Ausführungsbestimmungen Bewertungsbereich Basisaufgaben

(*gestützt auf die Richtlinien für die Förderung der nationalen Sportverbände*)

Version: **01.01.2027**

Inhaltsverzeichnis

Kriterien für die Bewertung der nationalen Sportverbände 3
1 Quantitative Kriterien 3
1.1 Anzahl Mitglieder (maximal 5 Punkte) 3
1.2 Ausgewogene Mitgliederstruktur (maximal 2 Punkte) 4
1.3 Beschäftigungsgrad der Schlüsselfunktionen im Bereich Basisaufgaben (maximal 6 Punkte) 5
1.4 Finanzen (maximal 2 Punkte) 6
2 Qualitative Kriterien 6
2.1 Führungsinstrumente 6
2.2 Organisationsentwicklung (nach innen) (maximal 3 Punkte) 8
2.3 Gesellschaftliche Themen (maximal 3 Punkte) 9
2.4 Vereinsentwicklung (maximal 3 Punkte) 9
2.5 Unternehmerische Orientierung (maximal 3 Punkte) 10
2.6 Beurteilungsprozess der qualitativen Kriterien 10
3 Weitere Bestimmungen 11
4 Inkraftsetzung 11
Anhang: Besondere Bestimmungen für die Bewertung im 2028 für die Bestimmung der Verbandsförderbeiträge 2029-2032 12

Kriterien für die Bewertung der nationalen Sportverbände

Diese Ausführungsbestimmungen beschreiben die Bewertung der Kriterien im Förderbereich Basisaufgaben des Verbandsfördermodells von Swiss Olympic.

Kriterien Quantität	
Bedeutung	**Punkte**
Anzahl Mitglieder	0-5
Ausgewogene Mitgliederstruktur	0-2
Ressourcen	**Punkte**
Beschäftigungsgrad Schlüsselfunktionen Basisaufgaben	0-6
Finanzen	0-2
Mögliches Total	**0-15**

Kriterien Qualität	
Struktur & Prozesse	**Punkte**
Führungsinstrumente	0-3*2
Umsetzungsqualität	**Punkte**
Organisationsentwicklung	0-3
Gesellschaftliche Themen	0-3
Vereinsentwicklung	0-3
Unternehmerische Orientierung	0-3
Möglicher Qualitätsfaktor[1]	**1-3**

1 Quantitative Kriterien

1.1 Anzahl Mitglieder (maximal 5 Punkte)

Es zählt die Anzahl Mitglieder des nationalen Sportverbands gemäss Meldung per Januar im jeweiligen Jahr der Neubewertung. Es ist pro nationalen Sportverband jener Stichtag aus dem Jahr vor der Neubewertung zu berücksichtigen, der den durchschnittlichen Mitgliederbestand (bspw. aus Gründen der Saisonalität) möglichst repräsentativ widerspiegelt.

Umsetzung:

- Es werden wie folgt Punkte verteilt:

Anzahl Mitglieder	Pkt.
1’000-3’999	0.5
4’000-9’999	1
10’000-24’999	1.5
25’000-49’999	2
50’000-99’999	2.5
100’000-174’999	3
175’000-249’999	3.5
250’000-324’999	4
325’000-399’999	4.5
≥400’000	5

- Als Mitglied gelten alle Personen, die
  - direkt oder über ihre Mitgliedschaft in einem Verein (indirekt) Mitglied (z. B. Aktivmitglieder, Passivmitglieder, Gönner oder Gönnerinnen) des nationalen Sportverbands sind;
  - dem nationalen Sportverband namentlich bekannt sind;

[1] Der Qualitätsfaktor liegt immer zwischen 1 und 3 und wird gemäss folgender Formel berechnet: 1+(Summe Punkte Qualitätsbewertung/Punkte max)*2; Beispiele: Verband A erzielt in der Qualitätsbewertung 7 Punkte von Total möglichen 18, d.h. Qualitätsfaktor: 1+(7/18)*2 = 1.77 / Verband B erzielt in der Qualitätsbewertung 0 Punkte von Total möglichen 18, d.h. Qualitätsfaktor: 1+(0/18)*2 = 1
Jedes Subkriterium (A, B, C etc.) wird mit einer ganzen Zahl (0, 1, 2 oder 3) bewertet. Der Durchschnitt der Subkriterien ergibt den Wert pro Kriterium und wird auf zwei Stellen nach dem Komma gerundet; ebenso der anschl. berechnete Qualitätsfaktor.

- einen für die jeweilige Sportart üblichen Mitgliederbeitrag entrichten oder als Freimitglieder oder Ehrenmitglieder gemäss Statuten davon befreit sind. Es gelten die in den Verbands- resp. Vereinsstatuten festgelegten Mitgliederkategorien.

- Nicht als Mitglied gelten Teilnehmende an Angeboten eines Vereins oder des nationalen Sportverbands, die zwar eine Teilnahmegebühr entrichten, nicht aber in den permanenten Mitgliederbestand aufgenommen werden (z.B. Tageslizenzen, Teilnehmende an Volksläufen, Sport-für-Alle Angebote oder im freiwilligen Schulsport).
- Dieselbe Person kann im nationalen Sportverband nur einmal als Mitglied gezählt werden, auch wenn sie mehrere Funktionen ausübt.
- Es zählen nur Mitglieder, von denen der nationale Sportverband folgende Angaben kennt:
  - Mitgliedsverein
  - Mitgliederkategorie
  - Name, Vorname
  - Geschlecht
  - Geburtsjahr
  - Sprache (DE/FR/IT/Andere)
  - Direkte Kommunikationsmöglichkeit (z.B. E-Mail-Adresse)

1.2 Ausgewogene Mitgliederstruktur (maximal 2 Punkte)

Es zählt die Ausgewogenheit bezüglich Geschlecht und Sprache der Mitglieder.

Umsetzung:

- Es werden Punkte kumulativ verteilt, indem die Verbandswerte den von Swiss Olympic angestrebten Zielwerten (gerundeter Stand der Schweizer Bevölkerung gemäss Bundesamt für Statistik) gegenübergestellt werden. Befinden sich die effektiven Verbandswerte innerhalb der vorgegebenen Bandbreite, erhält der nationale Sportverband die Punkte gemäss Tabelle.

Geschlechterverteilung	Pkt.
Angestrebter Zielwert ist je 50%. Nicht-binäre / diverse Personen werden im Verhältnis auf die beiden genannten amtlichen Geschlechter aufgeteilt.	
Wenn beide amtlichen Geschlechter (männlich/weiblich) zwischen 25%-39% resp. 61%-75% liegen.	0.5
Wenn beide amtlichen Geschlechter (männlich/weiblich) zwischen 40%-60% liegen	1
Sprachverteilung	**Pkt.**
Angestrebter Zielwert ist 60%. Deutsch sprechende Mitglieder resp. im Umkehrschluss kumuliert 40% Französisch, Italienisch, Rätoromanisch oder anderssprachige Mitglieder.	
Wenn die Anzahl nicht Deutsch sprechender Mitglieder zwischen 20%-29% resp. 51%-60% liegt.	0.5
Wenn die Anzahl nicht Deutsch sprechender Mitglieder zwischen 30% - 50% liegt.	1

- Als Basis für die Bewertung dieser Kriterien dienen die Angaben gemäss Meldung über die Mitglieder jedes nationalen Sportverbands gem. Abs. 1.1 dieser Ausführungsbestimmungen. Ein unvollständiger Datensatz löst keine Punkte aus.

1.3 Beschäftigungsgrad der Schlüsselfunktionen im Bereich Basisaufgaben (maximal 6 Punkte)

Es zählt die Summe der Beschäftigungsgrade (inkl. Mandate[2]) der Schlüsselfunktionen im nationalen Sportverband im entsprechenden im Bewertungszeitraum. Dieser umfasst das letzte Jahr der vorherigen sowie die ersten drei Jahre der laufenden Leistungsvereinbarungsperiode.

- Es werden wie folgt Punkte verteilt:

Summe der Beschäftigungsgrade	Pkt.
50%-149%	1
150%-299%	2
300%-449%	3
450%-599%	4
600%-749%	5
≥750%	6

- Der anrechenbare Beschäftigungsgrad einer Schlüsselfunktion entspricht dabei jeweils dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad im Bewertungszeitraum.
- Als Schlüsselfunktionen gelten:
    - Geschäftsführer*in
    - Verantwortliche*r Finanzen
    - Verantwortliche*r HR
    - Ethikbeauftragte*r
    - Verantwortliche*r Marketing
    - Verantwortliche*r Kommunikation/Medien
    - Verantwortliche*r Vereinsentwicklung (inkl. Club Management)
    - Verantwortliche*r Digitalisierung
- Schlüsselfunktionen werden durch Schlüsselpersonen besetzt. Dies sind…
    - … Leiter*innen oder Fachexpert*innen im jeweiligen Bereich.
    - … Personen, die inhaltliche Verantwortung übernehmen und im Themengebiet eigenständige Entscheide treffen können.
    - … in erster Linie die Swiss Olympic gemeldeten Schlüsselpersonen.
    - …keine Personen mit primär unterstützender Funktion.
- Bedingung ist eine Anstellung,
    - wobei ein Funktionenbeschrieb oder ein klarer Aufgabenbeschrieb vorliegt, aus dem ersichtlich ist, dass der/die Funktionsträger*in die entsprechenden Aufgaben ausübt und über die notwendigen Kompetenzen bezüglich Anforderungen und Entscheidungsbefugnis verfügt.
    - wobei die Entlöhnung verbandsintern vergleichbar mit weiteren Schlüsselfunktionen ist und mindestens einem branchenüblichen Gehalt entspricht (dieses kann je nach Verband und Funktion variieren). Der Bruttolohn (für die Sozialversicherungen und Steuern massgebender Lohn gemäss Lohnausweis Ziffer 8) muss bei einem 100%-Pensum mindestens CHF 80'800.– pro Jahr betragen. Dies beinhaltet Gehaltsnebenleistungen, welche dem Lohn gemäss Lohnausweis (Ziffern 1 bis 7) angerechnet werden dürfen. Bei einem Mandatsverhältnis muss der vereinbarte Betrag bei einem 100%-Pensum mindestens CHF 100'000.– betragen[3]. Der Betrag reduziert sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad der auftragnehmenden Person.
    - Personen im Mandat können ebenfalls deklariert werden. Es gelten sinngemäss die Kriterien für angestellte Personen. Ein 100% Pensum im Mandat entspricht rund 220 Mandatstagen.
- Eine Person kann mehrere Schlüsselfunktionen besetzen, aber nicht über 100% tätig sein.

[2] Um Beschäftigungsgrade aus einem Mandat anrechnen zu können, sind diese dem gemeinsamen Vertrag zu entnehmen oder plausibel daraus abzuleiten.

[3] Dies entspricht dem aufgeführten Bruttolohn von CHF 80'800.– plus zusätzlich rund 25% Sozial- und sonstige Nebenleistungen, die durch die auftragnehmende Person getragen werden müssen.

- Ein 100%-Pensum entspricht einer Wochenarbeitszeit von mind. 40 Stunden.
- Pro Funktion können max. 100% und max. zwei Personen (bei einer gleichgestellten Co-Leitung mit vergleichbaren Pensen und Anstellungsbedingungen) angerechnet werden. Ausnahme bilden…
    - Es können bis maximal 200% angerechnet werden, wenn es sich bei der Geschäftsführung eine gleichgestellte Co-Leitung handelt und dies für die Verbandsgrösse angemessen ist.

1.4 Finanzen (maximal 2 Punkte)

Es zählen die Finanzkennzahlen aus der revidierten und publizierten Jahresrechnung des nationalen Sportverbands.

- Es werden kumulativ wie folgt Punkte vergeben:

Finanzkennzahlen	Pkt.
Liegt der Liquiditätsgrad 2 bei über 100% *Berechnung: ((Flüssige Mittel + kurzfristige Forderungen) / kurzfristiges Fremdkapital) x 100*	0. 50
Liegt die Swiss Olympic-Subventionsquote bei unter 40% *Berechnung: (Beiträge Swiss Olympic / Gesamtertrag) x 100*	0.75
Liegt der Eigenfinanzierungsgrad bei über 20% *Berechnung: (Eigenkapital / Gesamtkapital) x100*	0.75

- Als Basis dienen die Werte aus den am 01.01. im Jahr der Neubewertung vorliegenden letzten vier revidierten und genehmigten Jahresrechnungen.
- Relevant sind folgende Bilanz- und Erfolgsgrössen aus der revidierten Jahresrechnung des Mitgliedverbands[4]:
    - Flüssige Mittel
    - Kurzfristige Forderungen
    - Kurzfristiges Fremdkapital
    - Eigenkapital
    - Beiträge von Swiss Olympic
    - Gesamtertrag
    - Gesamtkapital (Bilanzsumme)
- Bewertet wird der Durchschnitt pro Kennzahl über die vier Erhebungsjahre.
- Zeigt die letzte Jahresrechnung, dass die Aktiven abzüglich der Verbindlichkeiten die Hälfte des Eigenkapitals nicht mehr decken (Kapitalverlust analog Art. 725a OR), werden für die Finanzen keine Punkte vergeben.

2 Qualitative Kriterien

2.1 Führungsinstrumente

Die Beurteilung der Führungsinstrumente dient der gezielten Weiterentwicklung der Verbandsführung. Sind die zugrunde liegenden Anforderungen bei einer Mehrzahl der nationalen Sportverbände nachhaltig und auf hohem Niveau erfüllt, werden die zu beurteilenden Instrumente durch neue, zukunftsgerichtete Führungsinstrumente abgelöst.

2.1.1 Verbandsstrategie (maximal 3 Punkte)

Die zum Erhebungszeitpunkt gültige Verbandsstrategie wird hinsichtlich Erarbeitungsprozess, Inhalt und Struktur, sowie Kommunikation und Umsetzung beurteilt.

[4] Fungiert ein nationaler Sportverband als Dachverband und ist nicht wesentlich wirtschaftlich tätig, sollen die Werte der angeschlossenen Unterverbände aufsummiert werden, diese Spezialfälle sind mit dem Team Verbandsführung abzusprechen. Bei Verbänden mit Konzernstrukturen sind die Werte der konsolidierten Jahresrechnung entscheidend.

Der nationale Sportverband reicht vor dem Auditgespräch Basisaufgaben seine Strategie ein und füllt einen ergänzenden Fragebogen aus. Die Verbandsstrategie und der ausgefüllte Fragebogen dienen als Bewertungsgrundlage und werden am Auditgespräch plausibilisiert.

Die Beurteilung wird anhand des folgenden Rasters vorgenommen. Details sind den «Erläuterungen zu den qualitativen Kriterien» zu entnehmen.

Sub-Kriterium	ungenügend	genügend	gut	sehr gut
	0	1	2	3
A) Erarbeitungsprozess Die Strategie wird in einem strukturierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess erarbeitet. Dabei werden relevante interne und externe Entwicklungen analysiert, unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt sowie relevante Bezugsgruppen angemessen einbezogen. Mitarbeitende, Mitgliederorganisationen und weitere Anspruchsgruppen erhalten geeignete Möglichkeiten zur Mitwirkung. Die Strategie basiert auf einer fundierten Auseinandersetzung mit Chancen, Risiken und möglichen Entwicklungsoptionen des Verbands.				
B) Inhalt und Struktur Die Strategie verfügt über eine nachvollziehbare strategische Architektur mit Vision, Mission bzw. Verbandsauftrag, strategischen Schwerpunkten und Zielen. Prioritäten, strategische Zielsetzungen und angestrebte Wirkungen sind erkennbar und stehen in einem nachvollziehbaren Zusammenhang. Die Strategie behandelt die für die Entwicklung des Verbands relevanten Themenfelder und weist eine konsistente strategische Logik auf.				
C) Strategieverankerung Die Strategie wird intern und extern aktiv sowie zielgruppengerecht kommuniziert und über geeignete Kanäle zugänglich gemacht. Strategische Ziele werden systematisch in operative Ziele, Projekte und Aktivitäten überführt. Zuständigkeiten, Prioritäten, Ressourcen und Umsetzungsverantwortungen sind definiert und nachvollziehbar geregelt. Die Umsetzung der Strategie wird regelmässig überprüft und durch geeignete Controlling- und Steuerungsinstrumente begleitet. Zudem bestehen definierte Prozesse zur Weiterentwicklung und Aktualisierung der Strategie, damit neue Entwicklungen, Chancen und Risiken zeitnah berücksichtigt werden können.				

2.1.2 Organisationsreglement (maximal 3 Punkte)

Das zum Erhebungszeitpunkt gültige Organisationsreglement wird hinsichtlich Inhalt, Aktualität und Kommunikation/Bekanntheit beurteilt.

Der nationale Sportverband reicht vor dem Auditgespräch Basisaufgaben sein Organisationsreglement (oder die einzelnen Dokumente) ein. Dieses dient als Bewertungsgrundlage, noch offene Fragen (bspw. zur Kommunikation) werden am Auditgespräch geklärt.

Die Beurteilung wird anhand des folgenden Rasters vorgenommen. Details sind den «Erläuterungen zu den qualitativen Kriterien» zu entnehmen.

Sub-Kriterium	ungenügend	genügend	gut	sehr gut
	0	1	2	3
A) Inhalt Wesentliche Aspekte der Organisation gem. Merkblatt «Führungsinstrumente: Organisationsreglement» in Ergänzung zu den statutarisch festgelegten Grundsätzen (es ist möglich, einzelne Themen in separaten Reglementen abzubilden und/oder eigene Themen zu ergänzen).				
B) Kommunikation Das Organisationsreglement wird allen relevanten Stakeholdern aktiv kommuniziert und ist auf der Verbandswebsite publiziert. Für Änderungen am Reglement gibt es einen klaren Kommunikationsprozess.				
C) Prozess Das Organisationsreglement ist aktuell und wird regelmässig gemäss einem festgelegten Prozess überarbeitet.				

Wichtig: Die Abgrenzung zwischen Statuten und Reglementen ist nicht in allen nationalen Sportverbänden gleich gestaltet. Für die Beurteilung kann auf weitere, neben dem Organisationsreglement bestehende oder im Organisationsreglement erwähnte Unterlagen zurückgegriffen werden.

2.2 Organisationsentwicklung (nach innen) (maximal 3 Punkte)

Der nationale Sportverband füllt vor dem Auditgespräch Basisaufgaben einen Fragebogen aus, dieser dient als Bewertungsgrundlage und wird am Auditgespräch plausibilisiert.

Die Beurteilung wird anhand des folgenden Rasters vorgenommen. Details sind den «Erläuterungen zu den qualitativen Kriterien» zu entnehmen.

Sub-Kriterium	ungenügend	genügend	gut	sehr gut
	0	1	2	3
A) Strukturen und Verantwortlichkeiten Klare Funktionen, Zuständigkeiten, Kompetenzen und Stellvertretungen sichern eine verlässliche und handlungsfähige Verbandsführung. Die Rollen von Vorstand und Geschäftsleitung sind eindeutig geregelt und dokumentiert. Die Jahresziele werden aus den strategischen Vorgaben abgeleitet und in die operative Planung überführt.				
B) Prozesse und Steuerung Wichtige Prozesse und Abläufe sind dokumentiert und werden regelmässig überprüft und weiterentwickelt. Eine zentrale Datenablage sichert Wissen und Informationen. Budget, Controlling und relevante Kennzahlen unterstützen eine transparente und wirkungsvolle Steuerung des Verbands.				
D) Mitarbeitende und Weiterentwicklung Faire und transparente Rahmenbedingungen fördern die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden und Funktionsträger. Kommissionen und Fachgremien werden angemessen einbezogen. Die Organisation nutzt Erfahrungen und Rückmeldungen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und sichert damit ihre Nachhaltigkeit und Stabilität.				

2.3 Gesellschaftliche Themen (maximal 3 Punkte)

Der nationale Sportverband füllt vor dem Auditgespräch Basisaufgaben den Ethik-Check aus. Dieser dient als Bewertungsgrundlage und wird im Vorfeld des Gesprächs von Swiss Olympic plausibilisiert. Abweichungen zwischen der Selbsteinschätzung des nationalen Sportverbands und der Plausibilisierung durch Swiss Olympic sowie offene Fragen werden am Gespräch geklärt.

Sub-Kriterium	ungenügend	genügend	gut	sehr gut
	0	1	2	3
A) Ethik-Check Plausibilisierter Erfüllungsgrad der Handlungsfelder aus dem Ethik-Check				

2.4 Vereinsentwicklung (maximal 3 Punkte)

Der nationale Sportverband füllt vor dem Auditgespräch Basisaufgaben einen Fragebogen aus, dessen Antworten dienen als Bewertungsgrundlage und werden bei Bedarf am Auditgespräch plausibilisiert. Weiter werden Nutzungszahlen des Lehrgangs «Club Management» und Daten aus der Vereinsbefragung ausgewertet.

Die Beurteilung wird anhand des folgenden Rasters vorgenommen. Details sind den «Erläuterungen zu den qualitativen Kriterien» zu entnehmen.

Sub-Kriterium	ungenügend	genügend	gut	sehr gut
	0	1	2	3
A) Ausbildung Vereinsmanagement: - Anzahl der in den Mitgliedsvereinen ausgebildeten Personen im Vereinsmanagement im Verhältnis zur Anzahl Vereine, sowie - Beitrag des Verbands zur Ausbildung «Club Management» durch die Durchführung eigener, für andere Verbände offene Präsenztage.				
B) Einzelberatungen Vereinsentwicklung: - Anteil der Vereine mit qualifizierter Einzelberatung, sowie - Umfang der erbrachten Beratungsleistung pro Verein.				
C) Workshops und Vernetzung: Umfang und Intensität von Vernetzungs- und Austauschformaten zwischen Vereinen, gemessen anhand gewichteter Teilnehmendenstunden (physische Teilnahme doppelt gewichtet gegenüber virtueller Teilnahme).				
D) Anerkennung freiwilliges Engagement: Vielfalt der Anerkennungsformen, Sichtbarkeit verschiedener Engagementformen sowie strukturelle und kulturelle Verankerung und Transparenz von Anerkennungsprozessen.				
E) Kommunikation Verband → Verein: Wahrnehmung der Vereine hinsichtlich Regelmässigkeit, Reichweite und Relevanz der Verbandskommunikation.				
F) Zufriedenheit der Vereine: Beurteilung der Vereinsunterstützung durch die Vereine bzw. Zufriedenheit der Vereine mit dem Support des Verbands.				

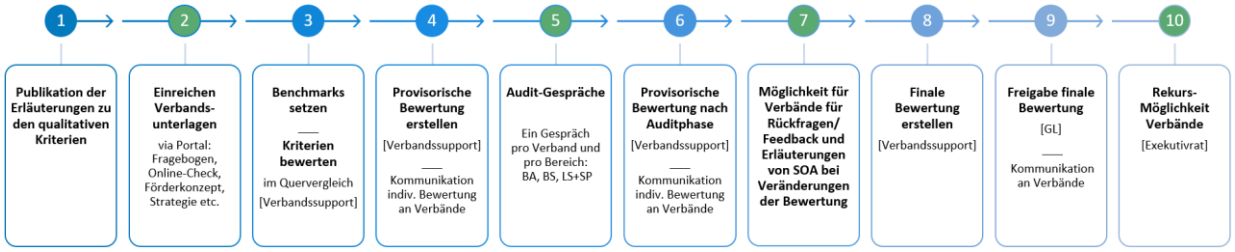
2.5 Unternehmerische Orientierung (maximal 3 Punkte)

Der nationale Sportverband füllt vor dem Auditgespräch Basisaufgaben einen Fragebogen aus (Innensicht), welcher zusammen mit einer Einschätzung der Verbandsberater*innen von Swiss Olympic (Aussensicht) als Bewertungsgrundlage dient. Dabei fliessen beide Perspektiven (Innen- und Aussensicht) in die Bewertung ein, wobei bei grösseren Abweichungen eine methodische Kalibrierung der Bewertungen erfolgt. Die Bewertung wird am Auditgespräch plausibilisiert.

Die Beurteilung wird anhand des folgenden Rasters vorgenommen. Details sind den «Erläuterungen zu den qualitativen Kriterien» zu entnehmen.

Sub-Kriterium	ungenügend	genügend	gut	sehr gut
	0	1	2	3
A) Zukunftsorientierung Wahrnehmen und Gestalten von Entwicklungen sowie bewusster Umgang mit Chancen (Proaktivität, Innovativität, Risikobereitschaft)				
B) Handlungsfähigkeit Eigenverantwortliches und abgestimmtes Handeln (Mitarbeitenden-Autonomie, Gemeinschaftliche Mobilisierung)				

2.6 Beurteilungsprozess der qualitativen Kriterien



Beurteilung und Benchmarking der qualitativen Kriterien:

- Durch Mitarbeitende der Abteilung Verbandsmanagement von Swiss Olympic

Quervergleich und Kontrolle der Beurteilung:

- Abteilungs- und Bereichsleitende von Swiss Olympic (z. B. Verbandsmanagement, Direktion, Services)

3 Weitere Bestimmungen

Der Anhang bildet integrierter Bestandteil dieser Ausführungsbestimmungen.

Soweit nicht mit diesen Ausführungsbestimmungen geregelt, gelangen allfällige Bestimmungen der Richtlinien für die Förderung der nationalen Sportverbände zur Anwendung. Bei allfälligen Widersprüchen gehen die Richtlinien für die Förderung der nationalen Sportverbände diesen Ausführungsbestimmungen vor.

Die Bewertung erfolgt grundsätzlich nach den festgelegten Kriterien. Die Geschäftsleitung ist befugt, in begründeten Ausnahmefällen die sich daraus ergebende Punktzahl anzupassen, wenn diese die nach dem jeweiligen Kriterium zu beurteilende Situation aufgrund besonderer Umstände nicht angemessen widerspiegelt und die Anpassung zur Wahrung des mit diesem Kriterium verfolgten Zwecks erforderlich ist.

4 Inkraftsetzung

Diese Ausführungsbestimmungen wurden von der Geschäftsleitung von Swiss Olympic am 9. November 2026 verabschiedet und treten mit Verabschiedung der Richtlinien durch den Exekutivrat von Swiss Olympic am 5. November 2026 in Kraft. Sie werden erstmals für die Umsetzung des Verbandsfördermodells per 1. Januar 2027 für einen verkürzten Zyklus von 2 Jahren zur Anwendung gebracht.

Swiss Olympic



Natacha Theytaz
Direktorin



Karin Wunderlin-Rauber
Leiterin Abteilung Verbandsmanagement

Anhang:
Besondere Bestimmungen für die Bewertung im 2028 für die Bestimmung der Verbandsförderbeiträge 2029-2032

Quantitative Kriterien – Ergänzung bzw. Anpassungen

Kap. 1.3 Beschäftigungsgrad der Schlüsselfunktionen im Bereich Basisaufgaben

- Für die Bewertung im 2028 zählen die Beschäftigungsgrade des Jahres 2027.

Kap. 1.4 Finanzen

- Für die Bewertung im 2028 zählen die am 01.01.2028 vorliegenden letzten drei revidierten und genehmigten Jahresrechnungen (d.h. 2024, 2025 und 2026 resp. insofern der Bilanzstichtag nicht der 31.12. ist: 2023/2024, 2024/2025 und 2025/2026 bzw. 2026/2027).