

## Richtlinien guter Verbandsführung

|  |   |
|--|---|
| <b>I. Werte und Haltungen</b>                              | 2 |
| 1. Toleranz, Respekt und Würde                             | 2 |
| 2. Nachhaltigkeit und Verantwortung für die Zukunft        | 2 |
| 3. Regeltreue und Fairplay                                 | 2 |
| 4. Transparenz   | 2 |
| 5. Integrität  | 2 |
| 6. Sporttreibende im Mittelpunkt                           | 3 |
| 7. Partizipation   | 3 |
| <b>II. Leitlinien der Verbandsführung des BSB Nord</b>     | 3 |
| Zielsetzung und wesentliche Maßnahmen des BSB Nord         | 3 |
| Handlungsanleitungen                                       | 4 |
| 1. Interessenskonflikte                                    | 4 |
| 2. Geschenke und sonstige Zuwendungen                      | 4 |
| 3. Einladungen   | 4 |
| 4. Darstellung des BSB nach innen                          | 5 |
| 5. Darstellung des BSB nach außen                          | 5 |
| 6. Rolle und Zusammenarbeit Hauptamt/Ehrenamt              | 5 |
| 7. Sexualisierte Gewalt                                    | 5 |
| 8. Natur- und Klimaschutz                                  | 5 |
| <b>III. Zuständigkeiten und Sanktionen</b>                 | 6 |
| 1. Verantwortlichkeiten im Rahmen der Handlungsanleitungen | 6 |
| 2. Vertrauensperson (Ethikbeauftragter)                    | 6 |
| 3. Sanktionsorgane   | 6 |
| 4. Sanktionen  | 6 |

*Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wurde davon abgesehen, bei Fehlen einer geschlechtsneutralen Formulierung alle möglichen Formen anzuführen. Die vorstehend gewählten Formulierungen gelten deshalb uneingeschränkt für alle Geschlechter.*

## **I. Werte und Haltungen**

Der Badische Sportbund Nord e.V. (BSB) handelt auf der Grundlage von Transparenz, Integrität, Verantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht sowie Partizipation und Einbindung.

Die im Nachfolgenden definierten Werte und Grundsätze bestimmen das Verhalten und den Umgang miteinander innerhalb unseres Verbandes und gegenüber Außenstehenden. Die Richtlinien guter Verbandsführung sind für alle Ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter sowie Mitglieder des BSB verbindlich.

### **1. Toleranz, Respekt und Würde**

Toleranz und Wertschätzung sind die Grundlage für ein vertrauensvolles Miteinander. Gegenseitiger Respekt sowie die Wahrung der persönlichen Würde und der Persönlichkeitsrechte gewährleisten eine faire, partnerschaftliche Zusammenarbeit und sichern die Einheit in der Vielfalt. Diskriminierung in Bezug auf Alter, Behinderungen, Bildungshintergrund, Ethnie, Geschlecht, Nationalität, ökonomische Verhältnisse, Religion, sexuelle Identität oder Weltanschauung werden nicht geduldet.

### **2. Nachhaltigkeit und Verantwortung für die Zukunft**

Der BSB verpflichtet sich zu einer nachhaltigen Verbandspolitik, die die Achtung der Umwelt, ökonomische Anforderungen und gesellschaftliche Aspekte in angemessenen Ausgleich bringt.

### **3. Regeltreue und Fairplay**

Regeltreue und Fairplay sind wesentliche Elemente im Verhalten des BSB. Geltende Gesetze sowie interne und externe Richtlinien und Regeln sind einzuhalten. Gegenüber Rechts- und Pflichtverstößen wird der BSB konsequent entsprechende Maßnahmen ergreifen.

### **4. Transparenz**

Die für den BSB und dessen Aufgaben relevanten Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse sowie die zugrunde gelegten Fakten werden mit größtmöglicher Transparenz und Sorgfalt behandelt. Dies betrifft insbesondere finanzielle und personelle Entscheidungen. Dabei werden der Vertraulichkeit sowie datenschutzrechtlichen Vorgaben zum Schutze der Persönlichkeitssphäre, in Abwägungen der Interessen, besonderes Gewicht eingeräumt.

### **5. Integrität**

Integrität setzt objektive und unabhängige Entscheidungsfindung voraus. Wenn Interessenkonflikte entstehen, sind diese offenzulegen und in angemessener Weise zu lösen. Dies wird in Handlungsanleitungen konkretisiert.

### **6. Sporttreibende im Mittelpunkt**

Die Sporttreibenden aller Alters- und Leistungsstufen stehen im Mittelpunkt des Engagements des BSB.

### **7. Partizipation**

Demokratische Mitgliederrechte und praktizierte Mitgliederbeteiligung bei zukunftsweisenden Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen werden gewährleistet.

## **II. Leitlinien der Verbandsführung des BSB Nord**

Auf Basis dieser Werte und Grundsätze richten sich die Zielsetzung, wesentlichen Maßnahmen und Handlungsanleitungen an die Organe und Gremien, Mitglieder sowie ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter des BSB. Ziel ist es, klare Verhaltensanforderungen aufzustellen, um regelkonformes Verhalten zu gewährleisten. Die Einhaltung dieser Regeln und die uneingeschränkte Loyalität bezüglich des Wertesystems sind für alle an der Verbandsarbeit Mitwirkenden verbindlich.

### **Zielsetzung und wesentliche Maßnahmen des BSB Nord**

Ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter engagieren sich gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben des BSB.

Für die Personalentwicklung entsteht eine Organisationskultur, die geprägt ist durch kooperative Führung, Vertrauen und Information, transparente Entscheidungen, Eigenverantwortlichkeit, lösungsorientierte Kommunikation und das positive Selbstverständnis einer lernenden Organisation, in der das Lernen Einzelner zu einem dynamischen Netzwerk zusammengeführt wird.

Der BSB in seiner Aufgabe als Dachverband wird von zahlreichen externen Partnern und Förderern unterstützt. Er akzeptiert nur solche externen Förderer und Partner, die mit dem Wertesystem des BSB vereinbar sind.

Mit seinen zahlreichen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitern verfügt der BSB über die notwendige Infrastruktur und ein flächendeckendes, fachlich kompetentes und vielfältiges Angebot, um sich auf gesellschaftliche Entwicklungen einzustellen. Das verbandliche Qualifizierungssystem zielt mit seinem Bildungsverständnis und seinem pädagogischen Anspruch auf eine Personalentwicklung, die umfassende Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung darstellt.

Der BSB stellt sich stets der Herausforderung einer Weiterentwicklung in allen Bereichen mit dem Ziel, die Zukunft im Sport zu gestalten.

## **Handlungsanleitungen**

### **1. Interessenskonflikte**

a) Die ehrenamtlichen sowie die hauptamtlichen Mitarbeiter unterlassen alle Maßnahmen, insbesondere private Geschäfte, die den Interessen des BSB entgegenstehen oder Entscheidungen bzw. die Tätigkeit für den Verband beeinflussen können.

b) Ein Mitglied ist nicht stimmberechtigt, wenn die Beschlussfassung die Vornahme eines Rechtsgeschäfts mit ihm oder einem nahen Angehörigen des Mitglieds oder einer Gesellschaft, an der es oder ein naher Angehöriger unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, oder die Einleitung oder Erledigung eines Rechtsstreits zwischen ihm oder einem nahen Angehörigen des Mitglieds und dem BSB betrifft. Gleiches gilt, wenn die Beschlussfassung die Vornahme eines Rechtsgeschäfts oder die Einleitung oder Erledigung eines Rechtsstreits zwischen dem BSB und einer juristischen Person mit wirtschaftlicher oder rechtlicher Verflechtung zum Präsidiumsmitglied oder einer/einem nahen Angehörigen des Präsidiumsmitglieds betrifft.

### **2. Geschenke und sonstige Zuwendungen**

Geschenke und sonstige Zuwendungen, die in einem Zusammenhang mit der jeweiligen Aufgabe im Verband stehen bzw. stehen können, dürfen nur angenommen oder gewährt werden, wenn sichergestellt ist, dass eine unzulässige Beeinflussung mit den in Verbindung stehenden Entscheidungen nicht gegeben ist.

### **3. Einladungen**

a) Einladungen jeglicher Art haben angemessen zu sein und im Rahmen der üblichen Zusammenarbeit stattzufinden. Entscheidend ist, dass die Einladung einem Geschäftszweck oder der Repräsentation dient und der Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung ausgeschlossen ist.

b) Einladungen des Verbandes sind zu dokumentieren. Dies kann auch im Rahmen der üblichen Aktenführung, z.B. durch Bewirtungsbelege oder Teilnahmelisten, erfolgen.

### **4. Darstellung des BSB nach innen**

a) Die Kommunikation ist so zu gestalten, dass sie das Funktionieren der Organisation gewährleistet. Neben dem notwendigen Austausch gehört dazu die Information aller hauptamtlichen Mitarbeiter und Ehrenamtlichen über Strategien des Verbandes sowie bedeutende Entwicklungen und Entscheidungen.

b) Das Präsidium hat für die Aufgabenerfüllung der hauptamtlichen Mitarbeiter die erforderlichen Informationen zu veranlassen.

c) Die hauptamtlichen Funktionsträger haben das Präsidium regelmäßig über Vorgänge aus ihren Verantwortungsbereichen zu berichten.

d) Die ehrenamtlichen Funktionsträger haben dem Präsidium regelmäßig über Vorgänge aus ihren Verantwortungsbereichen zu berichten.

## **5. Darstellung des BSB nach außen**

- a) Der Präsident und die Vizepräsidenten vertreten den BSB in sportpolitischen Angelegenheiten nach außen.
- b) Der Bereich Kommunikation des BSB betreibt Öffentlichkeitsarbeit in Abstimmung mit der Geschäftsführung.

## **6. Rolle und Zusammenarbeit Hauptamt/Ehrenamt**

Dem Hauptamt obliegt das operative Geschäft. Das Präsidium übernimmt die sportpolitische und strategische Ausrichtung des BSB. Die Zusammenarbeit erfolgt stets mit höchster Transparenz und in enger Kooperation. Die Erreichung der Ziele des Verbandes genießt damit uneingeschränkte Priorität. Weiteres können die Geschäftsordnung des Präsidiums oder entsprechende Stellenbeschreibungen oder Dienstanweisungen regeln.

## **7. Sexualisierte Gewalt**

- a) Die Persönlichkeit jedes Kindes, Jugendlichen und Erwachsenen ist zu achten und zu schützen.
- b) Der BSB verpflichtet sich zu einer Kultur des Hinsehens und der Hinwendung zu möglichen Opfern.
- c) Die individuellen Empfindungen zu Nähe und Distanz, die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen sind zu respektieren.
- d) Das Recht der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen auf körperliche Unversehrtheit ist zu achten. Keine Form der Gewalt, sei sie physischer, psychischer oder sexualisierter Art, ist erlaubt. Dies schließt sexualisierte Sprache mit ein.
- e) Die Mitglieder sowie die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter sind gehalten, Verdachtsmomente diskret und unverzüglich an den Vorgesetzten zu melden. Der BSB verpflichtet sich, allen Verdachtsfällen nachzugehen und sie so weit wie möglich aufzuklären.
- f) Für den Konfliktfall soll professionelle fachliche Unterstützung und Hilfe hinzugezogen werden.
- g) Der BSB verpflichtet sich, Trainer und Funktionsträger präventiv über die Problematik zu informieren und sie zu qualifizieren, sexualisierte Gewalt erkennen und in entsprechenden Situationen sachgerecht handeln zu können.

## **8. Natur- und Klimaschutz**

Der schonende und nachhaltige Umgang mit Ressourcen bildet die Grundlage jeglichen Handelns des BSB.

### **III. Zuständigkeiten und Sanktionen**

#### **1. Verantwortlichkeiten im Rahmen der Handlungsanleitungen**

Soweit nach den oben beschriebenen Richtlinien eine Offenlegung, Information, Genehmigung, Anzeige oder Abklärung erforderlich ist, gilt folgendes:

- a) Für die hauptamtlichen Mitarbeiter ist der Geschäftsführer die zuständige Person.
- b) Für den Geschäftsführer ist der Präsident zuständig.
- c) Für Mitglieder der Organe und Gremien bzw. Ehrenamtlichen ist das Präsidium, mit Ausnahme des etwaig Betroffenen, zuständig.
- d) der Sachverhalt ist zu dokumentieren und der Vertrauensperson zur weiteren Befassung vorzulegen.

#### **2. Vertrauensperson (Ethikbeauftragte/r)**

Das Präsidium setzt eine Vertrauensperson ein. Diese Person darf keine weiteren Funktionen im BSB ausüben. Die Amtszeit beträgt drei Jahre. Bis zu einer Neuwahl bleibt die Vertrauensperson im Amt. Wiederwahl ist möglich. Eine Abberufung ist nur aus wichtigem Grund zulässig. Aufgabe der Vertrauensperson ist die objektive Prüfung und Einordnung der Relevanz möglicher Verstöße. Bei Verstößen gegen diese Richtlinien unterbreitet die Vertrauensperson dem Präsidium eine Empfehlung. Liegt kein Verstoß gegen die Richtlinien vor, empfiehlt die Vertrauensperson die Einstellung.

#### **3. Sanktionsorgane**

Zuständig für die Verhängung der Sanktionen gegenüber ehrenamtlichen Mitarbeitern ist, mit Ausnahme der Abwahl von Präsidiumsmitgliedern, das Präsidium. Für diese Abwahl ist der Hauptausschuss zuständig. Das betroffene Präsidiumsmitglied ist bei Abstimmungen über Sanktionen nicht stimmberechtigt. Hauptamtliche Mitarbeiter werden bei Verstößen nach dem Arbeitsrecht sanktioniert.

#### **4. Sanktionen**

Bei Verstößen gegen diese Richtlinien können als Sanktionen verhängt werden:

- a) Verwarnung
- b) temporäres Ruhen der Funktion
- c) Abberufung aus Ausschüssen und Arbeitsgruppen
- d) Abwahl von Präsidiumsmitgliedern.

Relevante Verstöße sind aufzugreifen, um eine konsequente Handhabung sicher zu stellen. Dabei kann in unwesentlichen Fällen auch von einer Sanktion abgesehen werden, wenn ein bloßer Hinweis auf den Verstoß als ausreichend für die künftige Einhaltung der Vorgaben erachtet wird. Im Übrigen hat jede Sanktion dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu genügen. Insbesondere sind folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- Art und Schwere des Verstoßes
- Verschuldensform
- Höhe und Auswirkung des Schadens bzw. Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit des BSB
- Gefahr einer Rufschädigung für den BSB
- Verdacht auf wiederholtes Vorliegen
- Mitwirkung des Betroffenen (z. B. Selbstanzeige).

Diese Richtlinien guter Verbandsführung sind Bestandteil der Satzung.