



FÉDÉRATION SUISSE DE RUGBY

UNSER CODE OF CONDUCT

III/ Version I.O	
Erlassende Stelle	Zusammenfassung
ZV	Gegenstand und Zweck des Reglements
Verantwortliche Direktion	Der Code of Conduct der Fédération Suisse de Rugby basiert auf den olympischen Werten «Excellence – Friendship – Respect», der Ethik-Charta im Sport sowie den World Rugby Werten „Integrität – Leidenschaft – Solidarität – Disziplin – Respekt“, welche in die World Rugby Playing Charter integriert sind . Er beinhaltet Grundsätze, nach denen wir bei der Fédération Suisse de Rugby arbeiten und leben. Er ist praxisorientiert gestaltet, zeigt konkrete Beispiele auf und enthält praktische Tipps. Der Code of Conduct dient als Hilfe im Arbeitsalltag, um uns alle bei der Schaffung von Transparenz und in der Vermeidung von Missbrauch und Korruption zu unterstützen.
CEO	Mit dem Code of Conduct verpflichten wir uns gemeinsam zu Professionalität, Ehrlichkeit und Integrität und bekennen uns zu einem gesunden, respektvollen, fairen und erfolgreichen Sport.
Autor	Die Version I.O des Code of Conducts wurde von der Delegiertenversammlung der FSR am 23.06.2018 angenommen und ist auf den 23.06.2018 in Kraft getreten.
Kontakt	Änderungen
CEO	
Ursprüngliche Ausgabe	
Letzte Überarbeitung	
-	
Zustimmung DV	
23.06.2018	
In Kraft getreten	
23.06.2018	
Ersetzt	
-	
Originalsprache	
Französisch	

Fédération Suisse de Rugby - Schweizerischer Rugby Verband - Swiss Rugby Union

Rautistrasse 12

CH-8047 Zurich

T +41 44 516 66 18

fsr@suisserugby.com

www.suisserugby.com

Inhaltsverzeichnis

Die Werte des Rugby _____	3
Dieser Code of Conduct gilt für _____	4
Tipps zum Umgang mit dem CoC _____	5
Codex I: Grundlagen und Leitlinien unseres Handelns _____	6
Codex 2: Einladungen _____	7
Codex 3: Geschenke und Honorare _____	8
Codex 4: Integrität _____	10
Codex 5: Interessenkonflikte _____	11
Codex 6: Sportwetten _____	12
Codex 7: Umgang mit Partnern _____	13
Codex 8: Vergabe von Aufträgen _____	14
Codex 9: Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen _____	14
Codex 10: Finanzielle Zuwendungen und Sponsoring _____	15
Codex 11: Datenschutz _____	15
Meldeprozess _____	16
Sanktionen bei Verletzung des Code of Conduct _____	18
Schluss- und Übergangsbestimmungen _____	19
Anhänge _____	20

Für eine leichte Lesbarkeit verwenden wir nur die männliche Form. Die weibliche Form ist immer mitgemeint.

Die Werte des Rugby

Im Jahre 2009 haben die Mitgliederverbände von World Rugby „Integrität, Leidenschaft, Solidarität, Disziplin und Respekt“ als die prägenden Elemente des Rugby und der Bildung der Persönlichkeit definiert. Diese sind nun allgemein bekannt als die Werte von World Rugby und sind in der Spiel-Charta von World Rugby integriert, einem Dokument, welches zum Ziel hat, den einzigartigen Charakter und das Ethos von Rugby zu erhalten, sei es auf oder neben dem Spielfeld.

Diese grundsätzlichen Werte versetzen den Teilnehmer unmittelbar in die Lage, den Charakter des Spieles zu verstehen und die Einzigartigkeit dieses Sportes zu erfassen, welcher von allen Personen unabhängig von ihrer Gestalt oder Grösse gespielt werden kann.

Integrität

Die Integrität ist der Fundamentalwert des Rugby und hat Ehrlichkeit und Fair-play als Grundlage.

Leidenschaft

Rugbyspieler haben eine enthusiastische Leidenschaft für ihr Spiel. Rugby weckt Gefühle, schafft emotionale Bindungen und gibt ein Gefühl der Zugehörigkeit zur weltweiten Rugby-Familie.

Solidarität

Rugby schafft einen Spirit der Einheit, der Loyalität und Kameradschaft, lebenslange freundschaftliche Bindungen und einen Gemeinschaftssinn, welcher die kulturellen, geographischen, politischen und religiösen Unterschiede überwindet.

Disziplin

Die Disziplin bildet integraler Bestandteil des Spiels, auf und ausserhalb des Spielfeldes und äussert sich in der Beachtung der Spielregeln, der Reglemente und der grundsätzlichen Werte des Rugby.

Respekt

Der Respekt gegenüber Teammitgliedern, Gegnern, Schiedsrichtern und all denjenigen, die sich für Rugby einbringen, ist ein grundsätzlicher Wert.

Dieser Code of Conduct gilt für:

- Mitarbeitende der FSR
- Ehrenamtliche der FSR (inkl. Schiedsrichter, Trainer der FSR, Sportchefs, Volunteers, usw.)
- Mitglieder des Board of Directors und des Zentralvorstands der FSR
- Regionalverbände und Clubs

Erläuterungen:

- Der Code of Conduct gilt im Rahmen der Ausübung von Tätigkeiten und Ämtern für das Schweizer Rugby.
- Der Code of Conduct betrifft ausdrücklich die Geschäftsbeziehungen der FSR und gilt nicht für die Berufsbeziehungen von ehrenamtlichen Gremienmitgliedern, sofern diese Beziehungen keine Interessen der FSR betreffen und die Ausübung des Mandats für die FSR in keiner Weise tangieren.

Hinweise zur Umsetzung:

- Mitarbeitende und Mitglieder eines Gremiums der FSR werden im Rahmen der Einführung in ihre Tätigkeit mit dem Code of Conduct vertraut gemacht. Mit ihrer Unterschrift bestätigen sie, den Code of Conduct anzuerkennen und ihn zu befolgen.
- Regelmässige Schulungen für alle Betroffenen stellen die nachhaltige Verankerung sicher.

Wie sind die jeweiligen Betroffenen an die Organisation gebunden?

Mitarbeitende der FSR: Mitarbeitende der FSR verfügen über einen entsprechenden **Vertrag**. In einem der **Anhänge** zum Vertrag erklärt der Mitarbeitende den Code of Conduct als für ihn verbindlich. In einem weiteren Anhang legt er seine Interessenbindungen offen.

Ehrenamtliche: Die dauerhaften **ehrenamtlichen Mitarbeiter** der FSR unterzeichnen die **Ehrenamts-Vereinbarung** (Trainer unterzeichnen eine **Trainer-Vereinbarung**, Schiedsrichter eine **Schiedsrichter-Vereinbarung** und, Athletinnen und Athleten der FSR unterzeichnen eine **Athleten-Vereinbarung**). Diese enthalten in den **Anhängen** die Verbindlicherklärung des Code of

Conducts sowie die Offenlegungserklärung von Interessenkonflikten.

Für Trainer gibt es zusätzlich einen **Verhaltenscodex für Trainerinnen und Trainer** sowie ein **Handbuch mit Erläuterungen**, für die Athleten gibt es zusätzlich einen **Verhaltenscodex für Athletinnen und Athleten**.

Regionalverbände und Clubs: Regionalverbände und Clubs haben ihr Engagement gegenüber der Ethik-Charta im Sport sowie gegenüber des Code of Conduct von Swiss Olympic und der FSR in ihren Statuten aufzunehmen.

Die Übergangsbestimmungen regeln die entsprechenden Modalitäten und Fristen.

Tipps zum Umgang mit dem CoC

Folgende Grundregeln helfen uns, den Code of Conduct 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 der FSR?
- Handelt mein Gegenüber gemäss unserem Verhaltenscodex?

2. Wir fragen uns, ob die Handlung im Sinne der FSR 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 oder an den CEO und den CLO wenden.

4. Wir zögern nicht, einzuschreiten, wenn wir Verletzungen der Ethik-Charta im Sport oder des Code of Conduct feststellen.

Codex I

Grundlagen und Leitlinien unseres Handelns

- Wir halten uns an die allgemeinen gesetzlichen Grundlagen der Schweizer Gesetzgebung und die Regelwerke der FSR.
- Wir befolgen die Prinzipien der Ethik-Charta im Sport und tragen die Olympischen Werte in die Gesellschaft.
- 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 soziale, ökologische und ökonomische Interessen ausgewogen berücksichtigen.

Was bedeutet das für mein Engagement in der FSR?

Regeln sind gemacht, um allen Teilnehmern gleiche Bedingungen zu gewährleisten. Wenn es zu meinen Aufgaben gehört, die Einhaltung von Regeln zu kontrollieren oder zu garantieren, so nehme ich dies Aufgabe war, selbst wenn es Aufwand verursacht oder ich mich dabei Konflikten aussetzen muss.

Um mich an die Regeln zu halten, muss ich diese auch kennen. Folgende Fragestellungen können für die Entscheidung hilfreich sein, ob ich erkenne, dass ich die Grundlagen meines Handelns kenne:

- Habe ich in den Grundlagen (z.B. Reglementen und Weisungen) nachgeschaut, bevor ich eine Stellungnahme abgebe/ entscheide?
- Kann ich in meiner Stellungnahme/ Entscheidung auf einen konkreten Artikel Bezug nehmen?
- Würde ich allen Anfragern dieselbe Stellungnahme abgeben?

Im Fall von Zweifeln oder wenn wir uns nicht sicher sind, ob unser Verhalten rechtmässig ist, wenden wir uns an Vorgesetzte, den CEO oder den CLO.

Wir wenden uns auch an den CEO oder den CLO, wenn wir eine Regel entdecken, die im Einzelfall zu einem unbilligen Resultat führt oder wenn wir Ungereimtheiten in den Regelwerken entdecken.

Wir schreiten ein, wenn wir nicht regelkonformes, unsportliches oder unanständiges Verhalten entdecken, auch wenn dies unbequem ist.

Codex 2

Einladungen

- Wir nehmen und bieten Einladungen nur an, wenn
 - sie im Zusammenhang mit Repräsentationspflichten für die FSR 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 bei der FSR erhalten, offen und deklarieren sie dem Vorgesetzten / Vorsitzenden.

Folgende Fragestellungen können für die Entscheidung hilfreich sein, was als üblich und angemessen betrachtet werden darf:

- In welchem Verhältnis zu meiner Tätigkeit bei der FSR steht die Einladung?
- In welchem Verhältnis steht die einladende Person zu mir und zur FSR?
- Resultiert die Einladung primär aufgrund meiner Funktion bei der FSR?
- Erscheint mir der geschätzte Wert der gesamten Einladung angemessen?

Codex 3

Geschenke und Honorare

- Wir nehmen und bieten Geschenke nur an, wenn
 - die Regeln der örtlichen kulturellen Gegebenheiten dies erfordern.
 - 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 bei der FSR 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 bei der FSR erhalten, übergeben wir der FSR.

Geschenke, die den üblichen und geringfügigen Wert überschreiten und nicht mehr zurückgewiesen werden können, kommen in den Besitz der FSR und werden idealerweise einer gemeinnützigen Organisation weitergegeben. Falls möglich, informieren wir den Geber darüber.

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, da sie rechtswidrig und 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.

Honorare (hauptsächlich für Angestellte der FSR)

- Ein Auftritt als Referent steht grundsätzlich immer im Zusammenhang mit der Position bei der FSR, auch wenn der Referent persönlich dazu angefragt oder eingeladen wird. Ausnahmen müssen von der Geschäftsleitung (CEO) bewilligt werden.
- Referate gelten als Arbeitszeit. Referenten können entsprechend Arbeitszeit und Spesen geltend machen.

Codex 4

Integrität

- Wir nutzen unsere Position / Funktion in keinerlei Hinsicht für private Zwecke oder persönliche Vorteile aus.
- Wir lassen uns nicht bestechen und weisen ungebührnde 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 ungebührnden 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 wir 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 ungebührnder Vorteile. Ungebührnde 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 sogenannten «Anfüttern» oder der «Klimapflege».

Codex 5

Interessenkonflikte

- Wir vermeiden Interessenkonflikte und falls solche auftreten, legen wir sie offen und treten in den Ausstand.

Dem Berufsgeheimnis unterstehende Gremienmitglieder nehmen keine Mandate an, welche den Interessen der FSR direkt zuwiderlaufen. Nicht im Interesse der FSR sind Mandate, bei denen eine Gegenpartei in Rechtsstreitigkeiten vertreten oder beraten wird oder sich das Handeln des Beauftragten gegen Mitarbeiter oder Gremienmitglieder der FSR richtet.

- Wir beteiligen uns an keiner Entscheidung, bei der unsere persönlichen oder finanziellen Interessen mit denjenigen der FSR in Konflikt stehen könnten.
- Wir legen Interessenbindungen, Beteiligungen, Geschäftsbeziehungen und Nebentätigkeiten gemäss den reglementarischen Bestimmungen der FSR offen.
- 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 in der FSR unzulässige persönliche Vorteile erhalten.

Codex 6

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 Loterie Romande oder von Swisslos angeboten werden, gelten in der Schweiz gemäss dem Lotteriegesetz 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 Loterie Romande und von Swisslos mitfinanziert. Die Internetwettangebote von ausländischen Anbietern (z.B. *bwin*) sind nach Schweizer Recht illegal. Die entsprechenden Unternehmungen entrichten auch keine Beiträge an gemeinnützige Zwecke, insbesondere an die Entwicklung des Sports.

Codex 7

Umgang mit Partnern

(Mitgliedverbände, Label-Schulen, Medical Center, Kunden, Lieferanten, Sponsoren, Berater, Agenten, Vertreter, Medien etc.)

- Wir nehmen den Code of Conduct 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 Code of Conduct der FSR zu respektieren und alle erforderlichen Massnahmen zu treffen, um ein vom Code verpöntes Verhalten zu vermeiden. Der Code of Conduct 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 der FSR zu vereinbaren sind und die bestätigen, in ihrer Geschäftstätigkeit mit der FSR und im gesamten Leistungserstellungsprozess die jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben einzuhalten.
- Wir leisten Vergütungszahlungen grundsätzlich direkt an den Berechtigten. Wir tätigen keine Überweisungen auf Konten oder in Länder, welche vom transferierenden Geldinstitut als heikel eingestuft werden.
- Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern über wirtschaftlich sensible Fragen wie Angebote, Preise, Geschäftsbedingungen, Sponsoren etc.

Codex 8

Vergabe von Aufträgen

- Wir erteilen Aufträge gemäss den reglementarisch festgelegten Ausschreibungsprozessen, Kompetenzsummen und unter Einhaltung der entsprechenden Visumskompetenzen und des damit verbundenen 4-Augen-Prinzips.
- Wir stellen sicher, dass die Grundsätze der nachhaltigen Beschaffung der FSR eingehalten werden.
- Wir beschreiben die Anforderungen an die zu beschaffende Leistung in hinreichender Klarheit und Ausführlichkeit.

Codex 9

Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen

- Wir verwenden finanzielle Mittel ausschliesslich für die in den Statuten festgelegten Zwecke.
- Wir tätigen Transaktionen gemäss den reglementarisch festgelegten Visumskompetenzen und dem damit verbundenen 4-Augen-Prinzip.
- Wir belegen sämtliche Transaktionen im Rahmen einer korrekten, umfassenden und gesetzeskonformen Buchführung.
- Die Annahme von Geldern aus illegaler Herkunft oder ihre Verschleierung ist verboten.

Codex IO

Finanzielle Zuwendungen und Sponsoring

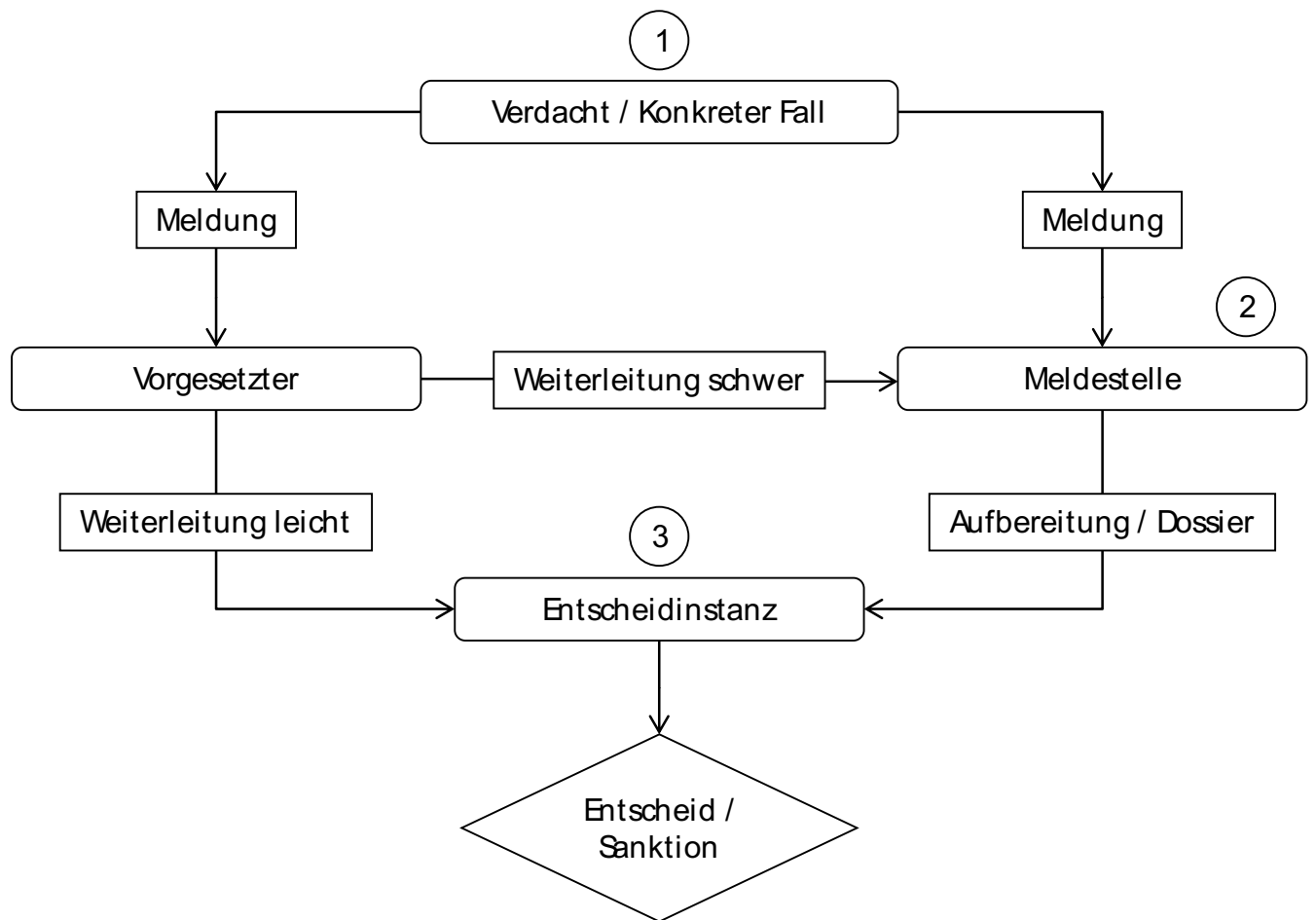
- Wir stellen sicher, dass Sponsoring-Leistungen und finanziellen Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke nicht als Vorwand für Korruption verwendet werden.
- Wir legen alle Sponsoring-Leistungen und finanzielle Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke sowie alle getätigten politischen Spenden offen.
- Wir können Stellung nehmen zu lokalen und nationalen politischen Themen, die unsere Aktivitäten betreffen.
- Wir lassen politische Spenden durch das Board of Directors genehmigen.

Codex II

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, die vertrauliche Informationen enthalten, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses resp. der Amtstätigkeit an die FSR zurück.
- Wir schützen die Persönlichkeitsrechte sowie die persönlichen Daten von Mitarbeitenden resp. Gremienmitgliedern und sämtliche uns anvertrauten persönlichen Daten anderer Personen.

Meldeprozess



I. Meldung

Bei Verdacht auf Verletzung des vorliegenden Code of Conduct erfolgt die Meldung in einem ersten Schritt an den Vorgesetzten. Wer eine Meldung anonym gegenüber der FSR abgeben möchte, kann sich an das Büro EthiQ Bloch, Klosbachstrasse 83, 8032 Zürich, Tel. 031 318 00 88, info@ethiq.ch wenden, die als externe und unabhängige Rechtsberatungsstelle sicherstellt, dass alle Meldungen vertraulich behandelt werden. Eine Meldung kann schriftlich, mündlich oder persönlich überbracht werden. Die meldende Person hat ihre Identität in jedem Fall anzugeben.

Ansprechperson ist EthiQ Bloch, Klosbachstrasse 83, 8032 Zürich, Tel. 031 318 00 88, info@ethiq.ch.

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 unabhängige Meldestelle weiter. Erfolgt die Meldung direkt an die Meldestelle, wird der Direktor/Geschäftsführer resp. der Präsident (wenn der Fall die Direktion/Geschäftsführung betrifft) über den Eingang einer Meldung informiert. Die Meldestelle gewährt die Anonymität des Meldenden, sofern dies von ihm gewünscht wird.

2. Entgegennahme und Aufbereitung

Die unabhängige Melde- und Rechtsberatungsstelle ist durch die FSR mit der Aufgabe und der Kompetenz betraut, Meldungen entgegenzunehmen, ihre Zuständigkeit im Hinblick auf den Code of Conduct 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 einverlangen und alle weiteren Massnahmen treffen, die ihr nötig erscheinen. Nach erfolgter Aufbereitung des Sachverhalts leitet die Kanzlei ein komplettes Dossier direkt an den Präsidenten der FSR 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.

3. Entscheidungsinstanz/ Sanktionierungsstelle

Als Entscheidungsinstanz amtiert der Arbeitgeber, wenn es um Mitarbeitende der FSR geht, bzw. der Zentralvorstand der FSR, wenn die weiteren diesem Code of Conduct unterstellten Personen involviert sind. Betrifft der Fall ein Mitglied der Entscheidungsinstanz, tritt dieses automatisch in den Ausstand.

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

Sanktionen bei Verletzung des Code of Conduct

Jede Verletzung, die sich gegen den Code of Conduct oder sonstige Grundsätze der FSR richtet, sowie jede bewusste Falschmeldung von Verstößen wird von der FSR unter Anwendung der geltenden Gesetze und insbesondere des Arbeitsrechts sanktioniert. Die Sanktionierung reicht von disziplinarischen Massnahmen bis zur Kündigung. Zudem können auch zivilrechtliche und/oder strafrechtliche Sanktionen folgen. Der Zentralvorstand entscheidet in eigenem Ermessen.

Disziplinarische Massnahmen

Disziplinar massnahmen für die Mitarbeitenden der FSR (in den Anstellungsbedingungen aufgeführt):

- Mündlicher Verweis
- Schriftliche Verwarnung
- Lohnrückbehalt (Art. 323a OR)
- Schadenersatz
- Freistellung
- Ordentliche oder fristlose Entlassung
- Zivilklage
- Strafanzeige

Disziplinar massnahmen für die übrigen dem Code of Conduct unterworfenen Personen sind:

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

Rechtsmittel

Als Rechtsmittelinstanz in arbeitsrechtlichen Fällen ist die Schlichtungsbehörde am Sitz der FSR zuständig. Im Rahmen des Vereinsrechts ist die Rekurskommission (Art. 4-3 Statuten) und in letzter Instanz die Delegiertenversammlung der FSR (Art. 4-4 Statuten) zuständig.

Schluss- und Übergangsbestimmungen

Für den Fall von Widersprüchen in den sprachlichen Fassungen dieses Code of Conduct ist die französische Version massgeblich.

Der vorliegende Code of Conduct tritt auf den 23.06.2018 in Kraft (Delegiertenversammlung der FSR).

Umsetzung:

Die in diesem Code of Conduct erwähnten Reglemente, Weisungen, Dokumente und Massnahmen sind durch die FSR bis am 31.12.2018 umzusetzen.

Die Meldestelle ist ab 31.08.2018 in Betrieb.

Die Massnahmen, die sich aus diesem Code of Conduct für Regionalverbände und Clubs ergeben, sind durch diese bis am 31.08.2019 umzusetzen. Soweit dabei Reglemente und Weisungen zu erstellen sind, genügt es, wenn die Statuten und Reglemente der Regionalverbände und Clubs auf die Bestimmungen der FSR verweisen.

Sig. Peter Schüpbach
Präsident

Sig. Veronika Muehlhofer
CEO

Anhänge

Ethik-Charta des Schweizer Sports

Die aktuelle Ethik-Charta des Schweizer Sports kann unter folgendem Link heruntergeladen werden:

<https://www.swissolympic.ch/verbaende/werte-ethik/ethik-charta.html>

Spielcharta World Rugby

<http://laws.worldrugby.org>