Österreichischer Volleyball Verband

Ethik- und Good Governance Ordnung

beschlossen von der Präsidentenkonferenz

des Österreichischen Volleyball Verbandes am 16.2.2025

ÖVV - Österreichischer Volleyball Verband - Prinz Eugen Straße 12 - 1040 Wien
T +43 1 729 41 90 - F +43 1 729 41 90-601 - E office@volleynet.at - W www.volleynet.at - ZVR-Zahl 302149948
Bankverbindung - Oberbank AG - BLZ 15150 - KtoNr 501172159 - IBAN AT 331 515 000 501 172 159 - BIC OBKLAT2L

1 VORWORT 4
2 ALLGEMEINES 5
2.1 Zweck 5
2.2 Gültigkeit 5
2.3 Rechtliche Grundlagen 5
3 VISION, MISSION, UND STRATEGISCHE ZIELE 5
4 UMGANG MITEINANDER 6
4.1 Kultur der Wertschätzung und des Respekts 6
4.2 Grundlage unseres Handelns 6
4.3 Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen 6
4.4 Stakeholder 6
4.5 Integrität 7
4.6 Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt 8
4.7 Gender-Mainstreaming 8
4.8 Die Generalversammlung, die Präsidentenkonferenz und der Vorstand 8
5 KOMMUNIKATION NACH AUßEN 8
5.1 Job- und Stellenausschreibung 9
6 VERHALTEN IM GESCHÄFTSVERKEHR 9
6.1 Interessenskonflikte 9
6.2 Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen 9
7 RECHNUNGSLEGUNG UND KONTROLLE 10
7.1 Rechnungswesen 10
7.2 Internes Kontrollsystem und Risikomanagement 11
8 INTERESSENSVERTRETUNG 11
8.1 Spenden 11
8.2 Sponsoring 11
8.3 Umgang mit öffentlichen Fördermitteln 12
9 UMGANG MIT RESSOURCEN 12
9.1 Umgang mit Verbandseigentum und -mitteln 12
9.2 Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen 12
10 VERTRAULICHKEIT UND DATENSCHUTZ 13
10.1 Vertraulichkeit 13
10.2 Datenschutz 13
11 VERFAHREN BEI RICHTLINIENVERSTÖßEN 13
11.1 Meldung von Verstößen 13
11.2 Vorgehen bei Meldungen 14

11.3 Entscheidungsinstanzen 14
12 SCHLUSSBEMERKUNG 14

1 VORWORT

Sport verbindet Menschen, es geht um gemeinsames Erleben, vielfältige Aktivitäten mit physischen als auch psychischem Einsatz sowie die Freude am Miteinander. Nicht nur bei der Sportausübung sind Fairness und Integrität zwei wichtige Prinzipien, auch innerhalb des Österreichischen Volleyball Verbandes (ÖVV) werden diese von Vorstandsmitgliedern, Landesverbandspräsident*innen, Mitarbeiter*innen und sonstigen Stakeholdern gelebt.

Die Richtlinie versteht sich inhaltlich als verbindlicher Leitfaden für das Verbandshandeln und Verbandsgeschehen des Österreichischen Volleyball Verbandes.

Die Teilnahme am Erasmus+ Projekts „Go2Volley" war bei Ausarbeitung der vorliegenden Ethik- und Good Governance Ordnung ein wichtiger Meilenstein. Das Hauptziel des angesprochenen Projekts war es Good Governance Richtlinien auf Basis von fünf Säulen (Kommunikation, Integrität, Demokratie, Soziale Verantwortung und Rechenschaftspflicht) zu entwickeln.

Wir sind gewillt diese Ordnung regelmäßigen zu überarbeiten. Daher nehmen wir Vorschläge und Anregungen zu diesem Thema gerne an.

2 ALLGEMEINES

2.1 Zweck

Diese Ethikordnung bildet die Grundlage des Verbandshandelns, der Verbandssteuerung sowie die Verfolgung der Verbandsziele an ethnischen Maßstäben auszurichten und orientiert sich dabei an fünf Prinzipien von Good Governance:

- Kommunikation,
- Integrität,
- Demokratie,
- Soziale Verantwortung und
- Rechenschaftspflicht

Mit dieser Ethikordnung will der ÖVV auf die Menschenrechte hinweisen insbesondere auf die UN-Leitprinzipien.

Diese Ordnung ist verpflichtend für alle ehrenamtlichen Funktionsträger*innen und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen des Österreichischen Volleyball Verbands (ÖVV).

2.2 Gültigkeit

Die Ordnung wurde von der ÖVV-Präsidentenkonferenz am 16.02.2024 beschlossen.

2.2.1 Sachlicher Anwendungsbereich

Die Ethikordnung stellt in der Beziehung zu denen der Landesverbände höheres Recht dar. Für alle Regelungen und Fragen, die von den Landesverbänden nicht geregelt werden, gelten die entsprechenden Bestimmungen des ÖVV in ihrer aktuellen Fassung. Der Verband fördert und unterstützt seine Mitglieder sowie die ihm angehörigen Vereine, deren Mitglieder und für diese tätige Personen bei der Umsetzung und Einhaltung der Prinzipien und Maßnahmen dieser Ordnung.

2.2.2 Zeitlicher Anwendungsbereich

Diese Ethikordnung gilt ab Datum der Beschlussfassung.

2.3 Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen der vorliegenden Ordnung bilden die Statuten des ÖVV.

3 VISION, MISSION, UND STRATEGISCHE ZIELE

Der ÖVV handelt und richtet seine Ziele stets nach seiner Vision und Mission aus. Diese werden im Leitbild festgehalten und veröffentlicht.

Der ÖVV verfügt über strategische Ziele und wichtige Leistungsindikatoren. Weiters werden diese alle 2 Jahre überprüft sowie analysiert und auf dieser Basis weitere Entscheidungen getroffen.

4 UMGANG MITEINANDER

4.1 Kultur der Wertschätzung und des Respekts

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen prägen durch ihr Verhalten und Auftreten wesentlich das Ansehen und den Ruf des ÖVV. Daher ist ein respektvoller, fairer und sachorientierter Umgang untereinander und gegenüber Dritten, für die Verbandskultur nach innen und die Anerkennung nach außen, von großer Bedeutung.

Sport verbindet Menschen, es geht um gemeinsames Erleben, vielfältige Aktivitäten mit physischen als auch psychischem Einsatz sowie die Freude am Miteinander. Hierbei ist es wichtig die individuellen Grenzen der einzelnen Personen zu respektieren, insbesondere da im sportlichen Kontext ein lockerer Umgangston die Regel ist, welcher jedoch nicht zu Grenzüberschreitungen führen darf. Besondere Aufmerksamkeit und professionelle Distanz muss hierbei vor allem bei unterschiedlichen Hierarchieebenen beachtet werden, um Missverständnisse vorzubeugen.

Diskriminierung von Personen oder Gruppen aufgrund ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihres Alters, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, Abstammung, Nationalität oder sexuellen Orientierung wird nicht geduldet.

4.2 Grundlage unseres Handelns

Der ÖVV kümmert sich stehts um das Wohlergehen seiner ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen sowie von Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit in Kontakt mit dem Verbandsgeschehen kommen. Daher werden keine Maßnahmen geduldet die der Gesundheit, dem Schutz und dem Wohlergehen derer gefährdet.

Gesellschaftliche Themen und daraus resultierende Fragen die einerseits mit dem Sport zusammenhängen oder andererseits über den Sport hinausgehen werden gewürdigt und im möglichen Ausmaß angesprochen.

4.3 Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen

Die Mitarbeiter*innen in Führungspositionen tragen eine besondere Verantwortung und gehen in ihrem Handeln mit gutem Beispiel voran. Offenheit, Leistung, ein freundlicher Umgang sowie soziale Kompetenz sind umso bedeutender. Sie vertrauen ihren Mitarbeiter*innen und gestatten ihnen – soweit möglich – Eigenverantwortung und Freiraum in ihrer Arbeit, wobei eine angemessene Fachaufsicht nicht ausgeschlossen ist.

Die Arbeit des ÖVV beruht auf dem konstruktiven Zusammenwirken von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen.

4.4 Stakeholder

Stakeholder des ÖVVs sind interne und externe Anspruchsgruppen wie die Landesverbände, Vereine, Organisationen, Gruppen und Einzelpersonen, Partner, die Einfluss auf das Verbandhandeln nehmen und die oder deren Interessen durch die Umsetzung betroffen sind. Ziel des ÖVV ist es das Zusammenarbeiten und den Dialog

mit Stakeholdern weiter auszubauen, um gegenseitig ein besseres Verständnis für die jeweiligen Anliegen und Erwartungen zu entwickeln.

Weiters ist der ÖVV bemüht, die jeweilig betroffen Stakeholder stets in die Aktivitäten des Verbandes miteinzubeziehen und gibt ihnen die regelmäßige Möglichkeit sich zu äußern.

4.4.1 Nationale und internationale Organisationen

Der Austausch mit weiteren Stakeholdern wie nationalen und internationalen Verbänden ist ein wichtiger Bereich der Arbeit des ÖVVs.

Der Verband ist stets bemüht den (Volleyball-)Sport aktiv auf nationaler und internationaler Ebene mitzugestalten. Daher fördert er unter anderem die Einreichung von Kandidaturen von Vorstandsmitgliedern für ihre Ernennung und/oder Wahl in nationalen und internationalen Sportleitungsgremien. Informationen zu diesen Ämtern werden auf der Website veröffentlicht.

Der ÖVV pflegt regelmäßigen Kontakt zu anderen Verbänden, Organisationen etc. zum Austausch über Best-Practice Beispiele. Um dies zu fördern, nimmt er an internationalen und nationalen Veranstaltungen teil und ist Mitglied mehrerer Initiativen, Plattformen und/oder Verbänden.

Die Regelwerke der Internationalen Volleyballverbände (FIVB & CEV) stehen über jenen des ÖVV. Diese werden bestmöglichst von seitens des Verbandes und seiner Mitglieder eingehalten. Weiters werden Änderungen der Regelwerke genau überwacht und bei etwaigen Hindernissen der Einhaltung werden die FIVB und/oder die CEV mit Begründungen benachrichtigt.

4.4.2 Spitzen- und Breitensport

Ein gut funktionierender Breitensportbereich ist die Basis für die Erreichung der zukünftigen sportlichen Ziele eines Verbandes. Im Vordergrund steht jedoch die Persönlichkeitsbildung von Kindern und Jugendlichen, um diesen Merkmale wie Teamfähigkeit oder Zusammenhalt zu lehren. Weiters ist der Fokus darauf so viele Personen wie als möglich für den (Volleyball-) Sport zu begeistern und langfristig als Teil des (Volleyball-) Sports zu integrieren.

Im Bereich der Dualen Ausbildung verfolgt der ÖVV Ziele in zwei Bereichen. Der erste zielt auf Kinder und Jugendliche ab, die während ihrer Schulausbildung auch gleichzeitig eine Vorbereitung für den Spitzensport Volleyball erleben. Dies passiert mithilfe vom ÖVV lizenzierten Volleyballakadamien, -leistungszentren und -ausbildungszentren sowie weiteren Partnern. Der zweite Teilbereich tritt nach der schulischen Ausbildung ein. Hier arbeitet der ÖVV eng mit den zuständigen österreichischen Ministerien, dem Herressportzentrum (HSZ) und der Karriere Danach (KADA) sowie weiteren Institution zusammen, um eine nachhaltige Berufsausbildung in Kooperation mit der professionellen Sportausübung zu ermöglichen.

4.5 Integrität

Der ÖVV ist angehalten die Integrität des Verbands zu jeder Zeit sicherzustellen.

Dafür bestellt er eine*n Verantwortliche*n für sämtliche Integritätsangelegenheiten und veröffentlich die notwendigen Kontaktinformationen auf seiner Homepage.

Integritätsverstöße und Beschwerden sämtlicher Art werden vom ÖVV ernst genommen und in Folge dessen untersucht/bearbeitet.

4.6 Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt

Jede Form der (sexualisierten) Gewalt, dies beinhaltet ebenso sexualisierte Sprache, Anrede und Verhalten, wird entgegengetreten und strikt geahndet.

Insbesondere folgende Punkte werden vom ÖVV hervorgehoben:

Die Persönlichkeit und das Recht auf physische und psychische Unversehrtheit jedes*jeder Minderjährige*n oder Erwachsene*n ist zu achten.

Der ÖVV verpflichtet bei möglichen (Verdachts-) Fällen nicht wegzusehen und angemessen zu reagieren.

Alle für den ÖVV tätigen Personen verpflichten sich, Verdachtsfälle an die dafür im Verband zuständige Stelle unverzüglich bekanntzugeben und im Rahmen deren Möglichkeiten zur Aufklärung beizutragen. Um dies bestmöglich zu schaffen, wird fachliche Hilfe und Unterstützung anderer Vertrauensstellen zu Rate gezogen.

Um dies bestmöglich zu erreichen, gibt es eine zuständige Person, deren Kontaktdaten auf der Homepage abrufbar sind. Weiters pflegt der ÖVV enge Beziehungen mit Anlaufstellen/Organisationen in diesem Bereich und stellt zusätzliches Informationsmaterial zur Verfügung.

4.7 Gender-Mainstreaming

Der ÖVV setzt umfassende Maßnahmen im Bereichen Gender-Mainstreaming. Aufgrund der Vielfalt dieses Themas, hat der ÖVV ein eigenes Konzept zu diesem Thema ausgearbeitet. Dieses wird auf der Website veröffentlicht.

4.8 Die Generalversammlung, die Präsidentenkonferenz und der Vorstand

Die Generalversammlung, die Präsidentenkonferenz und der Vorstand sind gemäß den Statuten des ÖVV die höchsten Organe des Verbandes.

Alle Entscheidungen dieser Gremien sind studien-/evidenzbasierend, partizipativ, transparent und unabhängig. Weiters besitzt die Nachhaltigkeit im ÖVV eine hohe Priorität bzw. Stellenwert und daher wird auf dieses Thema bei allen Entscheidungen Rücksicht genommen. Die nachhaltige Wirkung und der Nutzen der vom ÖVV (mit-) organisierten (Groß-) Veranstaltung werden geschätzt bzw. berücksichtigt.

5 KOMMUNIKATION NACH AUßEN

Der ÖVV ist bemüht die Ablauf- und Aufbauorganisation des Verbandes transparent darzustellen.

Aus diesem Grund wird das Organigramm des Verbandes auf der Homepage veröffentlicht. Ebenso werden die Kontaktdaten von folgenden Organen/Personen zur Verfügung gestellt:

- ÖVV-Mitglieder (Landesverbände)
- Vorstandsmitglieder (inkl. Kurzbiografie)
- Mitarbeiter*innen
- Referate

Der ÖVV arbeitet stehts aufgrund seiner Vision, Mission, Werte und strategische Ziele. Weiters werden diese auf angemessene Weise veröffentlicht.

Der ÖVV achtet darauf seinen Mitgliedern regelmäßig die aktuellen Konzepte, Regulative, Ordnungen und Handbücher bekannt zu machen, indem auf diese in entsprechenden Aussendungen und Kommunikationen hingewiesen wird.

5.1 Job- und Stellenausschreibung

Für vakante Positionen innerhalb des Verbandes, wird eine öffentliche Jobausschreibung durchgeführt inkl. einer Jobbeschreibung und der Eignungskriterien.

Die Personaleinstellung des ÖVV beruht auf dem Prinzip der Leistungsorientierung. Jede Position kann von jeder Person unabhängig der Religion, des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, Abstammung, Nationalität oder sexuellen Orientierung wird bei der Personalauswahl besetzt werden.

6 VERHALTEN IM GESCHÄFTSVERKEHR.

6.1 Interessenskonflikte

Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen treffen ihre Entscheidungen für den ÖVV unabhängig von sachfremden Überlegungen, d. h. unabhängig von persönlichen Interessen oder Vorteilen. Auch der bloße Anschein sachfremder Überlegungen muss vermieden werden. Wenn bei bestimmten Entscheidungen/Aufgaben ein persönliches Interesse berührt werden könnte ist dies bekanntzugeben. In Folge muss geklärt werden, ob die Entscheidung/Aufgabe auf eine andere Person übertragen werden muss. Ebenso bekanntzugeben sind persönliche Beziehungen, die über die übliche Verbundenheit im Sport hinausgehen sowie persönliche Interessen mit Stakeholdern des ÖVV im Zusammenhang stehen und zu einem Interessenskonflikt führen können.

Entscheidungen bzw. Tätigkeiten, insbesondere private bzw. eigene berufliche Geschäfte, die den Interessen des ÖVV entgegenstehen sind von dessen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen zu unterlassen.

6.2 Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen

Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen müssen jeden Anschein vermeiden, im Rahmen ihrer Tätigkeit für den ÖVV für persönliche Vorteile empfänglich zu sein. Geschenke und sonstige Zuwendungen (darunter zählen auch Rabatte oder Vergünstigungen), die in einem Zusammenhang mit der jeweiligen Aufgabe im ÖVV

stehen bzw. stehen können, dürfen daher nur im vorgegebenen Rahmen und in transparenter Weise angenommen oder gewährt werden. Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen dürfen Geschenke von Stakeholdern nur im Rahmen des sozial Adäquaten annehmen.

Erforderlich ist hier eine klare Linie, aber im Einzelfall auch Fingerspitzengefühl. Im Zweifelsfall ist ein Geschenk oder eine sonstige Zuwendung abzulehnen. Das Annehmen von (Bar-) Geldgeschenke ist ausnahmslos untersagt.

Als Richtwert zur Beurteilung der Frage, ob ein persönliches Geschenk als sozial adäquat gilt für Mitarbeiter*innen des ÖVV ein Geldwert in Höhe von 100 Euro. Bei mehrfachen Zuwendungen innerhalb desselben Jahres gilt diese Grenze in Summe je Geschenkgeber*in.

In Ausnahmefällen können Geschenke, die den Rahmen des sozial Adäquaten übersteigen angenommen werden, wenn deren Ablehnung aber aufgrund der Situation unhöflich wäre. Nach Erhalt sind diese an den*die Vizepräsidenten/Vizepräsidentin für Finanzen zu übergeben.

Werden Dienstleistungen und Waren von Stakeholder für private Zwecke bezogen, so ist der marktübliche Preis zu bezahlen und das Geschäft im üblichen geschäftlichen Rahmen abzuwickeln.

Einladungen von Dritten dürfen nur im vorgegebenen Rahmen in transparenter Weise angenommen werden. Bei Einladungen zu Sportveranstaltungen ist zwischen Dienst-, Repräsentations- und Terminen mit und Einladungen mit (überwiegendem) Freizeitwert zu differenzieren. Letztere sind im Zweifelsfall abzulehnen.

Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen dürfen Einladungen zum Essen oder zu kulturellen, sportlichen oder sonstigen Veranstaltungen von Stakeholdern des ÖVV nur annehmen, wenn dies einem berechtigten geschäftlichen/dienstlichen Zweck dient und die Einladung freiwillig erfolgt. Ein*e Vertreter*in des Gastgebers muss anwesend sein, um den geschäftlichen Zweck sicherzustellen.

Einladungen jeglicher Art müssen angemessen sein und im Rahmen der üblichen Zusammenarbeit stattfinden (z. B. Essen und Getränke während einer Sitzung oder eines Seminars, ein Empfang im Anschluss an eine Veranstaltung). Entscheidend ist stets, dass die Einladung einem Geschäftszweck oder der Repräsentation dient und der Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung ausgeschlossen ist.

Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen vertreten die Interessen des ÖVV in transparenter und verantwortungsvoller Weise und unterlassen unzulässige Vorteilsgewährungen an Dritte.

7 RECHNUNGSLEGUNG UND KONTROLLE

7.1 Rechnungswesen

Die Rechnungslegung der Organisation entspricht den jeweiligen, rechtsformspezifischen rechtlichen Vorgaben.

Das Rechnungswesen der Organisation muss jederzeit ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage darstellen und durch eine geeignete Kosten- und Leistungsrechnung eine Kontrolle der Wirtschaftlichkeit ermöglichen.

Der Jahresabschluss des ÖVV wird von externer Stelle geprüft und gebilligt.

7.2 Internes Kontrollsystem und Risikomanagement

Der ÖVV identifiziert Risiken, überwacht diese und angemessen gemanagt.

Vor jeder Vereinbarung mit einem Dritten führt der ÖVV eine Sorgfaltsprüfung des Vertragspartners durch.

8 INTERESSENSVERTRETUNG

8.1 Spenden

Spenden sind Geld- und Sachzuwendungen, die von einer Person/ einem Unternehmen freiwillig und unentgeltlich zur Förderung spendenbegünstigter Zwecke geleistet werden, ohne dass eine Gegenleistung erfolgt.

Spenden, sowie andere Zuwendungen ohne Gegenleistung, die der ÖVV an Dritte gewährt, sind zu dokumentieren. Spenden müssen transparent und nachvollziehbar sein. Der*Die Empfänger*in der Spende muss dem ÖVV bekannt sein. Als Spendenempfänger*in kommen insbesondere Einrichtungen, die als gemeinnützig anerkannt oder durch besondere Regelungen zur Annahme von Spenden befugt sind, in Betracht. (Geld-) Spenden sollen steuerlich abzugsfähig sein und in einer Form gewährt werden, die die steuerliche Abzugsfähigkeit sicherstellt (z. B. durch Spendenbescheinigung). Spendenzahlungen auf Privatkonten sind grundsätzlich nicht möglich.

Eingehende (Geld-)Spenden sind unabhängig der jeweiligen Höhe immer zu quittieren und zu dokumentieren. Spendenmittel werden so verwendet, dass die satzungsgemäßen Zwecke unter Beachtung von wirtschaftlichen Gesichtspunkten bei größtmöglicher Wirksamkeit und Sparsamkeit erreicht werden. Über die Verwendung von Spenden entscheidet der Vorstand. Bei einer Zweckbindung durch den* Spender*in ist diese einzuhalten.

8.2 Sponsoring

Sponsoring ist die Zuwendung von Geld bzw. geldwerten Sach- oder Dienstleistungen durch eine juristische oder natürliche Person mit wirtschaftlichen Interessen, die neben dem Motiv der Förderung des ÖVV, auch andere Interessen verfolgt. Im Gegensatz zur Spende basiert Sponsoring immer auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung.

Zur besseren Transparenz und Kontrolle der Sponsoringentscheidungen des ÖVV ist jede Vereinbarung über eine Sponsoringleistung in einem schriftlichen Vertrag festzuhalten. Dieser muss insbesondere Art und Umfang der Leistungen des Sponsors und des ÖVV regeln.

Der ÖVV darf keine Sponsoringverträge eingehen, wenn diese den sportethischen Grundvorstellungen widersprechen.

Sponsoring ist in jedem Fall dann unzulässig, wenn durch die Zuwendung die Entscheidungsfreiheit des*r Gesponserten gefährdet wird. So darf die Gewährung von Sponsoringleistungen keinen Einfluss auf Entscheidungen des ÖVV, insbesondere Vergabeentscheidungen, haben.

Neue Sponsoringvereinbarungen (inkl. Laufzeit, Umfang und finanzieller Wert) müssen den Mitgliedern bekanntgegeben werden.

8.3 Umgang mit öffentlichen Fördermitteln

Der ÖVV verwendet Fördermittel von öffentlichen Stellen zweckgewidmet und in transparenter Weise. Diese werden im vereinbarten Zeitrahmen ordnungsgemäß abgerechnet und an die zuständige Stelle übermittelt.

9 UMGANG MIT RESSOURCEN

9.1 Umgang mit Verbandseigentum und -mitteln

Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen gehen umsichtig und sorgsam mit verbandseigenen Mitteln um. Schäden am Verbandseigentum sind unverzüglich bekanntzugeben und die Beschaffung von Ersatz ist abzuklären.

Die zur Verfügung stehendes Mitteln werden nach Bedarf den Sparten des Verbandes zugeordnet, ohne eine dieser Sparten zu bevorzugen. Der ÖVV ist stets darauf bedacht alle Sparten gleich zu unterstützen.

Der ÖVV legt auch darauf wert, Gebiete/Vereine, die aufgrund geografischer, sozialer, wirtschaftlicher und/oder kultureller Barrieren schwer zu erreichen sind, zu unterstützen.

9.2 Herkunft und Verwendung finanzieller Ressourcen

Der ÖVV verteilt seine Ressourcen fair, effizient, verantwortlich und transparent. Auf Basis von strategischen Zielen, Objektive Kriterien bei der Vergabe, Stakeholder und Mitglieder werden miteinbezogen, Weiters wird jedes kommerzielle Beschaffungsangebot offen, transparent, fair und unparteiisch behandelt.

Sollte ein Verdachtsmoment bestehen, dass Gelder aus illegaler Herkunft stammen, oder die Integrität der Person/Organisation, die die finanziellen Ressourcen bereitstellt, in Frage stehen, ist dies unverzüglich bekanntzugeben.

Alle finanziellen Transaktionen des ÖVV werden auf ihre sachliche Richtigkeit geprüft und unterliegen der Genehmigung mindestens einer zweiten unterschriftsberechtigten Person („Einhaltung des 4-Augen-Prinzips“).

10 VERTRAULICHKEIT UND DATENSCHUTZ

10.1 Vertraulichkeit

Über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und während der Amtszeit bekannt gewordenen und vom ÖVV als vertraulich ausgewiesene Angelegenheiten ist während der Dauer der Amtszeit Stillschweigen zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Stakeholder, mit denen der ÖVV wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist und kann nach Beendigung der Amtszeit ggf. weiter bestehen.

Vom ÖVV als vertraulich und geheim zu haltende Schriftstücke, Dokumente usw. sind unter dem vorgeschriebenen Verschluss zu halten.

10.2 Datenschutz

Neben der Beachtung des Datenschutzgesetzes (DSG) und der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie die Datenschutzbestimmungen des ÖVVs (Datenschutzordnung, Datenschutzerklärung) gelten für ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen folgende Vorgaben:

- In Unterlagen werden keine Daten aufgenommen, die nach der Organisation der Arbeit und der jeweiligen Zuständigkeit nicht gebraucht werden.
- Innerhalb des ÖVV werden mündliche oder schriftliche Auskünfte nur an eindeutig Berechtigte herausgegeben.
- An Stellen außerhalb des ÖVV werden keine mündlichen Auskünfte über Daten einzelner Personen herausgegeben, es sei denn, es bestehen besondere Anweisungen hierzu. Eine solche besondere Anweisung kann z. B. für den Verkehr mit den Versicherungsträgern und dem Finanzamt bestehen.
- Schriftliche Mitteilungen mit Daten einzelner Personen an Stellen außerhalb des ÖVV sind grundsätzlich als offizielles Schreiben mit Unterschrift vorzusehen.
- Unterlagen sind sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit so aufzubewahren, dass sie für Unberechtigte nicht zugänglich sind. Es ist sicherzustellen, dass nicht mehr benötigte Unterlagen kontrolliert vernichtet werden, d.h. dass sie so zerkleinert oder unkenntlich gemacht werden, sodass sie durch Unbefugte nicht rekonstruiert werden können;
- Der*Die jeweilige Vorgesetzte oder der*die Datenschutzbeauftragte ist im Zweifel der*die zuständige Ansprechpartner*in.

11 VERFAHREN BEI RICHTLINIENVERSTÖßEN

11.1 Meldung von Verstößen

Für Hinweise auf einen möglichen Verstoß gegen die Grundsätze einer guten Verbandsführung, d.h. gegen diese Ethikordnung, durch ehrenamtliche oder hauptamtliche Mitarbeiter*innen des ÖVV gibt es ein klar definiertes Meldungs- und Untersuchungsverfahren sowie ein Entscheidungsmanagement.

Jede*r hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*in ist aufgefordert, im Zusammenhang mit der Einhaltung der Grundsätze von Good Governance Fragen zu

stellen, um Rat zu bitten, mögliche Verstöße zu melden und Bedenken hinsichtlich deren Einhaltung anzusprechen. Jede*r, der*die weiß oder Anhaltspunkte dafür hat, dass ein*e hauptamtliche*r oder ehrenamtliche*r Mitarbeiter*in an einer Pflichtverletzung beteiligt ist oder dessen Verhalten im Widerspruch zu den Grundsätzen einer guten Verbandsführung steht, ist aufgefordert die etwaige Pflichtverletzung beim Generalsekretär oder einem Mitglied des Vorstandes zu melden.

Diese Meldung kann mündlich oder schriftlich gemacht werden. Ebenso können diese Meldungen anonym vorgenommen werden. Der*Die Hinweisgeber*in wird wegen der Meldung keine Nachteile erleiden, unabhängig davon, ob sich die Informationen letztlich als wahr erweisen sollten oder nicht, es sei denn, es liegt eine vorsätzlich falsche Anschuldigung vor.

11.2 Vorgehen bei Meldungen

Die Stelle, bei der eine Meldung eingegangen ist, ist verantwortlich für die Beurteilung eines Hinweises sowie zur Abstimmung der weiteren Vorgehensweise. Dabei werden

- die Informationen bewertet,
- der Sachverhalt geprüft,
- ggf. fachlicher Rat eingeholt,
- ggf. eine Untersuchung eingeleitet,
- ggf. die Beteiligten angehört und
- die Ergebnisse dieser Untersuchung mit einer Empfehlung an die zuständige Entscheidungsinstanz weitergeleitet und den*die Hinweisgeber*in informiert.

11.3 Entscheidungsinstanzen

- Für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, für Mitglieder von Organen, für Funktionär*innen sowie andere Personen entscheidet der ÖVV-Vorstand.
- Für Mitglieder und Interessenskonflikte des Vorstandes entscheidet die Präsidentenkonferenz.

12 SCHLUSSBEMERKUNG

Alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen sollen nicht nur ausdrücklich diese Regelungen, sondern auch den diesen zugrunde liegenden Geist in Bezug auf ethisches, moralisches und professionelles Verhalten in den Diensten des Verbandes beachten.

Bei allfälligen Zweifels- bzw. Interpretationsfragen können und sollen sich die Mitarbeiter*innen in erster Linie an den Generalsekretär wenden, welcher sich anlassbezogen mit dem für den*die Mitarbeiter*in zuständigen Bereich bzw. den Mitgliedern des Vorstandes ins Einvernehmen setzt.