

Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden des Katholischen Konfessionsteils

vom 25. Mai 2021

Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Erscheinungsbild und Vertrauen sind die Merkmale, mit denen die Öffentlichkeit den Katholischen Konfessionsteil des Kantons St.Gallen identifizieren soll. Als Mitarbeitende repräsentieren wir alle den Konfessionsteil. Wir sind verantwortlich für seine Wahrnehmung. Deshalb sind wir uns dieser Wirkung täglich bewusst, indem wir uns stets korrekt und angemessen verhalten. Wir sind verantwortungsbewusst und handeln nach bestem Wissen und Gewissen im Sinne des Konfessionsteils.

Die folgenden zentralen Grundsätze, die auf dem Personaldekret des Konfessionsteils beruhen, sind für uns wegleitend:

1. Wir erfüllen unsere Treuepflicht und wahren die Interessen des Konfessionsteils (Loyalität).

- Wir halten uns an das Recht und an unsere Aufträge.
- Wir erfüllen unsere Aufgaben persönlich, sorgfältig und gewissenhaft.
- Wir handeln nachhaltig und wirtschaftlich. Dabei schonen wir die Ressourcen.
- Wir unterlassen es, uns persönlich zu bereichern oder uns anderweitig Vorteile zu verschaffen.

Stichworte/Anwendungsbeispiele:

- Auch ausserdienstlich berücksichtigen wir unsere Loyalitätspflicht gegenüber dem Konfessionsteil als unserem Arbeitgeber und verhalten uns wohlwollend und widerspruchsfrei.
- Nutzen wir die Infrastruktur des Arbeitgebers privat, gelten wir dies angemessen ab.
- Als Spesen machen wir nur notwendige und angemessene Aufwendungen geltend.

2. Wir handeln fachlich und menschlich kompetent (Professionalität).

- Wir gehen untereinander und mit Dritten wertschätzend, ehrlich und anständig um. Wir bleiben auch in herausfordernden Situationen gefasst.
- Nach aussen handeln wir sachbezogen, dossierfest und im Rahmen unseres Auftrags dienstleistungsorientiert.
- In unserem Arbeitsumfeld legen wir Wert auf eine gute Zusammenarbeit. Wir achten und unterstützen einander. Wir respektieren gegenseitig unsere persönliche Integrität.
- Wir vermeiden Willkür, Bevorzugung und Herabsetzung. Diskriminierendes Verhalten tolerieren wir in keiner Hinsicht.

Stichworte/Anwendungsbeispiele:

- Wir dulden weder rassistische oder sexistische Äusserungen noch ein entsprechendes Verhalten.
- Gegen Mobbing sowie rassistische und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schreiten wir ein.

3. Wir vermeiden Interessenkonflikte oder legen sie offen (Unabhängigkeit).

Wir prüfen regelmässig, ob unsere Privatinteressen und Privatbeziehungen zu Interessenkonflikten in unserer beruflichen Funktion führen oder führen könnten. Wenn ja, informieren wir unsere Vorgesetzten.

Stichworte/Anwendungsbeispiele:

- Wir treten in Ausstand, wenn wir in einem Geschäft persönlich befangen sind oder den Anschein dazu erwecken.
- Nebenbeschäftigungen können Abhängigkeiten und Doppelinteressen schaffen. Deshalb informieren wir unsere Vorgesetzten vorgängig, wenn wir beabsichtigen, entgeltliche Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter auszuüben. Eine Beschäftigung ist nach Personalrecht entgeltlich, wenn die Entschädigung 2'400 Franken je Jahr übersteigt.
Nicht als Nebenbeschäftigung gelten Einsätze in Freizeit- und Hobbyvereinen, sofern dafür keine Arbeitszeit beansprucht wird und Interessenkonflikte ausgeschlossen werden können.
- Anstellungen: Verwandte und Freunde werden nicht bevorzugt behandelt.

4. Wir widerstehen Druck und lassen uns nicht bestechen (Integrität).

Wir sind uns bewusst, dass Korruption oft subtil mit der Förderung des Wohlwollens durch kleine Geschenke und Gefälligkeiten beginnt, ohne dass unmittelbar eine Gegenleistung verlangt wird. Stellen wir Beeinflussungs- oder Druckversuche fest, informieren wir die Vorgesetzten.

Stichworte/Anwendungsbeispiele:

- Wir nehmen keine Geschenke oder andere Vorteile an, die im Zusammenhang mit unserer beruflichen Tätigkeit stehen oder stehen könnten. Ausgenommen sind geringfügige, sozial übliche Geschenke und Vorteile.
- In Beschaffungs- oder Entscheidungsprozessen ist die Annahme von Vorteilen ausnahmslos verboten. In solchen Fällen wird immer der Anschein der Beeinflussbarkeit erweckt.
- Bei Zweifeln bestimmen die Vorgesetzten das angemessene Verhalten.
- Einladungen zu Veranstaltungen dürfen wir annehmen, wenn:
 - die Veranstaltung fachlichen Charakter hat und die Vorgesetzten uns im Voraus die Teilnahme erlaubt haben;
 - wir den Konfessionsteil in einer Unternehmung, Anstalt oder Organisation vertreten und die Veranstaltung im Zusammenhang mit unseren Aufgaben steht sowie in einem angemessenen Rahmen stattfindet;
 - die vorgesetzte Stelle uns zur Teilnahme an einer repräsentativen Veranstaltung ermächtigt oder beauftragt hat.
- Beschaffungen: Bei der Vergabe von Aufträgen halten wir die Vorschriften des Verwaltungsdokuments konsequent ein. Wir berücksichtigen Grundsätze wie Transparenz, Rechtsgleichheit und Wirtschaftlichkeit.

5. Wir gehen sorgfältig mit Daten und Informationen um (Vertraulichkeit).

- Unter Berücksichtigung und Vorbehalt von Amtsgeheimnis und Datenschutz sind wir in unserem Handeln transparent und offen.
- Wir wahren das Amtsgeheimnis und geben keine Informationen preis, die nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift vertraulich sind.
- Wir schützen die Daten, die wir bearbeiten oder bearbeiten lassen.

Hilfestellung im Alltag (Verhaltenstipps): Selbstkontrolle, Vorgesetzte, Meldestelle

Fragen zur Selbstkontrolle im Alltag

Wer nach gesundem Menschenverstand handelt, hinschaut statt wegschaut, Fragen stellt und Bedenken äussert, handelt richtig.

Zur Orientierung in unsicheren Situationen dienen folgende Fragen:

- Ist mein Handeln korrekt?
- Würden meine Familie und Freunde mein Verhalten als anständig empfinden?
- Welcher Eindruck könnte in der Öffentlichkeit durch mein Handeln entstehen?

Im Zweifelsfall zu den Vorgesetzten

Bestehen Zweifel hinsichtlich des korrekten Verhaltens, sind grundsätzlich die Vorgesetzten zu fragen. Der Sachverhalt soll klar geschildert werden. Es darf erwartet werden, dass wir die nötige Hilfestellung erhalten.

Misstände melden

Wir schauen hin statt weg und informieren unsere Vorgesetzten bei Anhaltspunkten, die einen Missstand vermuten lassen.

Ist es nicht möglich, Verdachtsmomente mit dem Direktbetroffenen oder der vorgesetzten Stelle anzusprechen oder führt es nicht zum Ziel, können wir das organisationsintern melden (Art. 58 PersD). Die internen Meldungen werden vertraulich behandelt. Mit einer solchen Meldung wird die Treuepflicht nicht verletzt, sofern die Meldung in guten Treuen erfolgt. In guten Treuen bedeutet, dass wir den Inhalt unserer Meldung für wahr halten dürfen oder wenn es gute Gründe gibt, das Gemeldete für wahrscheinlich zu halten.

In Anlehnung an den Verhaltenskodex des Kantons St.Gallen.