

Reglement

Schutz der Würde und Integrität der Mitarbeitenden

(Angestellte, Ehrenamtliche und Freiwillige)

**nachfolgend sind obige Zielgruppen zusammengefasst als MA benannt*

1. Grundhaltung

Das Blaue Kreuz St. Gallen - Appenzell (nachstehend BK SG-App genannt) schützt die Persönlichkeit aller Mitarbeitenden (MA). Diese haben Anspruch auf Schutz ihrer Würde und Gesundheit sowie der seelischen und körperlichen Integrität im Rahmen ihrer Anstellung oder Aufgaben beim BK SG-App. Handlungen, Äusserungen, Forderungen und Aussagen, welche die Persönlichkeitsrechte verletzen, sind widerrechtlich und werden nicht toleriert. Jede Persönlichkeits- und Grenzverletzung muss zeitnah und stufenkonform thematisiert werden. Um Widerhandlungen zu unterbinden, kann die Geschäftsführung, respektive Vorstand, Massnahmen ergreifen.

2. Definitionen

Persönliche Integrität

Persönliche Integrität umfasst die physische, psychische, geistige und moralische Unversehrtheit des Menschen. Mit Verletzungen der persönlichen Integrität sind Angriffe auf die Person als Ganzes gemeint. Es geht um Verhaltensweisen, die Grenzen verletzen und den Selbstwert schädigen. Diese Grenzüberschreitungen können bewusst, aber auch unbeabsichtigt geschehen. Denn im Alltag ist es nicht immer eindeutig und erkennbar, ob man jemandem zu nahegetreten ist.

Mobbing

Mobbing bedeutet, jemanden - z.B. am Arbeitsplatz - über längere Zeit systematisch zu schikanieren, zu bedrängen, auszugrenzen und damit zu entwerten. Mobbing kann in verschiedensten Handlungen zum Ausdruck kommen, welche die Persönlichkeit und das Selbstwertgefühl verletzen, so unter anderem als Angriffe auf:

- die Möglichkeit, sich mitzuteilen
- die sozialen Beziehungen in der Arbeitssituation
- das soziale Ansehen
- die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
- die (seelische) Gesundheit

Mobbing unterscheidet sich von Konflikten, wie sie in jeder Arbeitssituation oder Zusammenarbeit entstehen und gelöst werden müssen.

Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person unerwünscht ist. Sexuelle Belästigung kann in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- Anzügliche Bemerkungen
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen
- Sexistische Sprüche, Witze – sexistische Nachrede
- Aufdringliche und taxierende Blicke
- Vorzeigen von pornographischem Material, insbesondere auch via Internet
- Zweideutige Aufforderungen
- Zudringliche Körperkontakte
- Annäherungsversuche verbunden mit dem in Aussicht stellen von Vor- oder Nachteilen.

Besonders schwere Formen wie Erpressung, sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung, Schändung und Vergewaltigung sind Straftatbestände. Zusätzliche innerbetriebliche und arbeitsrechtliche Sanktionen sind in diesen Fällen selbstverständlich.

3. Vorgehensweisen

Verantwortung der Betroffenen

Wer sich gemobbt oder belästigt fühlt, soll dies nach Möglichkeit gegenüber der betreffenden Person klar und unmissverständlich mitteilen. Tritt keine Besserung ein, soll Meldung an die vorgesetzte Person erstattet werden. Ist dies nicht möglich, kann die Meldung an die übernächste Instanz gemacht werden. Die externe Ombudsstelle (Vertrauensstelle) kann als Unterstützung ebenfalls einbezogen werden.

Verantwortung der Vorgesetzten

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine mobbing- und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie sorgen dafür, dass Hinweisen auf Mobbing oder sexuelle Belästigung unverzüglich nachgegangen wird.

Die Vorgesetzten müssen unter Umständen auch gegen den Wunsch der Betroffenen aktiv werden, um ihrer Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber sowie der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gerecht zu werden. Die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen sowie das Datenschutzrecht sind in jedem Fall zu beachten.

Verantwortung aller Mitarbeitenden

Wer beobachtet, wie andere gemobbt oder belästigt werden, ist aufgefordert, direkt Stellung zu nehmen, Betroffenen ihre Unterstützung anzubieten und die mobbende oder belästigende Person zu kritisieren. Die MA sind ebenso verpflichtet, durch ihr persönliches Verhalten auf eine mobbing- und belästigungsfreie Atmosphäre hinzuwirken.

Beschwerdeverfahren und -Recht (Art. 16.3 Personalreglement vom 01.01.2025)

«Bei Unstimmigkeiten im Rahmen des Dienstverhältnisses haben die MA jederzeit das Recht, eine Beschwerde zuhanden der vorgesetzten Stelle anzubringen. Der Dienstweg ist einzuhalten. Das bedeutet, dass MA ihre Anliegen zunächst der direkt vorgesetzten Stelle mitteilen, bevor sie sich an höhere Instanzen oder andere Stellen – z.B. die Ombudsstelle – wenden.»

Die Eskalationsstufen gestalten sich demnach für alle Angestellten - aber auch für alle Ehrenamtlichen und Freiwilligen - wie folgt:

1. Vorgesetzte Person
 2. Geschäftsführung
 3. Vorstand
- Ggf. unabhängige externe Ombudsstelle (Vertrauensstelle)

Die Angaben zu den zuständigen Ansprechpersonen werden im Anhang (Merkblatt 1) festgehalten.

4. Ombudsstelle (Vertrauensstelle)

Jede direkt vorgesetzte Stelle steht für Informationen und Fragen sowie zur Unterstützung und Begleitung Betroffener zur Verfügung.

MA, die jedoch eine externe Beratung in Anspruch nehmen möchten, können sich an eine unabhängige externe Ombudsstelle wenden. Die vorgesetzte Stelle muss über die Kontaktaufnahme nicht informiert werden. Die Beratung ist für MA von BK SG-App kostenlos.

Die Ombudsstelle wirkt als unabhängige (weisungsungebundene) Beratungs- und Vermittlungsstelle. MA können sich zu Themen im Rahmen dieses Reglements aber auch zu weiteren Fragen, Problemen und Konflikten an die externe Ombudsstelle wenden, wenn sie

1. sich im Rahmen ihrer Anstellung oder Aufgabe in ihrer Persönlichkeit bzw. ihren Persönlichkeitsrechten verletzt fühlen
2. das Wohl von MA des BK SG-App als gefährdet erachten

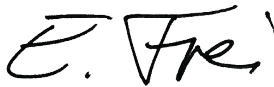
Die Ombudsstelle ist **nicht** zuständig

- für Beschwerden, die ein hängiges Rechtsverfahren betreffen
- bei MA für arbeitsrechtliche Themen, die nicht mit Persönlichkeitsverletzungen zu tun haben (z.B. reine Salärfragen oder Themen im Zusammenhang mit Anstellungsreglementen)

Die Ombudsstelle garantiert den meldenden MA gegenüber Vertraulichkeit. Diese wird nur aufgehoben, wenn die an die Ombudsstelle gelangenden MA bereit sind, für die nötigen Abklärungen die Angaben zu ihrer Person nach aussen offen zu legen. Einzige Ausnahme bildet die begründete Annahme einer schweren/akuten Gefährdung, welche die Ombudsstelle veranlassen kann, im Interesse einer Person zu intervenieren.

5. Inkraftsetzung

Dieses Reglement wurde vom Vorstand per 01.01.2026 in Kraft gesetzt.



Esther Frei
Co-Präsidentin



René Lutz
Co-Präsident

Merkblatt 1

Anhang zum Reglement Schutz der Würde und Integrität der Mitarbeitenden (Angestellte, Ehrenamtliche und Freiwillige)

Aktuelle Kontaktpersonen

Vorgesetzte Person

Person, gemäss Angaben im Pflichtenheft respektive in der Einsatzvereinbarung.

Geschäftsführung

Blaues Kreuz St. Gallen – Appenzell

Daniel Lieberherr

Kugelgasse 3

9004 St. Gallen

071 231 00 31, daniel.lieberherr@blaueskreuz.ch

Co-Präsidium Blaues Kreuz St. Gallen-Appenzell

Esther Frei, Kugelgasse 3, 9004 St. Gallen, esther.frei@blaueskreuz.ch

René Lutz, Kugelgasse 3, 9004 St. Gallen, rene.lutz@blaueskreuz.ch

Externe Ombudsstelle

Vertrauensstelle Themis

General-Guisan-Strasse 47

Postfach 2089

8401 Winterthur

052 550 05 54, temis@temis.ch