkonflikten wird auch ein spezielles Formular zur „Erklärung von Interessen“ bereitgestellt.

Der Kodex enthält außerdem die Meldepflicht sowie die konkreten Durchsetzungsverfahren. Dazu gehört die Beschreibung der Ethikkommission einschließlich der Zusammensetzung und der Verfahren einschließlich vorläufiger Sanktionen, der möglichen Sanktionen, der bereitgestellten Hilfeleistungen und des Rechts auf Berufung.

**Weitere Informationen:** [FIS | Ethik & Wettkampfmanipulation \(fis-ski.com\)](https://www.fis-ski.com)

#### Beispiel „Verhaltenskodex“ und „Richtlinie zu Interessenkonflikten“

**Organisation:** Bob- und Schlittenverband für Deutschland (BSD)

**Beschreibung:** Der Deutsche Bob-, Schlitten- und Skeletonverband (BSD) hat einen sehr ausführlichen Verhaltenskodex verabschiedet. Dieser Verhaltenskodex gilt für Mitarbeiter, Mitglieder und Athleten. Der Kodex listet auch die 8 ethischen Grundwerte der Organisation auf, darunter: Toleranz, Transparenz, Integrität und Beteiligung. Der Verhaltenskodex legt die verschiedenen Regelungen für den Umgang mit Interessenkonflikten oder mit Geschenken und Einladungen fest. Er umfasst interne wie sowie die externe Kommunikation, die Verfügbarkeit von Dokumenten und die Zusammenarbeit zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Akteuren. Der Verhaltenskodex enthält auch einen Abschnitt zu sexualisierter Gewalt, der die Rechte aller Beteiligten sowie die Verpflichtung zu Prävention, professioneller Unterstützung und Meldemechanismen umfasst. Darüber hinaus legt der Verhaltenskodex auch fest, wie bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex vorgegangen werden soll, einschließlich der für die Bearbeitung der Fälle verantwortlichen Person sowie möglicher Sanktionen.

**Weitere Informationen :**

BSD- <https://bsd-portal.de/Portal> <https://bsd-portal.de/>: BSD-Portal ([bsd-portal.de](https://bsd-portal.de/))

[Microsoft Word – Ethik-Code BSD 26.09.2020.docx \(dokume.net\)](#)

Beispiele für „Verhaltenskodex“, „Richtlinie zu Interessenkonflikten“, „Richtlinie zu Geschenken“ und „Ethikausschuss“

**Organisation:** US-Olympisches und Paralympisches Komitee

**Beschreibung:** Das United States Olympic & Paralympic Committee (USOPC) hat einen Verhaltenskodex verabschiedet, der für alle Mitarbeiter, Freiwilligen, Vorstandsmitglieder, Ausschuss- und Task Force-Mitglieder sowie Mitgliedsorganisationen der Organisation gilt. Der Kodex beschreibt, was als integeres Verhalten gilt. Darüber hinaus enthält er Informationen zu Meldepflichten und verweist auf seine zusätzliche „Speak Up“-Richtlinie. Zur Behandlung ethischer Fragen hat das USOC ein unabhängiges Ethik- und Compliance-Komitee und einen Chief Ethics and Compliance Officer eingerichtet, der das Komitee unterstützt, und hat außerdem eine zusätzliche Ethikrichtlinie entwickelt. Das Ethik- und Compliance-Komitee ist außerdem befugt, auf Antrag des Vorstands oder auf Antrag des Chief Ethics & Compliance Officer Ethikuntersuchungen durchzuführen und kann auch die Bearbeitung ethischer Beschwerden überprüfen.

Darüber hinaus hat das USOPC eine Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten eingeführt, die vorschreibt, dass etwaige Interessenkonflikte dem Ethikdirektor gemeldet werden müssen.

Und schließlich verfügt das USOPC auch über eine separate Geschenkrichtlinie für sämtliche Geschenke oder Einladungen, die Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder des USOPC sowie deren Ehepartner und unmittelbare Familienmitglieder erhalten.

**Weitere Informationen:**

Ethik <https://www.usopc.org/ethics-and-compliance> und <https://www.usopc.org/ethics-and-compliance>

[Verhaltenskodex \(contentstack.io\)](#)

[Ethikrichtlinie des USOPC \(contentstack.io\)](#)

[USOPC-Richtlinie zu Interessenkonflikten 06.2022 \(Genehmigt\) \(contentstack.io\)](#)

[Richtlinie zu Geschenken und Unterhaltung – 12.07.22 \(contentstack.io\)](#)

Beispiele für „Verhaltenskodex“, „Richtlinie zu Interessenkonflikten“, „Richtlinie zu Geschenken“ und „Ethikbeauftragter“

**Organisation:** Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)

**Beschreibung:** Der DOSB hat einen „Vorbildlichen Verhaltenskodex für Integrität in der Verbandsarbeit“ entwickelt. Dieses Dokument, das sowohl ehrenamtliche Funktionäre als auch professionelle Mitarbeiter nationaler Sportverbände umfasst, kann als Muster für einen Verhaltenskodex für Verbände dienen. Der Kodex berührt drei verschiedene Aspekte:

1. So gehen Sie miteinander um: Mit Schwerpunkt auf der Bedeutung einer Kultur des Respekts und der Wertschätzung.
2. Verhalten im Geschäftsverkehr: deckt eine Vielzahl von Elementen ab, die mit der persönlichen Integrität in Verbindung gebracht werden können, wie etwa Interessenkonflikte, Geschenke/Einladungen/sonstige Vorteile, Stakeholder-Einbindung

oder Sponsoring. Für jedes Element wird klar und detailliert beschrieben, was als akzeptabel gilt.

3. Rahmen für den Verhaltenskodex. Darin werden die Verfahren und die verantwortlichen Personen festgelegt. In diesem Abschnitt wird auch die Möglichkeit erwähnt, einen Sonderbeauftragten für Ethik einzusetzen, oder Good Governance und die Option einer Ombudsperson.

**Weitere Informationen:** [Vorbildlicher Verhaltenskodex](#)

#### Beispiel „Verhaltenskodex“ und „Sanktionssystem“

**Organisation:** Internationaler Eishockeyverband (IIHF)

**Beschreibung:** Die IIHF hat eine Integritätsrichtlinie mit vier Säulen eingeführt, die den Sport, seine Spieler, Trainer, Funktionäre und Fans vor jeglicher Form von Betrug oder Missbrauch schützen soll. Im IIHF Integrity Hub werden die vier Säulen Anti-Doping, Wettbewerbsmanipulation, Missbrauch und Belästigung sowie Ethik dargelegt und es gibt sogar einen eigenen Abschnitt zum Thema Bildung.

Der Abschnitt über Ethik umfasst die persönliche Integrität aller am Sport Beteiligten und legt einen Ethikkodex, eine Geschenkrichtlinie, eine Richtlinie zu Interessenkonflikten und Richtlinien zum Wahlverhalten fest. Für alle Fälle möglicher Verstöße gegen die Kodizes und Richtlinien gibt es einen Untersuchungsprozess von der ersten Warnung bis zur Beurteilung durch den Ethikrat und einen Disziplinarrat.

Der Ethikkodex für die Mitglieder der IIHF, darunter nationale Verbände, Leitungsgremien der IIHF, Organisationskomitees, Funktionäre und Schiedsrichter. Der Kodex bezieht sich nicht nur auf Bereiche der persönlichen Integrität, sondern auch auf die Integrität sportlicher Wettbewerbe.

**Weitere Informationen:** [IIHF - Integrität](#)

#### Beispiel „Sanktionskodex“, „Disziplinarverfahren“ und „Disziplinarkammer“

**Organisation:** UEFA

**Beschreibung:** Die UEFA hat ihre Sanktionspolitik und Disziplinarverfahren in ihrer „Disziplinarordnung“ zusammengefasst, die regelmäßig aktualisiert wird. Diese Ordnung legt den geltenden Rechtsrahmen (einschließlich des öffentlichen Rechts) fest und ist direkt mit den Statuten und anderen internen Regelungen der Organisation verknüpft.

Die möglichen Sanktionen sind in Artikel 6 „Disziplinarmaßnahmen“ aufgeführt und werden in Sanktionen für Einzelpersonen und Sanktionen für Körperschaften wie Vereine und Mitgliedsverbände unterteilt. Die Sanktionen werden außerdem in einem Anhang näher definiert, der sie direkt mit der spezifischen Situation verknüpft, in der sie angewendet werden können. Darüber hinaus wird in den Vorschriften die Art der Verstöße erwähnt, auf die die Disziplinarverfahren angewendet werden.

Darüber hinaus sind in den Vorschriften die Disziplinarverfahren einschließlich der Rolle, Kompetenz und Zusammensetzung der verschiedenen Disziplinarorgane, darunter die „Kontroll-, Ethik- und Disziplinarkammer“, das „Berufungsgremium“ und die „Ethik- und Disziplinarinspektoren“, klar definiert. Zudem sind Bestimmungen zu den Verfahren vor diesen Disziplinarorganen festgelegt, darunter beispielsweise Beweisformen oder die Anwendung einstweiliger Maßnahmen. Dabei wird zwischen allgemeinen Bestimmungen und Bestimmungen unterschieden, die für ein bestimmtes Disziplinarorgan gelten. In Bezug auf die Schiedsgerichtsbarkeit legen die UEFA-Statuten fest, welche Entscheidungen der Disziplinarorgane vor das Schiedsgericht des Sports gebracht werden können.

**Weitere Informationen:**

[Kampf gegen Spielmanipulationen | UEFA.com](#)

[UEFA-Disziplinarordnung - Ausgabe 2022 • Viewer • UEFA-Dokumente](#)

**Beispiel „Integritätszertifikat“**

**Organisation:** Internationale Biathlon Union (IBU)

**Beschreibung:** Der Onlinekurs ermöglicht seinen Teilnehmern, innerhalb von 45-60 Minuten Wissen zu erwerben, um Athleten in Anti-Doping- und Sicherheitsfragen zu unterstützen. Ab der Saison 2022/2023 müssen alle Mitarbeiter von Biathlon-Teams (einschließlich Trainer, medizinisches Personal und Techniker), die an einer IBU-Veranstaltung teilnehmen, ein von der Biathlon Integrity Unit ausgestelltes „Biathlon Integrity Certificate“ besitzen. Am Ende des Kurses erhält der Teilnehmer ein Zertifikat. Die Vorträge des Onlinekurses behandeln die Rolle des Athletenunterstützungspersonals (ASP), Integrität und Schutz sowie Anti-Doping und schließen mit einer Abschlussbewertung ab. Nach Abschluss des Kurses kennt der Teilnehmer seine Rechte und Pflichten als Funktionär, weiß, wie seine Werte und Verhaltensweisen die Athleten beeinflussen, verfügt über Grundkenntnisse zu Anti-Doping und weiß, was Schutz ist und warum er im Sport wichtig ist.

**Weitere Informationen:**

[Biathlon-Integritätszertifikat \(biathlonworld.com\)](#)

[Biathlon Integrity Certificate ENGLISCH \(mylearnworlds.com\)](#)

**Beispiel „Richtlinie zu Interessenkonflikten“**

**Organisation :** Union Internationale de Pentathlon Moderne (UIPM)

**Beschreibung :** Während der Vorstandssitzung der UIPM am 28. Februar 2022 wurde die Richtlinie zu Interessenkonflikten strikt durchgesetzt. Drei Vorstandsmitglieder wurden aufgrund ihrer Interessenkonflikte von der Abstimmung über den Antrag zur Teilnahme russischer und belarussischer Athleten ausgeschlossen. Diese Maßnahme stellte sicher, dass der Entscheidungsprozess fair und unvoreingenommen blieb. Alle berechtigten Mitglieder, die keine Interessenkonflikte hatten, unterstützten einstimmig die Empfehlung des IOC. Dieser Ansatz unterstrich das Engagement der UIPM für eine transparente und unparteiische Führung. Die Einhaltung der Richtlinie zu Interessenkonflikten war von entscheidender Bedeutung, um die Integrität der Entscheidungen des Vorstands zu wahren.

**Weitere Informationen:** [Entscheidung des UIPM-Vorstands zur Politik bei Interessenkonflikten](#)

**Organisation :** World Baseball Softball Confederation (WBSC)

**Beschreibung :** Die WBSC setzt sich für die Integrität des Sports ein, indem sie Wettbewerbsmanipulationen verhindert. Um dieser Bedrohung wirksam entgegenzutreten, wird die Zusammenarbeit mit Behörden und Sportwettenanbietern betont. Die Untersuchungen müssen gründlich sein, und die Teilnehmer müssen relevante Informationen umgehend bereitstellen. Die Vertraulichkeit wird während des gesamten Untersuchungsprozesses strikt gewahrt. Die Sanktionen für Verstöße können

je nach Schwere von Verwarnungen bis hin zu lebenslangen Sperren reichen. Die WBSC gewährleistet eine faire Anhörung und das Recht auf Berufung für diejenigen, denen Verstöße vorgeworfen werden.

Die World Baseball Softball Confederation (WBSC) arbeitet seit zwei Jahren mit Sportradar Integrity Services zusammen, um die Integrität des Sports zu schützen. Das Universal Fraud Detection System (UFDS) von Sportradar überwacht die Wettbewerbe der WBSC auf Wettunregelmäßigkeiten und mögliche Spielmanipulationen. Dieses fortschrittliche System analysiert Wettmuster und meldet verdächtige Aktivitäten, wodurch die Fähigkeit verbessert wird, Bedrohungen der Integrität des Sports zu erkennen und zu untersuchen.

Die Integritätseinheit des WBSC besteht aus einem Integritätsbeauftragten, der zugleich zertifizierter Sicherheitsbeauftragter und Verbindungsperson zur Athletenkommission, zur Kommission für Vielfalt und Inklusion sowie zur Integritätskommission ist; Anti-Doping-Beauftragten, die Verbindungsperson zur medizinischen Kommission sind; einem Governance- und Nachhaltigkeitsbeauftragten, der Verbindungsperson zur Nachhaltigkeitskommission ist; und einem Rechtsbeauftragten, der Verbindungsperson zur Rechtskommission und zum Disziplinarausschuss ist. Zu ihren Hauptaufgaben gehören Anti-Doping, Compliance, Ethik, Governance, medizinische und rechtliche Angelegenheiten, Verhinderung von Wettbewerbsmanipulation, Regelsetzung, Sicherheitsmaßnahmen und Nachhaltigkeit.

#### Weitere Informationen:

[Verhinderung der Manipulation von Wettbewerbsregeln](#)

[WBSC- https://www.wbcs.org/en/news/wbcs-enters-into-agreement-with-sportradar-to-help-safeguard-the-integrity-of-the-game](https://www.wbcs.org/en/news/wbcs-enters-into-agreement-with-sportradar-to-help-safeguard-the-integrity-of-the-game)  
[Sportradar- https://www.wbcs.org/en/news/wbcs-enters-into-agreement-with-sportradar-to-help-safeguard-the-integrity-of-the-game](https://www.wbcs.org/en/news/wbcs-enters-into-agreement-with-sportradar-to-help-safeguard-the-integrity-of-the-game)  
[Partnerschaft](#)

[WBSC-Integritätseinheit](#)

#### 6. Schritte zum nächsten Level

Zur Ebene 2 ★★ „Beginnend“	Zur Ebene 3 ★★★ "Entwicklung"	Zur Ebene 4 ★★★★ "Gegründet"	Zur Stufe 5 ★★★★★ "Eingebettet"
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifizieren und etablieren Sie eine Reihe allgemeiner ethischer Standards, die für Ihr Unternehmen relevant sind, und stellen Sie sicher, dass diese mit den Best Practices der Branche und den Werten des Unternehmens übereinstimmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nehmen Sie einen Verhaltenskodex an, der sich aus dem Ethikkodex ableitet und der Regeln, Pflichten, Verpflichtungen und Verhaltenserwartungen für jede Rolle und Position innerhalb der Organisation klar definiert und die</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definieren Sie die Regeln, Pflichten, Verpflichtungen und Verhaltenserwartungen für jede Rolle und Position innerhalb der Organisation klar und stellen Sie sicher, dass der Verhaltenskodex die erwartete Integrität und das</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fordern Sie alle Mitarbeiter, Vorstandsmitglieder, Sportler (sofern zutreffend) und Freiwilligen auf, den Verhaltenskodex zu unterzeichnen und damit ihr vollständiges Verständnis und ihre Verpflichtung zur Einhaltung der</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rufen Sie eine Vorstandssitzung ein, um die Risiken von Misswirtschaft und Betrug innerhalb der Organisation gründlich zu besprechen und zu bewerten und potenzielle Schwachstellen und Strategien zur Risikominderung zu ermitteln.</li> <li>• Führen Sie eine spezielle Vorstandssitzung durch, um die Risiken von Interessenkonflikten zu analysieren und anzugehen und Strategien zu entwickeln, um solche Risiken wirksam zu verhindern und zu bewältigen.</li> <li>• Nehmen Sie offiziell einen umfassenden Ethikkodex an, der klare Erwartungen und allgemeine Regeln für ethisches Verhalten umreißt und für alle Mitglieder der Organisation gilt, unabhängig von ihrer Rolle und Position.</li> </ul>	<p>Übereinstimmung mit ethischen Standards gewährleistet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwickeln und formalisieren Sie innerhalb des Vorstands ein Verfahren zur Behandlung von Problemen wie Belästigung, Misswirtschaft oder Betrug, einschließlich der möglichen Bildung eines Ad-hoc-Disziplinarausschusses zur Behandlung solcher Fälle.</li> <li>• Definieren und legen Sie klar fest, was innerhalb der Organisation einen Interessenkonflikt darstellt, und geben Sie eine Anleitung zur Identifizierung und Bewältigung potenzieller Konflikte.</li> <li>• Nehmen Sie eine Sicherheitsrichtlinie an, die mit dem Verhaltenskodex, den ethischen Bestimmungen und anderen Richtlinien der Organisation in Einklang steht, und ernennen Sie wichtige Sicherheitsbeauftragte</li> </ul>	<p>ethische Verhalten aller Mitglieder widerspiegelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Organisation eine verantwortliche Person, die alle Integritätsfragen überwacht und verwaltet und die Rechenschaftspflicht und Einhaltung ethischer Standards sicherstellt.</li> <li>• Entwickeln und formalisieren Sie spezifische Verfahren für den Umgang mit Fällen von Belästigung, Misswirtschaft und Betrug, einschließlich der möglichen Bildung eines Disziplinarausschusses, um faire und transparente Untersuchungen zu gewährleisten.</li> <li>• Erstellen und verteilen Sie offizielle Formulare für Erklärungen zu Interessenkonflikten, einschließlich Abschnitten für Geschenke und Einladungen zu Veranstaltungen, und stellen Sie sicher, dass diese Formulare jährlich von</li> </ul>	<p>ethischen Standards und Erwartungen der Organisation zu bestätigen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwickeln und implementieren Sie eine Richtlinie gegen Misswirtschaft und Betrug, die alle Aspekte der Geschäftstätigkeit der Organisation abdeckt und im öffentlichen Interesse Transparenz und die Meldung von Fehlverhalten fördert.</li> <li>• Implementieren Sie eine Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten, die für den Vorstand, die Mitarbeiter und alle Partner gilt. Dazu gehört auch die verbindliche Anforderung, dass diese Gruppen regelmäßig Erklärungen zu Interessenkonflikten abgeben, um Transparenz und Rechenschaftspflicht sicherzustellen.</li> <li>• Legen Sie die Disziplinarverfahren innerhalb der Organisation klar dar und legen Sie die</li> </ul>
--	--	--	--

	<p>agte, die die Richtlinie überwachen und durchsetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermutigen Sie Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter aktiv, Interessenkonflikte bei ihrem Auftreten informell zu erklären, um Transparenz und Integrität bei der Entscheidungsfindung zu fördern.</li> <li>• Die Disziplinar- und Ethikbestimmungen müssen erweitert werden, um Themen wie Spielmanipulationen, Bestechung, Korruption, Wetten, Meldepflichten und verschuldensunabhängige Haftung umfassend abzudecken und robuste Durchsetzungsmechanismen sicherzustellen.</li> <li>• Fordern Sie alle Personen innerhalb der Organisation auf, ihre Interessen offenzulegen, einschließlich der Interessen ihrer unmittelbaren</li> </ul>	<p>Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern ausgefüllt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwickeln Sie einen klaren und zugänglichen Sanktionskodex, in dem die Konsequenzen einer Nichteinhaltung des Verhaltenskodex detailliert beschrieben werden, und stellen Sie sicher, dass dieser allen Mitarbeitern, Vorstandsmitgliedern, Sportlern (sofern zutreffend) und Freiwilligen klar kommuniziert wird.</li> <li>• Erstellen Sie eine Liste mit Sanktionen für Verstöße gegen den Verhaltenskodex, ethische Verstöße oder andere Formen von anerkanntem Missmanagement oder Betrug, stellen Sie diese klar dar und sorgen Sie für eine konsequente Durchsetzung.</li> <li>• Definieren und differenzieren Sie klar zwischen</li> </ul>	<p>Verantwortlichkeiten und Befugnisse des Disziplinarausschusses im Umgang mit Verhaltensverstößen fest, und stellen Sie ein faires Verfahren sicher.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definieren Sie klare Verfahren für die Anfechtung von Entscheidungen des Disziplinarausschusses oder die Nutzung alternativer Streitbeilegungsmechanismen und stellen Sie dabei Fairness und Transparenz im Verfahren sicher.</li> <li>• Entwickeln Sie einen systematischen Ansatz für die Kommunikation und Durchsetzung von Sanktionen und stellen Sie sicher, dass alle Mitglieder, Mitarbeiter, Vorstandsmitglieder, Mitgliedsorganisationen und die Öffentlichkeit über Disziplinarmaßnahmen informiert werden.</li> <li>• Überprüfen Sie regelmäßig die Sanktionen der</li> </ul>
--	---	---	--

	<p>Familienangehörigen, sofern relevant, um Interessenkonflikte zu vermeiden und ethische Standards einzuhalten.</p>	<p>tatsächlichen, potenziellen und wahrgenommenen Interessenkonflikten und geben Sie spezifische Beispiele an, um das Verständnis und die Einhaltung innerhalb der Organisation zu fördern.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellen Sie sicher, dass die Organisation ein umfassendes und aktuelles Interessenkonfliktregister führt und die Regeln zu Interessenkonflikten aktiv überwacht und durchsetzt.</li> <li>• Bieten Sie den einzelnen Mitarbeitern in der Organisation fortlaufende Schulungen und spezifische Beratung zur Erkennung und Bewältigung von Interessenkonflikten an und fördern Sie eine Kultur der Transparenz und ethischen Verantwortung.</li> </ul>	<p>Organisation, um sicherzustellen, dass sie den relevanten Regeln, Vorschriften und dem öffentlichen Recht entsprechen, und nehmen Sie bei Bedarf die erforderlichen Anpassungen vor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellen Sie sicher, dass gegen Personen, die sich nicht an die Organisationsregeln halten, z. B. indem sie einen relevanten Interessenkonflikt nicht offenlegen, im Einklang mit den festgelegten Verfahren angemessene Sanktionen verhängt werden.</li> <li>• Fordern Sie alle Mitarbeiter und Ausschussmitglieder auf, eine obligatorische Schulung zum Umgang mit Interessenkonflikten zu absolvieren, und richten Sie wirksame Mechanismen zur Lösung auftretender Konflikte ein.</li> <li>• Nehmen Sie in alle Bewerbungsunterlagen für Sportveranstaltungen</li> </ul>
--	--	--	---



			<p>en klare Informationen zu den Regeln der Organisation zu Interessenkonflikte n auf, um Transparenz und ethische Standards im Bewerbungs- prozess zu fördern.</p>
--	--	--	---