

# Verhaltenskodex

## Universitäre Psychiatrische Dienste

### Bern (UPD) AG

Verabschiedet vom Verwaltungsrat am 18.08.2025

Ersetzt den Code of Conduct vom November 2023

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                                                    |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. Zweck und Geltungsbereich .....</b>                                                          | <b>3</b> |
| 1.1 Ziel und Bedeutung des Verhaltenskodex .....                                                   | 3        |
| 1.2 Geltungsbereich .....                                                                          | 3        |
| <b>2. Grundsätze unseres Handelns .....</b>                                                        | <b>3</b> |
| 2.1 Gesetzliche und interne Regeln, Regelkonformes Geschäftsverhalten (Compliance-Grundsatz) ..... | 3        |
| 2.2 Verantwortung gegenüber Patientinnen und Patienten .....                                       | 3        |
| 2.3 Dienstleistungshaltung .....                                                                   | 3        |
| 2.4 Arbeitsumfeld und Zusammenarbeit .....                                                         | 4        |
| 2.5 Führung, Vorbildfunktion und Unternehmenskultur .....                                          | 4        |
| 2.6 Forschung und Lehre .....                                                                      | 4        |
| 2.7 Zusammenarbeit mit Zuweisenden und Geschäftspartnern .....                                     | 4        |
| 2.8 Geschenke und Einladungen .....                                                                | 5        |
| 2.9 Persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz .....                                                  | 5        |
| 2.10 Interessenskonflikte .....                                                                    | 5        |
| 2.11 Sorgsamer Umgang mit Ressourcen .....                                                         | 5        |
| 2.12 Kommunikation und öffentliche Auftritte .....                                                 | 5        |
| 2.13 Spenden, Sponsoring und politische Zuwendungen .....                                          | 6        |
| <b>3. Umsetzung und Durchsetzung .....</b>                                                         | <b>6</b> |
| 3.1 Meldung von Fehlverhalten und Schutz von Hinweisgebenden .....                                 | 6        |
| 3.2 Sanktionen bei Verstössen .....                                                                | 6        |

## **1. Zweck und Geltungsbereich**

### **1.1 Ziel und Bedeutung des Verhaltenskodex**

Die UPD erfüllt eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe in der psychiatrischen Versorgung, Forschung, Lehre und Weiterbildung. Dieser Verhaltenskodex definiert die grundlegenden Werte und Verhaltensstandards für alle, die für oder im Namen der UPD tätig sind. Er dient als Orientierungshilfe im Berufsalltag und fördert eine Kultur der Integrität, des Respekts, des Vertrauens und der Verantwortung.

Der Verhaltenskodex ist öffentlich zugänglich.

### **1.2 Geltungsbereich**

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden, Führungspersonen, Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats (in diesem Dokument summarisch: «Mitarbeitende»).

Für externe Partner, Beauftragte und Lieferanten gelten vergleichbare Grundsätze hinsichtlich Integrität, Datenschutz, Menschenrechte und verantwortungsvollem Verhalten. Entsprechende Erwartungen können im Rahmen vertraglicher Beziehungen ausdrücklich festgelegt werden.

## **2. Grundsätze unseres Handelns**

### **2.1 Gesetzliche und interne Regeln, Regelkonformes Geschäftsverhalten (Compliance-Grundsatz)**

Wer für die UPD tätig ist, handelt eigenverantwortlich und verantwortungsbewusst und im Einklang mit den geltenden Gesetzen, Reglementen und internen Weisungen. Alle kennen die für ihre Tätigkeit relevanten Regeln und handeln danach.

### **2.2 Verantwortung gegenüber Patientinnen und Patienten**

Im Zentrum unserer Arbeit stehen die Patientinnen und Patienten. Ihre Würde, Sicherheit und das Vertrauen in unsere Institution sind von höchster Bedeutung. Alle handeln respektvoll, achtsam und entsprechend den Regeln der Berufsethik und aktuellen fachlichen Wissensstandards.

Zudem erwartet die UPD ein besonders hohes Mass an Respekt, Professionalität und Distanzwahrung im Umgang mit Patientinnen und Patienten. Jegliche Form von sexualisierter Grenzüberschreitung, insbesondere in Abhängigkeitsverhältnissen, ist strikt untersagt.

### **2.3 Dienstleistungshaltung**

Die UPD versteht sich als moderne Dienstleisterin im Gesundheitswesen. Von allen Mitarbeitenden wird ein freundlicher, lösungsorientierter und professioneller Umgang erwartet. Dazu gehört auch, auf Fragen, Anliegen und Kritik sachlich und hilfsbereit einzugehen.



## **2.4 Arbeitsumfeld und Zusammenarbeit**

Wir pflegen einen respektvollen, kollegialen, fairen und professionellen Umgang miteinander, der geprägt ist von Verlässlichkeit, sachlicher Kommunikation, fachlicher Kompetenz, gegenseitiger Unterstützung und klarer Rollenteilung. Konflikte werden frühzeitig, offen und konstruktiv angesprochen.

Ein gutes Arbeitsumfeld entsteht durch Rücksichtnahme, Wertschätzung, Aufmerksamkeit und Verantwortungsbereitschaft.

Diskriminierung, Belästigung, Ausgrenzung, persönliche Angriffe oder Machtmissbrauch werden nicht geduldet.

Störendes oder destruktives Verhalten, das die Zusammenarbeit systematisch beeinträchtigt, wird nicht toleriert. Dazu zählen etwa wiederholte verbale Angriffe, Einschüchterungen oder das gezielte Untergraben von Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzten. Solche Verhaltensweisen werden geahndet und können Sanktionen nach sich ziehen (Ziff. 3.2 nachfolgend).

## **2.5 Führung, Vorbildfunktion und Unternehmenskultur**

Führungspersonen tragen eine besondere Verantwortung für die Qualität des Arbeitsumfelds und die Schonung der Ressourcen. Sie fördern die Kultur der Offenheit und Integrität, fördern die fachliche Bildung und gehen achtsam mit ihrer Rolle um. Sie gehen mit gutem Beispiel voran und sorgen für Rahmenbedingungen, in denen Mitarbeitende wachsen, sich entfalten und ihre Arbeit mit Freude und Sinn erfüllen können.

Wir fördern eine Kultur der offenen Kommunikation, in der auch kritische Hinweise willkommen sind. Konstruktives Feedback, Fehlerkultur, Lernbereitschaft und gemeinsames Streben nach Verbesserung gehören zu unserem Selbstverständnis als lernende Organisation.

## **2.6 Forschung und Lehre**

Wer an Forschungsprojekten mitwirkt, achtet auf wissenschaftliche Redlichkeit und Integrität, transparente Methodik und den sorgsamen Umgang mit Daten. Forschungsvorhaben entsprechen den geltenden gesetzlichen und ethischen Standards. Wo nötig ist die Zustimmung der zuständigen Ethikkommission einzuholen.

## **2.7 Zusammenarbeit mit Zuweisenden und Geschäftspartnern**

Die UPD pflegt eine verlässliche, professionelle Zusammenarbeit mit zuweisenden Stellen, anderen Gesundheitsinstitutionen und Geschäftspartnern. Das Verhalten gegenüber diesen externen Akteuren ist respektvoll und im Interesse der Institution. Vertraulichkeit und Datenschutz sind zu wahren.

## **2.8 Geschenke, Vorteilsgewährung und Einladungen**

Jegliche Art von Bestechung und Vorteilsgewährung wird abgelehnt. Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die UPD keine Geschenke, Einladungen oder andere Vorteile annehmen oder gewähren, wenn dadurch der Eindruck von Abhängigkeit oder Beeinflussung entstehen könnte. Geringwertige Aufmerksamkeiten sind zulässig, sofern sie im üblichen Rahmen bleiben bzw. den geltenden Vorschriften entsprechen. Die Ausrichtung von Vorteilen an Amtsträgerinnen und Amtsträger ist gänzlich verboten. Im Zweifelsfall ist die vorgesetzte Stelle oder die Direktorin bzw. der Direktor HR zu kontaktieren.

## **2.9 Persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz**

Persönliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden sind Privatsache – solange sie die berufliche Zusammenarbeit nicht beeinträchtigen. Bei hierarchischen Abhängigkeiten oder Möglichkeiten der Beeinflussung von Personalentscheidungen, Beurteilungen oder anderen dienstlichen Vorgängen, kann dies zu einer Vielzahl von Problemen führen (Interessenskonflikt, Machtungleichgewicht, Gefahr der Begünstigung, Benachteiligung Dritter, Rufschädigung und Vertrauensverlust, rechtliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen).

In solchen Fällen sind die betroffenen Personen verpflichtet, die Beziehung frühzeitig der vorgesetzten Stelle oder der Direktorin, dem Direktor HR zu melden. Dies dient nicht der Kontrolle privater Lebensgestaltung, sondern dem Schutz der Integrität des Arbeitsverhältnisses und der Institution. Ziel ist eine faire, transparente Lösung, etwa durch organisatorische Entflechtung. Verschweigen oder Bevorzugung aufgrund persönlicher Beziehungen wird nicht toleriert.

## **2.10 Interessenskonflikte**

Private Interessen dürfen nicht mit der Tätigkeit bei der oder für die UPD kollidieren. Potenzielle Konflikte sind zu vermeiden oder offenzulegen. Entscheidungen im beruflichen Kontext dürfen nicht durch persönliche Vorteile oder Beziehungen beeinflusst werden. Mögliche Interessenskonflikte sind frühzeitig mit der vorgesetzten Stelle oder der Direktorin, dem Direktor HR zu klären.

## **2.11 Sorgsamer Umgang mit Ressourcen**

Betriebsmittel, Einrichtungen, Daten und andere Ressourcen der UPD dürfen ausschliesslich für dienstliche Zwecke verwendet werden. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sorgfältig mit dem Eigentum der UPD umzugehen und es vor Verlust, Missbrauch oder Beschädigung zu schützen. Wir stellen eine transparente und korrekte finanzielle Berichterstattung sicher.

## **2.12 Kommunikation und öffentliche Auftritte**

Gegenüber Medien, Behörden und der Öffentlichkeit erfolgt die Kommunikation abgestimmt, sachlich und zurückhaltend. Medienanfragen erfolgen über die Abteilung Marketing und Kommunikation. Mitarbeitende äussern sich in sozialen Medien oder im öffentlichen Raum nicht



im Namen der UPD, es sei denn, sie wurden dazu explizit befugt. Bei persönlichen Auftritten achten Mitarbeitende darauf, das Ansehen der UPD nicht zu gefährden.

### 2.13 Spenden, Sponsoring und politische Zuwendungen

Die UPD beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten und leistet keine Spenden an politische Parteien oder Personen. Spenden und Sponsoringaktivitäten sind möglich, wenn sie dem Zweck der UPD entsprechen, transparent dokumentiert und durch die zuständigen Stellen genehmigt sind.

Zuwendungen dürfen niemals dazu dienen, geschäftliche Vorteile zu erlangen oder behördliche Entscheidungen zu beeinflussen. Mitarbeitende dürfen auch im privaten Namen keine solchen Versprechungen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die UPD machen.

## 3. Umsetzung und Durchsetzung

### 3.1 Meldung von Fehlverhalten und Schutz von Hinweisgebenden

Wer Vorfälle oder Situationen beobachtet, bei welchen gegen diese Regeln verstossen wird – sei es im eigenen Arbeitsumfeld oder in anderen Organisationseinheiten –, ist aufgefordert zu handeln.

Die betreffenden Personen können direkt darauf angesprochen werden. In der Regel soll das Gespräch mit der vorgesetzten Stelle gesucht werden. Alternativ stehen intern die Betriebskommission, die Direktorin oder der Direktor HR oder die externe unabhängige Meldestelle unter [meldestelle\\_upd@bgpartner.ch](mailto:meldestelle_upd@bgpartner.ch) als Ansprechstellen zur Verfügung. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt.

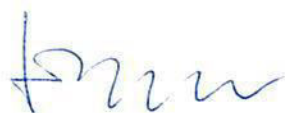
Hinweisgebende Personen, die in gutem Glauben handeln, sind vor Repressalien geschützt.

Eine Meldung muss wahrheitsgemäss erfolgen. Bewusst falsche Anschuldigungen verstossen gegen diesen Kodex und können zu Sanktionen gegen die meldende Person führen.

### 3.2 Sanktionen bei Verstössen

Bestätigte Regelverstösse gegen diesen Verhaltenskodex können disziplinarische, arbeitsrechtliche oder rechtliche Konsequenzen haben. Die Art der Massnahmen richtet sich nach der Schwere des Verstosses und den Umständen des Einzelfalls.

Für Führungspersonen und Organmitglieder gelten zudem die anwendbaren Bestimmungen der internen Reglemente, des Arbeitsrechts oder des Gesellschaftsrechts.



Dr. Christoph B. Egger  
Präsident des Verwaltungsrats



Josef Müller  
CEO