

1. Weshalb ein Code of Conduct

In der *lups* arbeiten rund 1600 Menschen aus verschiedenen Berufsgruppen eng zusammen und viele von ihnen absolvieren hier ihre Aus- oder Weiterbildung. Jeder von uns hat einen eigenen beruflichen und persönlichen Hintergrund. Diese Vielfalt und Diversität machen uns einzigartig und ermöglichen uns, in interprofessioneller Zusammenarbeit eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe in der psychiatrischen Versorgung, Forschung, Lehre und Weiterbildung zu erbringen.

Diese Vielfalt kann aber auch Unsicherheit und Konfliktpotenzial mit sich bringen, was anspruchsvoll ist. Vertrauen, Respekt und die Offenheit, Fehler anzusprechen und Verbesserungen zu suchen sind wichtig für unsere Arbeit in der *lups*.

Wir fördern eine Kultur des kontinuierlichen Lernens, in der Fehler und Fehlverhalten offen angesprochen und geklärt werden. Schwere Verstösse gegen Regeln tolerieren wir nicht.

Basierend auf den geltenden Rechtsgrundlagen und auf den Werten der *lups* richten wir unser Verhalten nach Grundsätzen aus, die ein respektvolles und integrires Miteinander mit unseren Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohner, Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen und der *lups* als Arbeitgeberin möglich machen. Der Code of Conduct (Verhaltenskodex) ist der Leitfaden für unser Handeln.

2. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden, Führungspersonen sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats (im Folgenden: «Mitarbeitende»).

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

3. Verhaltensgrundsätze

Umgang mit Patientinnen und Patienten und Bewohnerinnen und Bewohnern

Wir verstehen uns als Dienstleistende an den Patientinnen und Patienten und Bewohnerinnen und Bewohnern, die im Zentrum unserer Arbeit stehen. Ihre Würde, Sicherheit und das Vertrauen in unsere Institution sind von höchster Bedeutung. Wir kommunizieren mit ihnen und ihrem Umfeld auf Augenhöhe und achten auf einen respektvollen und freundlichen Umgangston.

Zudem erwartet die *lups* ein besonders hohes Mass an Respekt, Professionalität und Distanzwahrung im Umgang mit Patientinnen und Patienten und Bewohnerinnen und Bewohnern. Jegliche Form von Grenzüberschreitung ist strikt untersagt.

Qualität und Sicherheit in der Patientenbehandlung

Wir setzen alles daran, eine sichere und hochwertige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten.

Integrität in der Forschung

Wir halten uns in der Forschung stets an die Grundsätze der Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis.

Zusammenarbeit

Wir arbeiten konstruktiv zusammen, kommunizieren klar und transparent und bleiben auch in anspruchsvollen Situationen respektvoll. Gegenüber der *lups* sind wir loyal und sprechen mit einer Stimme.

Wir unterlassen störendes oder destruktives Verhalten, das die Zusammenarbeit systematisch beeinträchtigt. Dazu zählen etwa wiederholte verbale Angriffe, Einschüchterungen oder das gezielte Untergraben von Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzten. Wir wahren in allen Fällen die sexuelle Integrität von Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten und Bewohnerinnen und Bewohnern.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Wir wahren die physische und psychische Integrität unserer Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten und Bewohnerinnen und Bewohner.

Interessenkonflikte

Treten Interessenkonflikte auf, schaffen wir Transparenz durch Offenlegung und suchen nach geeigneten Lösungen, um sie zu klären.

Integres Verhalten

Wir kennen die Regeln und handeln danach.

Datenschutz und Datensicherheit

Wir gehen sorgfältig mit uns anvertrauten Personendaten um und bearbeiten Personendaten und andere vertrauliche Daten mit der durch die *lups* bereitgestellten Infrastruktur gemäss den gesetzlichen und internen Regelungen und schützen sie vor unbefugtem Zugriff.

Kommunikation und öffentliche Auftritte

Mediananfragen werden immer über die Abteilung Unternehmenskommunikation & Marketing koordiniert. Gegenüber Medien, Behörden und der Öffentlichkeit erfolgt die Kommunikation abgestimmt, sachlich und zurückhaltend. Mitarbeitende äussern sich in sozialen Medien oder im öffentlichen Raum nicht im Namen der *lups*, es sei denn, sie wurden dazu explizit befugt. Bei persönlichen Auftritten achten Mitarbeitende darauf, das Ansehen der *lups* nicht zu gefährden.

Zusammenarbeit mit Zuweisenden und Geschäftspartnern

Wir arbeiten vertrauensvoll und professionell mit unseren Zuweisenden und unseren Geschäftspartnern zusammen.

Geschenke und Einladungen

Wir lehnen jegliche Arten von Korruption und Vorteilsannahme ab. Die Entgegennahme von Geld oder Vermögenswerten (z. B. Beratungshonorare, Forschungs- oder Sponsoring-Gelder) wickeln wir transparent ab. Geschenke oder Einladungen von Firmen und Einzelpersonen, einschliesslich Patientinnen und Patienten dürfen das übliche Mass kleiner Anerkennungen nicht übersteigen. Hinsichtlich Unterstützungsbeiträgen für die Teilnahme an Fachveranstaltungen halten wir uns an die geltenden externen und internen Regeln. Sämtliche der *lups* zufließenden Mittel gehen unabhängig von ihrer Herkunft in das Eigentum der *lups* über. Wir gewähren, versprechen oder fordern keine unlauteren Vorteile und nehmen keine Zuwendungen an, die unser Entscheidungsverhalten beeinflussen könnten.

Schutz der Vermögenswerte der *lups*

Wir schützen die Vermögenswerte der *lups* und stellen eine transparente und korrekte finanzielle Berichterstattung sicher.

Nachhaltigkeit

Wir verbessern unseren ökologischen Fussabdruck stetig und übernehmen Verantwortung, heute wie auch für künftige Generationen. Wir setzen uns für einen schonenden Umgang mit Ressourcen ein und berücksichtigen bei unserem Handeln und unseren Entscheidungen die Auswirkungen auf die Umwelt.

4. Verantwortlichkeiten

Alle Mitarbeitenden der *lups* sind selbst für ihr regelkonformes Verhalten verantwortlich. Insbesondere Führungskräfte tragen die Verantwortung, sich mit den Rahmenbedingungen vertraut zu machen, die sie und ihre Mitarbeitenden in ihrer Arbeit berücksichtigen müssen.

5. Umgang mit Verstössen

Die hier definierten Verhaltensregelungen sind für alle Mitarbeitenden der *lups*, ungeachtet ihrer Funktion oder Hierarchiestufe, verpflichtend. Regelverstösse werden nicht toleriert. Bestätigte Regelverstösse ziehen Konsequenzen nach sich. Zur Meldung von vermuteten Verstössen kann die neutrale Meldeplattform genutzt werden. Die eingegangenen Meldungen werden von der Compliance gemäss dem Reglement über die neutrale Meldestelle bearbeitet. Die Compliance bearbeitet die Meldungen vertraulich. Meldenden entsteht keine Benachteiligung im Arbeitsverhältnis (siehe dazu Reglement über die neutrale Meldestelle).

Wir wünschen uns ein respektvolles und integrires Miteinander. Der Code of Conduct soll uns dabei unterstützen.

6. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie tritt per 1. Januar 2026 in Kraft.



Michael Rolaz
Verwaltungsratspräsident



Peter Schwegler
Direktor/CEO