

# GOOD GOVERNANCE IN DER TSG BERGEDORF



[www.tsg-bergedorf.de](http://www.tsg-bergedorf.de)



## Inhalt

1. Präambel .....	1
2. Verhaltensleitlinien .....	2
2.1. Einleitung und Zweck der Verhaltensrichtlinien .....	2
2.2. Vermeidung von Interessenkonflikten .....	2
2.3. Verhinderung von Bestechung und Korruption .....	3
2.3.1. Zuwendungen .....	3
2.3.2. Geschenke .....	3
2.3.3. Einladungen .....	3
2.3.4. Auftragsvergabe und Vertragsabschlüsse .....	3
2.3.5. Sponsorenleistungen .....	3
2.4. Keine Duldung von Diskriminierung und Belästigung .....	4
2.5. Schutz körperlicher und psychischer Unversehrtheit .....	4
2.5.1. Gesunderhaltung .....	4
2.5.2. Keinerlei Gewalt .....	4
2.5.3. Aufsicht und Kinderschutz .....	4
2.6. Umgang mit finanziellen Ressourcen .....	5
2.6.1. Vermögenssicherung .....	5
2.6.2. Ordnungsgemäße Buchführung .....	5
2.6.3. Spenden .....	5
2.7. Datenschutz und Vertraulichkeit .....	5
2.8. Hygiene und Nachhaltigkeit .....	6
2.9. Wettkampfbintegrität .....	6
2.9.1. Anti-Doping .....	6
2.9.2. Wettkampfmanipulation .....	6
3. Verfahren bei Verdachtsfällen .....	8
3.1. Rahmen .....	8
3.2. Verfahren .....	8
3.3. Entscheidungsgremien/-personen .....	9
4. Anlage: Verpflichtungserklärung Good Governance .....	ii

Stand: 12.04.2023

## 1. Präambel

Sportvereine haben aufgrund ihrer großen sozialen und pädagogischen Bedeutung und ihrer demokratischen Grundstrukturen ein positives Image und eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz. Zu dieser Akzeptanz trägt auch bei, dass Sportvereine, insbesondere Großsportvereine wie die TSG Bergedorf, mit den sie tragenden Personen und Mitgliedern in vielerlei Hinsicht einen Querschnitt der Gesellschaft abbilden und damit absolut repräsentativ sind. Das bedeutet aber auch, dass es auch in dieser Gemeinschaft zu Fehlverhalten Einzelner kommt.

In den vergangenen Jahren sind einige Fälle von extremen Fehlverhalten in Sportorganisationen publik geworden, die den guten Ruf gefährden: Korruption bei der FIFA, sexueller Missbrauch im Deutschen Schwimmverband, psychische Gewalt im Frauenhandball oder Turnen, Gefährdung des Tierwohls im Modernen Fünfkampf bzw. Pferdesport. Im Kleinen verborgen gibt es sicherlich deutlich mehr Vorfälle. So kam beispielsweise die im September 2022 veröffentlichte Studie „SicherImSport“ der Deutschen Sporthochschule Köln sowie des Universitätsklinikums Ulm zu dem Ergebnis, dass alleine 63% der befragten Mitglieder von Sportorganisationen (4.400 Personen) mindestens einmal Opfer psychischer Gewalt geworden seien.

Auch in der TSG Bergedorf (TSG) gibt es Fälle von Fehlverhalten. Um aber die Eintrittswahrscheinlichkeit und das Risiko schwerwiegender Vergehen zu reduzieren, hat der Vorstand der TSG im Jahr 2021 entschieden, ein Good Governance-Konzept zu erstellen, das für das Thema „Integrität“ sensibilisieren und klare Verhaltensrichtlinien skizzieren soll.

Good Governance steht für „Gute Führung“ und ist ein Führungskonzept, das auf den Grundsätzen von Integrität, Transparenz, Verantwortlichkeit und Partizipation fußt. Es fordert moralisch-ethisch einwandfreies Verhalten aller im Verein engagierten Personen sowie entsprechende Regeltreue (= Compliance) ein.

Zentraler Bestandteil unseres Konzeptes sind verbindliche Verhaltensrichtlinien. Den Verhaltensrichtlinien liegen neben den gemeinsamen Werten, die in der Satzung und in den TSG-Leitlinien bereits in großen Teilen formuliert sind, die Ergebnisse einer Risikoanalyse zu Grunde. Erörtert wurde einerseits, welche Verhaltensweisen und Ereignisse die Werte und die TSG als Institution in besonderem Maße bedrohen und welche Maßnahmen, Regulierungen und Verhaltensweisen andererseits den Schaden bestmöglich ausschließen.

Unsere Verhaltensrichtlinien sind verbindlich und gelten für jede\*n Einzelne\*n. Dennoch wird es weiterhin zu Fehlverhalten kommen. Um dieses immer mehr zu reduzieren oder auszuschließen, bedarf es einer Kultur des Hinsehens. Wir dürfen bei vermeintlichen Fehlern nicht wegschauen, wir müssen sie erkennen und benennen. Dafür wurde ein Ablauf zum Umgang mit möglichen Fehlverhalten, also mit Verdachtsmomenten, entwickelt, der insbesondere vorsieht, dass mögliches Fehlverhalten – wenn gewünscht auch anonym – an eine unabhängige Ombudsperson gemeldet werden soll. Was uns wichtig ist: Zunächst reden wir von einem möglichen Fehlverhalten. Keine Person wird vorverurteilt, mit allen Hinweisen wird sorgsam und verschwiegen, aber ebenso ernsthaft umgegangen.

Jede\*r Einzelne wird gefragt sein, sich und ihr\*sein Verhalten zu reflektieren und möglicherweise zu ändern. Das bietet großartige Chancen für das Zusammenleben in und zum Wohle einer Gemeinschaft wie der TSG Bergedorf.

## 2. Verhaltensleitlinien

### 2.1. Einleitung und Zweck der Verhaltensrichtlinien

Als Sportverein und Träger der freien Jugendhilfe verfolgt die TSG Bergedorf das Ziel, Lebensfreude, Gesundheit und Bildung zu fördern. Wir engagieren uns im Sport, in der Kindertagesbetreuung, der schulischen Ganztagsbetreuung, der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, bringen Menschen in Bewegung und Begegnung. Wir stehen für Toleranz und Offenheit, für Wertschätzung und Respekt, für Dialog und Austausch und dulden in unseren Reihen keinerlei Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Herkunft, Weltanschauung, Alter, Geschlecht oder Behinderung. Die körperliche und seelische Unversehrtheit aller Mitwirkenden ist unser höchstes Gut.

Dieser hohe Anspruch erfordert von allen für die TSG tätigen Personen verantwortungsvolles Handeln auf der Grundlage von Transparenz, Integrität und Partizipation. Das Handeln fußt auf unserem Leitbild, der Satzung und den Ordnungen des Vereins sowie auf geltendem Recht. Sport steht zudem für „Fair Play“ – wir erheben also hohe moralische und ethische Ansprüche an unser eigenes Handeln.

Die nachfolgenden Verhaltensleitlinien konkretisieren diese Ansprüche und bestimmen das Handeln und den Umgang innerhalb der TSG sowie nach außen. Die Leitlinien richten sich an alle in der TSG tätigen Personen. Sie sind vom Vorstand beschlossen, somit verpflichtend und binden alle Tätigen gleichermaßen, entsprechend zu handeln und alles zu unterlassen, was im Konflikt zu diesen Regeln steht. Wir alle agieren als Vorbilder für die uns anvertrauten Menschen – Vorstand und Führungskräfte gehen mit besonderer Vorbildwirkung voran.

### 2.2. Vermeidung von Interessenkonflikten

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn persönliche Interessen von ehren- oder hauptamtlichen TSG-Mitarbeitenden in Widerspruch zu TSG-Interessen stehen, diese beeinflussen oder gar Vorrang haben. TSG-Mitarbeitende in Hauptamt und Ehrenamt treffen ihre Entscheidungen unabhängig von persönlichen Interessen und ausschließlich an der Sache orientiert.

Sollte es wegen persönlicher Angelegenheiten zu Interessenkonflikten kommen, sind die jeweiligen Angelegenheiten der Abteilungsleitung, den hauptamtlichen Vorgesetzten bzw. bei Vorstandsmitgliedern innerhalb des Vorstandes transparent anzuzeigen und die Entscheidungen mit diesen abzustimmen oder durch andere Mitarbeitende herbeizuführen. Um nur den Anschein einer Bevorzugung und oder ungleichen Behandlung zu vermeiden, treffen Mitarbeitende und Funktionäre Entscheidungen im Kontext persönlicher Beziehungen (Freunde, Familie, Lebenspartner\*in) niemals ohne vorherige Abstimmung mit der Abteilungsleitung, den hauptamtlichen Vorgesetzten bzw. bei Vorstandsmitgliedern innerhalb des Vorstandes oder – bei Unstimmigkeit - mit dem Aufsichtsrat.

Sofern bei einer Auftragserteilung wirtschaftliche Interessen von Freunden, Familienangehörigen oder Lebenspartner\*in betroffen sind, sind auch diese dem Vorstand bzw. dem Aufsichtsrat anzuzeigen und ist von diesem zu klären, ob eine Auftragserteilung erfolgen kann.

Auftragserteilungen an TSG-Mitarbeitende, deren Familienangehörige oder Sponsoren sollten grundsätzlich vermieden werden, um auch hier den Anschein einer unangemessenen Bevorzugung zu umgehen. Erfolgt die Auftragserteilung unter dem Aspekt der Wettbewerbsorientierung dennoch aus sachlich und objektiv nachvollziehbaren Gründen, ist diese Entscheidung dem Vorstand bzw. dem Aufsichtsrat transparent darzulegen und zu dokumentieren.

### **2.3. Verhinderung von Bestechung und Korruption**

Die TSG Bergedorf duldet keine Korruption oder Bestechlichkeit ihrer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Entscheidungen, die auf Korruption oder Bestechung beruhen, schaden unserem Vereinsansehen und dem Vereinsleben. Um möglichen Schaden abzuwenden, vermeiden wir den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung durch einzelne Mitglieder, Firmen, Behörden, Politik oder sonstigen Institutionen und Amtsträgern.

#### **2.3.1. Zuwendungen**

So sind Zuwendungen, wie beispielsweise Geld- und/oder Sachspenden jeglicher Art, abzulehnen, wenn bei Annahme bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung und Vorteilsnahme entstehen kann. Sollten hinsichtlich der Spendenabsicht Zweifel vorliegen, sind diese mit dem direkten Vorgesetzten oder der Bereichsleitung abzustimmen.

#### **2.3.2. Geschenke**

Geschenke Dritter dürfen nur im Rahmen einer Geringfügigkeit angenommen werden. Bei der Beurteilung der Angemessenheit, orientieren wir uns an einem Wert von bis zu 50,00 €. Freiwillige Sammelgeschenke, bspw. von Übungsgruppen an die Übungsleitungen zu Geburtstag oder Weihnachten, fallen nicht unter diese Regelung.

Geschenke, die als Repräsentant\*in des Vereins entgegengenommen werden sowie über den Richtwert hinausgehende persönliche Geschenke, deren Ablehnung aufgrund der Situation unhöflich wäre, können angenommen werden, müssen aber nach Erhalt der TSG übergeben werden.

#### **2.3.3. Einladungen**

Einladungen von Dritten dürfen im Zusammenhang mit der jeweiligen Tätigkeit für die TSG nur im vorgegebenen Rahmen in transparenter Weise angenommen werden.

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitenden dürfen Einladungen zum Essen oder zu anderen Veranstaltungen nur annehmen, wenn dies einem berechtigten Vereinszweck dient. Hier dienen 100,00 Euro als Richtwert. Soweit es erkennbar um höherwertige Bewirtungen oder Einladungen geht, muss im Vorfeld eine Genehmigung der Abteilungsleitung oder der Bereichsleitung und in besonders gelagerten Fällen des Vorstands eingeholt werden. Vorstandsmitglieder haben entsprechende Einladungen im Vorstand anzuzeigen.

#### **2.3.4. Auftragsvergabe und Vertragsabschlüsse**

Zur Vermeidung von Konflikten ist bei Abschluss von Verträgen oder Vergabe von Aufträgen zu beachten, dass Abschluss und Vergabe transparent, sachlich begründet und objektiv nachvollziehbar sein müssen und zudem in erster Linie unter wettbewerbsorientierten Gesichtspunkten erfolgen. Bei neuen Verträgen und Aufträgen ab einem Wert von 1.000,00 € sind Preisvergleiche nachweislich vorzunehmen, ab einem Wert von 10.000,00 Euro sind drei Vergleichsangebote einzuholen.

#### **2.3.5. Sponsorenleistungen**

Vor Abschluss von Sponsorenvereinbarungen prüfen wir stets, ob die\*der potenzielle Partner\*in aufgrund ihrer\*seiner Werte und ihres\*seines Handelns zu unserer Haltung passt und die moralisch-ethischen Ansprüche erfüllt. Zudem ist dafür Sorge zu tragen, dass Leistung und Gegenleistung – beidseitig – in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen. Weder bereichern wir uns durch unangemessene Vereinbarungen noch nehmen wir Schaden. Zudem ist auch hier bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung zu meiden.

## **2.4. Keine Duldung von Diskriminierung und Belästigung**

Sport, Kitas, Schulen oder Offene Jugendarbeit bedeuten Vielfalt. Wir erleben Vielfalt und Diversität jeden Tag und empfinden sie als Bereicherung. Bei uns haben alle Mitarbeitenden sowie die uns anvertrauten Menschen ein Recht auf einen sicheren, fairen und respektvollen Umgang. Wir dulden keinerlei verbales oder körperliches Verhalten, welches Feindseligkeit oder Abneigung ausdrückt. Abfällige Aussagen, Verunglimpfungen, Benachteiligungen oder Beleidigungen sind nicht akzeptabel. Stattdessen leben wir respektvolles und wertschätzendes Verhalten auch untereinander vor, fördern und fordern dieses aber auch in unseren Trainings-, Betreuungs- oder Gesellschaftsgruppen ein. Wenn wir Verhalten erleben, das gegen diesen Ansatz verstößt, intervenieren wir. Das gilt auf allen Ebenen der Mitarbeitenden und im Kontext unserer Trainings-, Betreuungs- oder Gesellschaftsgruppen.

## **2.5. Schutz körperlicher und psychischer Unversehrtheit**

Sport dient der Gesundheit. Verletzungen mit oder ohne Fremdeinwirkung können aber niemals gänzlich ausgeschlossen werden. Es ist jedoch unser Bestreben, das Risiko so gut als möglich zu minimieren.

### **2.5.1. Gesunderhaltung**

Unsere haupt- und ehrenamtlichen Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen sind bei der Auswahl von Übungen und Aufgaben umsichtig und vorausschauend, um Gefahren, die außerhalb der reinen Sportausübung liegen, bestmöglich auszuschließen. Gerade in großen Gruppen kann eine vollständige Beaufsichtigung der Ausführung kaum gewährleistet werden, dennoch stellen unsere Mitarbeitenden sicher, ihren Fokus altersangemessen bei den Sportler\*innen zu halten und Ablenkungen zu vermeiden. Ebenso stellen unsere Mitarbeitenden im Bereich „Gerätetraining“ eine umfassende Anamnese sicher. Die Dokumentation potenziell relevanter medizinischer Informationen und Rückschlüsse daraus sind eine Voraussetzung für die Gestaltung der Sportausübung. Die Anamnese ist seitens der Sportler\*innen zu unterzeichnen.

### **2.5.2. Keinerlei Gewalt**

Niemals üben unsere Mitarbeitenden Gewalt aus, weder körperlicher noch seelischer noch sexualisierter Art. Sie entwickeln Fingerspitzengefühl im Umgang mit Nähe und Distanz und drängen sich ihrem Gegenüber niemals verbal oder körperlich auf. Fehlverhalten wird nicht toleriert und ist bei Auftreten den Vorgesetzten oder Abteilungsleitungen anzuzeigen.

Ebenso wenig wird körperliche oder sexualisierte Gewalt gegen und unter Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Teilnehmer\*innen toleriert. Unsere Mitarbeitenden gehen ihrer Tätigkeit offenen Auges nach und sind sensibel für mögliches Fehlverhalten anderer. Wenn wir Verhalten erleben, das gegen diesen Ansatz verstößt, intervenieren wir, schützen bedrängte Personen und melden Übergriffe an die benannten Schutzbeauftragten (Fachkräfte für Prävention Sexualisierter Gewalt) der TSG.

### **2.5.3. Aufsicht und Kinderschutz**

Dafür bedarf es einer Sensibilisierung aller Mitarbeitenden und einer hohen Aufmerksamkeit insbesondere derjenigen, die mit Kindern und Jugendlichen, also den Schwächsten, arbeiten. Alle in diesem Bereich Tätigen werden zu den Themen Kinderschutz und Aufsichtspflicht geschult und fortlaufend sensibilisiert. Wenngleich auch hier gilt, dass eine vollkommene Aufsicht niemals möglich ist, sind Übergriffe oder Unfälle in unserem Einflussbereich unverzeihlich, mögliche präventive Maßnahmen fahrlässig nicht ergriffen wurden.

## **2.6. Umgang mit finanziellen Ressourcen**

Mitarbeitende und Mitglieder gehen grundsätzlich umsichtig und sorgsam mit den Ressourcen der TSG um. Eventuelle Schäden sind unverzüglich anzuzeigen.

### **2.6.1. Vermögenssicherung**

Das Sach-Vermögen der TSG Bergedorf ist nach den Grundsätzen und Absichten der Werterhaltung ordnungsgemäß zu behandeln und nur im Rahmen der jeweiligen dienstlichen Tätigkeit (Mitarbeitende) und während des Ausübens der Vereinsmitgliedschaft (Mitglieder) zu benutzen. Zudem ist das Sach-Vermögen nur dem bestimmten Zweck nach einzusetzen und zu verwenden.

Das Geld-Vermögen des Vereins ist ebenso nur für den dienstlichen Zweck einzusetzen. Die TSG Bergedorf verbietet jede Form von Veruntreuung, Unterschlagung oder Diebstahl des Sach- und Geld-Vermögens und wird ein Fehlverhalten sanktionieren. Alle Mitarbeitenden und Mitglieder des Vereins haben dieser Sorgfaltspflicht im Umgang mit dem Vereinsvermögen Folge zu leisten.

### **2.6.2. Ordnungsgemäße Buchführung**

Wir legen allergrößten Wert auf die ordnungsgemäße Aufzeichnung aller mit dem Verein im Zusammenhang stehenden Geschäftsvorgänge. Verträge, Aufträge und finanzielle Transaktionen ohne ordentliche Dokumentation und Belege sind unzulässig. Alle dem Verein zuzuordnenden Geschäftsvorgänge und Finanztransaktionen sind zu dokumentieren und der Vereinsbuchhaltung aufzuzeigen. Wenn der bloße Verdacht entsteht, dass mit Geldmitteln nicht ordnungsgemäß umgegangen wird oder es gar zu einer Veruntreuung dieser Geldmittel kommt, ist dieses unverzüglich an die Bereichs- und oder Abteilungsleitung heranzutragen.

### **2.6.3. Spenden**

Spenden dienen dem Zweck, einen bestimmten Bereich im Verein, beispielsweise eine Sportabteilung, ohne Gegenleistung direkt zu unterstützen. Jedwede erwartete Gegenleistung entspricht nicht den Grundsätzen einer Spende, egal, ob diese in Geld- oder Sachmitteln erfolgt. Spenden sind abzulehnen, wenn bereits der bloße Anschein einer unangemessenen Beeinflussung entstehen kann.

## **2.7. Datenschutz und Vertraulichkeit**

Wir legen Wert auf das Recht informationeller Selbstbestimmung und stellen sicher, dass in unseren Reihen niemand durch sorglosen oder fehlerhaften Umgang mit seinen\*ihren persönlichen Daten in seinen\*ihren Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt wird. Die arbeitsrechtlichen Vorgaben und Verpflichtungen zur Vertraulichkeit und Verschwiegenheit, die für unsere hauptamtlichen Mitarbeitenden gelten, finden entsprechend auch auf unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen Anwendung.

Neben den gesetzlichen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gelten insbesondere folgende Vorgaben:

- Es werden nur personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet, wenn eine Rechtsgrundlage besteht und die Daten für die Organisation der Arbeit notwendig sind.
- Innerhalb der TSG werden mündliche oder schriftliche Auskünfte nur an eindeutig Berechtigte herausgegeben.
- Der Austausch persönlicher Daten mit Stellen außerhalb der TSG ist in manchen Zusammenhängen – z.B. mit Fachverbänden, Behörden oder Versicherungsträgern – unerlässlich. Wir stellen sicher, dass dieser Austausch nur erfolgt, wenn es eine gesetzliche Verpflichtung gibt oder eine Rechtsgrundlage bspw. in Form einer Zustimmung der betreffenden Personen vorliegt.

- Wir stellen zudem sicher, dass persönliche Daten für Unberechtigte nicht zugänglich sind. Unterlagen, die personenbezogene Daten beinhalten, sind so aufzubewahren, dass von Unberechtigten keine Einsicht genommen werden kann. Für elektronische Dateien und Dokumente, die personenbezogene Daten beinhalten, gilt, dass diese im hauptamtlichen Kontext ausschließlich auf gesicherten TSG-Servern gespeichert werden dürfen. Auch ehrenamtlich Tätige stellen sicher, dass diese Dokumente geschützt sind und nicht unberechtigt in Umlauf gebracht werden. Der Versand personenbezogener Daten per Mail ist ausschließlich über TSG-Accounts und nicht über private Postfächer gestattet.
- Die Verbreitung personenbezogener Daten (z.B. in Teilnehmerlisten) und von Personenbildnissen über Messengerdienste und Social Media ohne Einwilligung der betroffenen Personen ist untersagt.
- In allen Zweifelsfällen sind der\*die jeweilige Vorgesetzte oder der\*die Datenschutzbeauftragte zuständige Ansprechpersonen.

## **2.8. Hygiene und Nachhaltigkeit**

Aus Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt sowie zur Zukunftssicherung nachfolgender Generationen pflegen wir einen nachhaltigen Umgang mit natürlichen und menschlichen Ressourcen. So gehen wir sparsam mit Verbrauchsmaterial wie Papier um, prüfen die Möglichkeit zur Wiederverwendung von Ausstattung, setzen wann immer möglich Fahrgemeinschaften ein und prüfen stets, ob die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln für Dienst- oder Wettkampffahrten eine angemessene Alternative ist.

Auch in der Nahrungsmittelverwendung setzen wir auf Nachhaltigkeit – hier sind Hygiene und Gesundheit aber oberste Maxime. Sämtliche lebensmittelrechtlichen Vorgaben werden in unseren Küchen und Einrichtungen strengstens umgesetzt. Gleiches gilt für Hygienevorgaben in sanitären Einrichtungen unserer Häuser und Freizeiteinrichtungen.

## **2.9. Wettkampfindegrität**

Sport fordert nicht nur körperlichen und geistigen Einsatz, sondern darüber hinaus auch fundamentale Werte im Umgang miteinander. Fairness und Chancengleichheit sind Voraussetzung jedes sportlichen Wettkampfs. Die Wahrung der Integrität des Sports ist außerordentlich wichtig, egal ob im Breiten- oder Leistungssport.

### **2.9.1. Anti-Doping**

Die TSG verwehrt sich gegen den Missbrauch von Doping und Drogen in jeglicher Form. Dopingmittel und Dopingmethoden schädigen nicht nur die Gesundheit der Sportlerinnen und Sportler, sondern verschaffen einen nicht zulässigen Wettbewerbsvorteil.

Mit unserer Null-Toleranz-Haltung übernehmen wir eine Vorbildfunktion für Kinder und Jugendliche, Zuschauerinnen und Zuschauer, Veranstalter und Sponsoren. Unsere Verantwortung zur Einhaltung eines fairen sportlichen Wettkampfes ist uns zu jeder Zeit bewusst.

### **2.9.2. Wettkampfmanipulation**

Sportler\*innen, Trainer\*innen, Betreuer\*innen und Funktionär\*innen der TSG Bergedorf verpflichten sich, sich aktiv gegen die Beteiligung, weder direkt noch indirekt, an Manipulation im Zusammenhang mit sportlichen Wettbewerben einzusetzen. Besonders Absprachen, die zu Wettbewerbsverzerrungen und Manipulation von Ergebnissen zum Ende der Saison führen, lehnen wir strikt ab. Gleiches gilt für die Manipulation von „Spielerpässen“ mit bspw. falschen Altersangaben, um somit sportliche Erfolge



zu erreichen. Sieger\*innen sollen immer in einem fairen Wettkampf - zwischen Gleichaltrigen - ermittelt werden.

### 3. Verfahren bei Verdachtsfällen

#### 3.1. Rahmen

Alle in der TSG haupt- und ehrenamtlich Tätigen sind aufgefordert, ihnen bekannte Anhaltspunkte auf einen Verstoß gegen die Good Governance-Grundsätze zu melden. Eine Meldung kann mündlich oder schriftlich, offen oder anonym erfolgen und an folgende Personen gerichtet werden:

- an die Ombudsperson
- an die Abteilungsleitung
- an die\*den Good Governance-Beauftragte\*n (sofern benannt)
- an die\*den direkte\*n Vorgesetzte\*n
- an die Personalabteilung
- an das Referat Sport & Jugend
- an den Vorstand

Bei diesem Personenkreis eingehende Information werden vertraulich behandelt. Hinweisgebende werden wegen ihrer Meldung keinerlei Nachteile erleiden, unabhängig davon, ob sich die Information letztlich als wahr erweisen sollte oder nicht, es sei denn, es liegt eine vorsätzlich falsche Anschuldigung vor.

Alle bei den Hinweisstellen eingehenden Hinweise werden – wenn nicht direkt bei ihr eingegangen - an die Ombudsperson übermittelt. Bei einem offenen Hinweis erfolgt die Weitergabe nur dann offen, wenn der\*die Hinweisgeber\*in mit der Weitergabe des Hinweises bzw. der persönlichen Daten einverstanden ist. Alle eingehenden Hinweise werden von der Ombudsperson in geeigneter Form dokumentiert.

Die Ombudsperson wird von der Delegiertenversammlung für die Dauer von zwei Jahren gewählt. Sie darf keine weitere Funktion in der TSG innehaben und ist selbständig und unabhängig tätig. Die Ombudsperson hat eine beratende (auch präventive) Funktion und im Falle einer Anrufung die folgenden Aufgaben und Befugnisse:

- Entgegennahme und Prüfung eingehender Hinweise auf mögliche Verstöße
- Bewertung und ggfs. Eröffnung von Hauptverfahren
- Information des zuständigen Entscheidungsgremiums bzw. der Entscheidungsperson bei Eröffnung eines Hauptverfahrens
- Abgabe von Empfehlungen an das\*die zuständige Entscheidungsgremium, -person bzgl. der weiteren Vorgehensweise
- Dokumentation von Verfahrensverläufen, Handlungsempfehlungen und Entscheidung (laufende jährliche Nummerierung und digitale Ablage)

Neben der Ombudsperson kann der Vorstand eine\*n interne\*n Good Governance-Beauftragte\*n benennen, die\*der als Schnittstelle zwischen Ombudsperson und Vorstand agiert und für die Fortschreibung des Konzeptes und Schulungen verantwortlich sein wird.

#### 3.2. Verfahren

Sobald der Hinweis bei der Ombudsperson eingegangen ist, geht diese im Rahmen eines Vorverfahrens der Hinweislage nach. Im Vorverfahren erfolgen Gespräche mit dem\*der Hinweisgebenden (bei offener Hinweisabgabe) und eine transparente Anhörung der betroffenen Person. Um sich fundierte Hintergrundinformationen zu beschaffen, hat die Ombudsperson die Möglichkeit, Einblick in Daten und Informationen entsprechender Stellen (z.B. Finanzbuchhaltung, Personalabteilung, o.Ä.) zu nehmen.

Sollte sich die Beweislage erhärten und sollte die Ombudsperson insgesamt den Eindruck gewinnen, dass eine konkretere Nachverfolgung des Tatbestandes erforderlich ist, wird seitens der Ombudsperson ein entsprechendes Hauptverfahren eröffnet. Wichtig ist dabei, dass sowohl der\*die Hinweisgebende (bei offener Hinweisabgabe) als auch die betroffene Person über diesen Schritt in Kenntnis gesetzt werden. Auch bei Einstellung des Verfahrens nach dem Vorverfahren, wird dieses seitens der Ombudsperson mit allen beteiligten Personen kommuniziert.

Bei Eröffnung des Hauptverfahrens erfolgt darüber eine Info an das Entschlussgremium. Hierbei wirken Ombudsperson und Entschlussgremium zusammen, weil die Beweislage, resultierend aus dem Vorverfahren, zur weiteren Ausarbeitung der Handlungsempfehlung seitens der Ombudsperson eingebracht wird.

Im Laufe des Verfahrens berät die Ombudsperson das Entschlussgremium und gibt eine Handlungsempfehlung ab. Das Entschlussgremium wird nach Ausarbeitung der Handlungsempfehlung darüber beschließen. Über die Entschlussfassung ergehen entsprechende Informationen an den\*die Hinweisgebende\*n (bei offener Hinweisabgabe) und an die betroffene Person.

Die Ombudsperson wird hierbei von dem Zeitpunkt der Hinweisabgabe bis zur Entscheidung des Entschlussgremiums den Verfahrensweg dokumentieren. Der Informationsfluss über den Verlauf des Verfahrens ist stets mit allen beteiligten Personen aufrecht zu erhalten (zum\*zur Hinweisgeber\*in nur bei offener Hinweisabgabe) und der Stand der Ermittlung ist transparent darzulegen.

### 3.3. Entscheidungsgremien/-personen

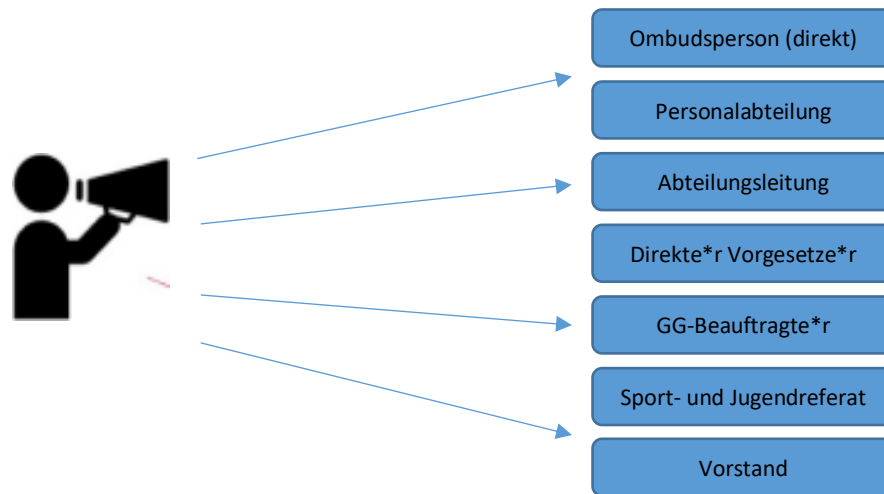
Wenn das Hauptverfahren den Verdacht auf einen Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinien bestätigt, spricht die Ombudsperson gegenüber den folgenden Entscheidungsgremien bzw. -personen eine Handlungsempfehlung zur Entscheidungsfindung über eine Sanktion aus:

<b>Für:</b>	<b>Entscheidet über eine Sanktionierung:</b>
Hauptamtliche Mitarbeitende	Vorstand in Rücksprache mit Bereichsleitung
Mitglieder des Vorstands	Aufsichtsrat
Mitglieder des Aufsichtsrates	Aufsichtsrat ohne das betroffene Mitglied
Ehrenamtliche Abteilungsleitungen	Vorstand
Ehrenamtliche Mitarbeitende der Abteilungen	Vorstand in Rücksprache mit Abteilungsleitung
Mitglieder	Vorstand in Rücksprache mit Abteilungsleitung

## Graphische Darstellung des Verfahrens zum Umgang mit Verdachtsfällen

### Schritt 1: Abgabe eines Hinweises

Hinweis an folgende Stellen/Instanzen möglich:



### Schritt 2: Weitergabe des Hinweises an Ombudsperson

Bei Einverständnis entweder offen oder anonym (s.u.)



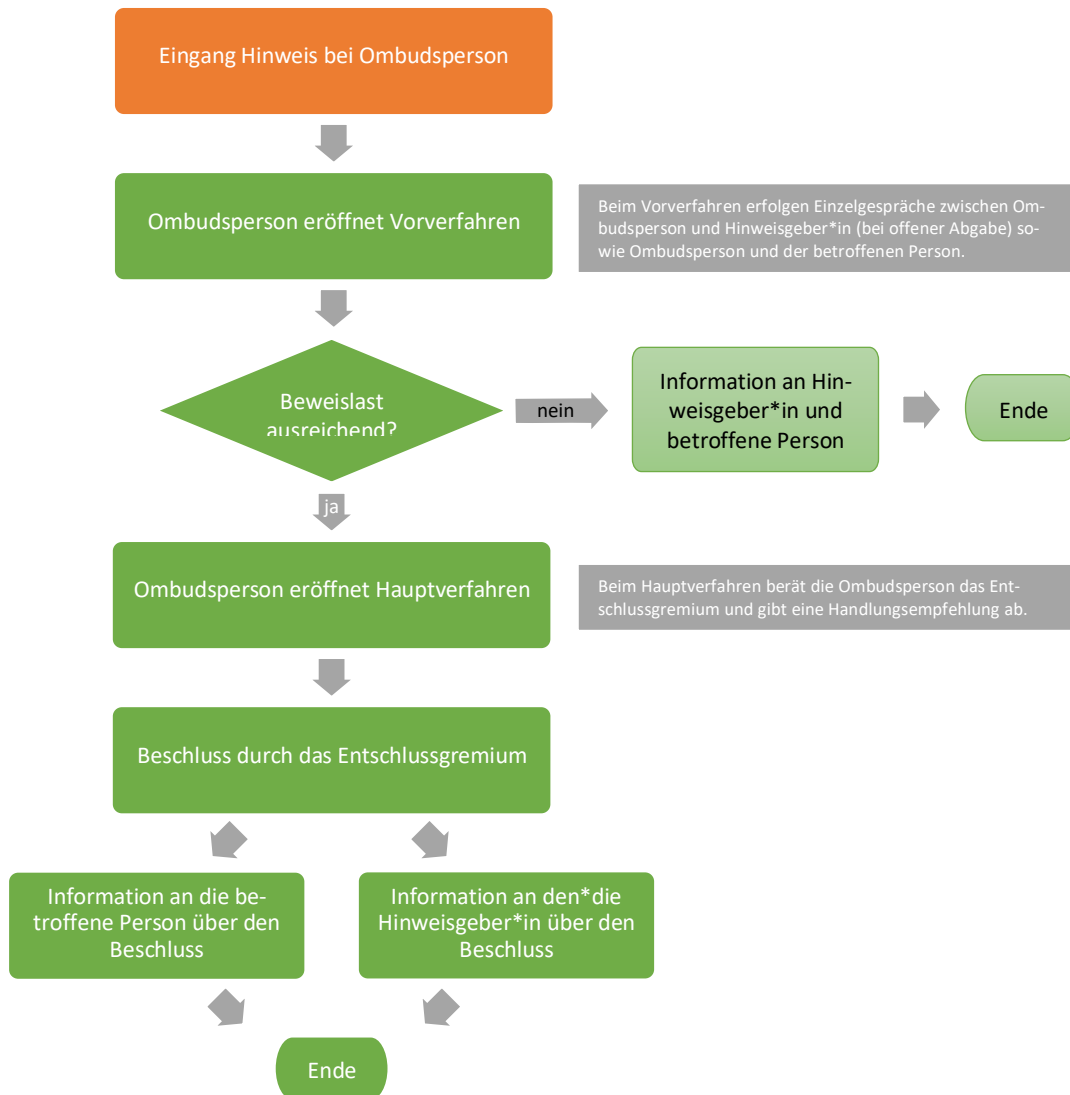
### Art

- **Offen:** Die Identität des\*der Hinweisgeber\*in ist bekannt. Der\*die Hinweisgeber\*in erklärt sich damit einverstanden, dass die Kontaktdaten durch die Instanzen weitergegeben werden dürfen und keine Anonymisierung des\*der Hinweisgeber\*in vorgenommen werden muss
- **Anonym:** Der\*die Hinweisgeber\*in kann bei Abgabe des Hinweises darauf hinweisen, dass er\*sie anonym bleiben möchte. Nach Abgabe des Hinweises bei der ersten Instanz, wird dieses entsprechend so vermerkt, so dass die Weitergabe des Hinweises an die folgende Instanz (Ombudsperson) ohne Nennung der personenbezogenen Daten (Verschwiegenheitspflicht) erfolgt.

### Form

- **Persönlich:** Die Hinweisabgabe kann in einem direkten Gespräch mit der Annahmeperson/-stelle erfolgen
- **Fernmündlich:** Die Hinweisabgabe kann telefonisch bei einer Annahmeperson/-stelle erfolgen
- **Schriftlich:** Der Hinweis kann per E-Mail oder in einem Brief an eine Annahmeperson/-stelle herangetragen werden

**Schritt 3: Verfahren**



#### 4. Anlage: Verpflichtungserklärung Good Governance

Name: \_\_\_\_\_

Abteilung/Bereich: \_\_\_\_\_

Funktion: \_\_\_\_\_

Das Good Governance-Konzept der TSG Bergedorf ist für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen verbindlich.

Ich verpflichte mich, in meiner Tätigkeit für die TSG Bergedorf im Sinne des Good Governance-Konzeptes zu handeln. Insbesondere werde ich darauf achten,

- respektvolles und wertschätzendes Verhalten vorzuleben,
- keinerlei Diskriminierung und Belästigung in meinem Umfeld zu dulden,
- die körperliche und psychische Unversehrtheit der mir anvertrauten Personen zu schützen,
- Handlungen und Entscheidungen frei von persönlichen Interessen vorzunehmen und persönliche Verbindungen transparent offen zu legen,
- keine unangemessene Beeinflussung (in Form von Bestechung oder Korruption) zuzulassen,
- mit den Ressourcen der TSG sorgsam und umsichtig umzugehen,
- einen nachhaltigen Umgang mit natürlichen und menschlichen Ressourcen zu pflegen,
- Persönlichkeitsrechte zu achten und persönliche Daten zu schützen,
- die Integrität des Sports und der TSG zu wahren,
- mir bekanntes Fehlverhalten offen zu benennen.

Ich bestätige, dass mir das Good Governance-Konzept als eine für meine Tätigkeit verbindliche Orientierung zur Kenntnis gebracht wurde.

Hamburg, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter\*in