

# Risikoanalyse

## Personen

Hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen des DJK-Sportverbandes haben dem werteorientierten Anspruch in besonderer Weise Rechnung zu tragen. Sie gestalten die verbandliche Kultur in der Umsetzung des Leitbildes. Sämtliche Mitarbeiter\*innen werden sorgfältig nach den festgelegten Kriterien der persönlichen Eignung und ihrer individuellen Motivation ausgewählt. Grundsätzlich soll eine große Fluktuation vor allem im Bereich des ehrenamtlichen Mitarbeiterstabes vermieden werden. Der Führungsstil der Verbandsleitung ist durch Fürsorge, Respekt, Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit charakterisiert. Sie ermutigt und lebt den offenen Dialog bei gleichzeitiger Klarheit der Befugnisse. Grundlage der Zusammenarbeit ist die Verbindung von Vertrauen, Ehrlichkeit und Respekt. Die Führungskräfte kommunizieren klar und verständlich und sorgen somit für Transparenz. Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen des DJK-Sportverbandes schätzen und pflegen ein offenes und kollegiales Arbeitsklima, das durch einen regelmäßigen kollegialen Austausch, konstruktive Kritikfähigkeit und gegenseitige Unterstützung geprägt ist. In Teamsitzungen findet ein kontinuierlicher, transparenter und reflektierter Austausch statt.

## Risiken

In der Risikoliste werden alle Bereiche aufgezeigt, in denen die Gefahr besteht, dass haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen in ihrem Handeln nicht dem werteorientierten Anspruch des DJK-Sportverbandes folgen, insbesondere

### 1. Finanzen

- Falsche Spendenquittungen; falsche Angaben zu geldwerten Vorteilen (Sachsporing);
- falsche Verwendung zweckgebundener Spenden
- Erschleichen von Zuschüssen (z.B. zweckwidrige Verwendung; Rückdatierung von Rechnungen)
- Unterschlagung, Betrug, Korruption, Untreue, Diebstahl

### 2. Entscheidungsprozesse

- Interessenkonflikte (z.B. durch familiäre Verflechtungen, Ämterhäufung)
- Korruption/Machtmissbrauch im Zusammenhang mit:
  - Wahlen und Ernennungen
  - Vergabe von Sport- und Verbandsereignissen (z.B. Meisterschaften)
  - Sponsoring-Verträgen
  - Eintrittskarten (Einladungen/Ehrenkarten)
  - Zahlungen bei Vereinswechseln (Transfers)
  - Mannschaftsaufstellungen, Kadernominierungen

### 3. Gesundheit und Wohlergehen

- Verletzungen/Unfälle (z.B. durch mangelnde Aufsicht/Vorsorge)
- Medikamentenmissbrauch (z.B. Appetitzügler, Schmerzmittel)

- Essstörungen (insbesondere kompositorische Sportarten, Ausdauersportarten)
  - Problematisches Glücksspiel
  - Misshandlung von Tieren
  - Missachtung von Umweltvorgaben
4. Integrität des Wettkampfs
- Manipulation von Ergebnissen aus sportlichen Gründen oder zum Wettbetrug
  - Doping
  - Altersklassen-Betrug; technische Manipulationen; Willkür bei Bewertungen
5. Integrität und Menschenrechte
- Rassismus, Antisemitismus
  - Diskriminierung wegen Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Herkunft
  - Sexuelle Belästigung/Missbrauch (Ausnutzung von Abhängigkeit/Vertrauen)
  - Gewalt (auch z.B. Fans, Eltern bei Jugendspielen)
  - Verletzung der persönlichen Integrität (Mobbing, Videos in den sozialen Medien)
  - Herabwürdigende Ansprache (z.B. durch Trainer\*innen etc.)

### Interessenskonflikte

Ein Interessenskonflikt liegt vor, wenn bei einer in einem Amt zu treffenden Entscheidung persönliche Interessen mit den Interessen des DJK-Sportverbandes in Konkurrenz stehen oder stehen könnten.

Dies ist der Fall, wenn bei einem **Vorstandsmitglied**

- eine persönliche Verbindung zu beteiligten Personen besteht
- eigene wirtschaftliche Interessen betroffen sind
- persönliche Ziele betroffen sind

Dabei geht es nicht nur um die Verquickung mit finanziellen Gesichtspunkten, auch ideelle Interessen können eine Rolle spielen. Entscheidend ist, ob die neutrale Wahrnehmung des jeweiligen Amtes im DJK-Sportverband – das heißt eine objektive Entscheidung – in der konkreten Situation beeinträchtigt ist oder sein könnte.

Der Umgang mit Interessenskonflikten muss geregelt sein.

Die wichtigste Maßnahme ist die Verpflichtung zur Offenlegung von Interessenskonflikten und den jeweiligen Entscheidungskriterien.

Bei wichtigen Entscheidungen im Vorstand sollte die Person, die sich im Interessenskonflikt befindet, weder an den Beratungen noch an der Entscheidung beteiligt sein und dies im Protokoll festgehalten werden.