



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Schweizer Armee

Verhaltensgrundsätze und Werte

für die Gruppe Verteidigung

Impressum

Herausgeber	Schweizer Armee
Verfasser	Armeestab
Premedia	Zentrum digitale Medien der Armee DMA, 81.097d, 01.25
Copyright	VBS 2025

Inhaltsverzeichnis

Die Wichtigkeit des konformen Verhaltens	4	Wer nach Rat und Hilfe fragt, handelt immer richtig	22
Was bedeutet «Compliance»?	5	Handeln im Einklang mit sämtlichen Regeln, Absichten und Zielen	23
Verhaltenskodex der Bundesverwaltung	6	Tätigkeitsgebiet des Compliance Dienst Verteidigung	24
Die 7 Verhaltensgrundsätze	7	Transparenz über die aktuelle Risikosituation	25
1. Integrität im Geschäftsverkehr	8	Sprechen Sie über Compliance-Bedenken	26
2. Nachhaltige Unternehmensführung	9	Adressen und Links	28
3. Transparente Berichterstattung	10		
4. Faire und respektvolle Arbeitsbedingungen	11		
5. Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen	12		
6. Fairness bei der Beschaffung	13		
7. Kooperativer Umgang mit allen Instanzen	14		
Die 6 Werte	15		
1. Vertrauen	16		
2. Mut	17		
3. Befähigung	18		
4. Wertschätzung	19		
5. Integrität	20		
6. Führung	21		

Die Wichtigkeit des konformen Verhaltens

Der Chef der Armee hat das Wort

Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Täglich leisten die Angehörigen der Schweizer Armee einen entscheidenden Beitrag zur Sicherheit und Freiheit unseres Landes. Dieser Beitrag wäre ohne Sie nicht möglich. Zusammen erfüllen die Miliz und die zivile und militärische Profikomponente die von Volk und Politik in der Verfassung und im Militärgesetz erteilten Aufträge. Das Resultat dieser Anstrengungen ist, dass unsere Partner und die Bevölkerung die Armee als glaubwürdige und zuverlässige Institution wahrnehmen.

Die Reputation und damit die Glaubwürdigkeit ist das höchste Gut unserer Milizarmee. Gemeinsam tragen wir die Verantwortung für die Entwicklung eines guten Rufes und einer wertorientierten Organisationskultur, um das Image der Armee zu pflegen. Wir müssen also die geltenden Regeln, die Prozesse und die Befehle, die uns erteilt werden, konsequent befolgen. So können wir uns Werte aneignen, die es uns ermöglichen, uns an den Kontext anzupassen. Nur so werden wir den Ansprüchen der Bevölkerung und unseren eigenen Ansprüchen gerecht.

Wir alle müssen also verantwortungsbewusst handeln und dafür sorgen, dass unsere Entscheidungen und Taten das korrekte Verhalten widerspiegeln. Speziell betonen möchte ich in dieser Hinsicht die Rolle der Kader sämtlicher Stufen: Chefs müssen beispielhaft vorangehen und vorbildlich handeln.

Die folgenden Verhaltensregeln und Werte erläutern, was von jedem von uns im Alltag erwartet wird. Der Begriff Compliance ist daher nicht abstrakt, sondern gibt uns einen Verhaltens- und Wertestandard vor, der uns alle betrifft und für den wir uns alle einsetzen müssen.

Korpskommandant Thomas Süssli, Chef der Armee



Thomas Süssli

Korpskommandant, Chef der Armee

Was bedeutet «Compliance»?

Compliance heisst gesetzmässiges und regelkonformes Verhalten und Handeln.

Die Schweizer Armee verfügt seit Jahren über einen starken Rückhalt in der Bevölkerung. Unser Milizsystem hat sich in der Vergangenheit bewährt und ist tief verwurzelt. Dadurch ist es uns gelungen, den guten Ruf der Schweizer Armee im In- und Ausland zu erhalten.

Durch unüberlegtes und regelwidriges Verhalten nur eines Einzelnen kann möglicherweise dieser gute Ruf erheblichen Schaden erleiden. Darum ist es von zentraler Bedeutung, dass sich jeder Mitarbeitende bei seinem Handeln durch die Prinzipien leiten lässt, die in diesem Leitfaden in Form von Verhaltensgrundsätzen dargestellt sind.

Das Ziel von Compliance ist, finanziellen und rechtlichen Konsequenzen von Regelverstössen sowie Imageschäden für die Gruppe Verteidigung und die Schweizer Armee vorzubeugen. Es dient auch zum Schutz jedes Mitarbeitenden.

Die Verhaltensgrundsätze der Gruppe Verteidigung sollen dabei als Grundlage dienen. Sie decken aber weder alle denkbaren Situationen ab, noch beschreiben sie alle geltenden und im Einzelfall zu beachtenden Regeln. Die Verhaltensgrundsätze widerspiegeln gesellschaftliche und moralische Grundwerte, welche in der Verfassung, im Gesetz, in verschiedenen Verordnungen, Weisungen und Richtlinien festgehalten sind.

Verstösse gegen geltendes Recht und Verhaltensgrundsätze können unter anderem folgende Konsequenzen für die Mitarbeitenden haben:

- arbeitsrechtliche Konsequenzen, in schwerwiegenden Fällen bis hin zur Kündigung
- strafrechtliche Konsequenzen (z. B. im Falle von Korruption, Bestechung etc.)
- vermögensrechtliche Konsequenzen (z. B. Schadenersatzforderungen)

WEITERE HINWEISE

Weisungen (CdA) über Compliance in der Gruppe Verteidigung (Weisungen 90.120 d)

E-Learning Programm

Intranet Auftritt Compliance Verteidigung

Verhaltenskodex der Bundesverwaltung

Der gute Ruf des Bundes ist wesentlich vom Vertrauen abhängig, das ihm die Öffentlichkeit, Behörden, Partner und Kunden entgegenbringen. Dieses Vertrauen setzt voraus, dass sich die Angestellten des Bundes jederzeit und überall korrekt verhalten.

Der Verhaltenskodex der Bundesverwaltung, der vom Bundesrat verabschiedet wurde, umfasst die wichtigsten Grundsätze und Regeln zusammen, die den guten Ruf, die Glaubwürdigkeit und das Ansehen des Bundes erhalten und stärken sollen. Er gilt für die Angestellten der gesamten Bundesverwaltung und beschreibt, welches Verhalten von ihnen erwartet wird, damit tatsächliche oder scheinbare Interessenkonflikte und der Missbrauch von nicht öffentlich bekannten Informationen vermieden werden.

Die Verhaltensgrundsätze der Gruppe Verteidigung basieren einerseits auf dem Verhaltenskodex Bund, anderseits auf allgemein anerkannten Standards der Privatwirtschaft.

Die Verhaltensgrundsätze der Gruppe Verteidigung ersetzen aber weder arbeitsrechtliche und arbeitsvertragliche Bestimmungen nach dem Bundespersonalgesetz (BPG) und der Bundespersonalverordnung (BPV) noch Weisungen des Departements (VBS), des Chefs der Armee (CdA) und der Verwaltungseinheiten (Direktunterstellte CdA). Die Rolle dieser Verhaltensregeln besteht darin, die Handlungsprinzipien zu definieren, die die Umsetzung dieser Bestimmungen umrahmen müssen, um nicht nur die Legalität unseres Handelns, sondern vor allem seine Legitimität zu gewährleisten.

WEITERE HINWEISE

Verhaltenskodex für das Personal der Bundesverwaltung

Korruptionsprävention – InfoPers

Die 7 Verhaltensgrundsätze

Sie bestimmen unser tägliches Verhalten und Handeln

In der Gruppe Verteidigung ist es zentral, dass sich Vorgesetzte und Mitarbeitende integer verhalten und jederzeit konform handeln, damit schädliche Auswirkungen und Reputationschäden möglichst verhindert werden können. Aus diesem Grund wurden zur Sensibilisierung sieben Verhaltensgrundsätze formuliert, welche als Leitfaden zur Unterstützung für alle Mitarbeitenden dienen sollen.

Die Verhaltensgrundsätze der Gruppe Verteidigung drücken unsere Erwartungen an die Mitarbeitenden aus. Diese Grundsätze sind verbindliche Leitlinien und sie gelten uneingeschränkt und unabhängig davon, wo und in welchem Tätigkeitsbereich man arbeitet.

Jeder muss sich seiner persönlichen Verantwortung bewusst sein. Vorgesetzte gehen mit gutem Beispiel voran und haben eine wichtige Vorbildfunktion. Nur wenn es gelingt, bei allen Mitarbeitenden das Verständnis für die Wichtigkeit von konformem Verhalten zu wecken, können empfindliche Nachteile für die Gruppe Verteidigung und die Schweizer Armee verhindert werden.

Eigenverantwortung von uns allen bedeutet, dass:

Wir mit integrem Verhalten dazu beitragen, den guten Ruf (Reputation) der Schweizer Armee zu erhalten.

Wir die Verhaltensgrundsätze kennen, verstehen und vorleben.

Wir uns überall und jederzeit bewusst sind, dass nicht konformes Verhalten – auch ausserhalb unserer Arbeitszeit – zu erheblichen Schäden führen kann.

Wir sicher stellen, dass unser Handeln mit den geltenden Gesetzen, internen Vorschriften und definierten Zielen sowie Absichten übereinstimmt.

Wir als Führungskräfte unsere Verantwortung wahrnehmen, Reputationsrisiken kontinuierlich analysieren, erkennen, beurteilen und uns risikogerecht verhalten.

Wir uns bewusst sind, dass Verstösse gegen die Verhaltensgrundsätze nicht geduldet und mit Sanktionen geahndet werden können.



1. Integrität im Geschäftsverkehr

GESETZES- UND VERTRAGSTREUE

Beachtung und Einhaltung aller geltenden Gesetze, Verordnungen, Weisungen, Befehle, Handlungsrichtlinien, militärischen Vorschriften und Geschäftsordnungen

Erfüllung aller gültigen Verträge und Vereinbarungen

Kein Missbrauch beruflicher Vertrauens- oder Machtposition zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil nahe stehender Personen

Keine Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen, wenn wir an Entscheid- oder Beschaffungsprozessen beteiligt sind

Pflicht zur Anzeige aller von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen und Vergehen

Internes Melderecht von Verstößen (Whistleblowing)

Eigenverantwortung von uns allen bedeutet, dass:

Wir immer sorgfältig prüfen, ob unser Verhalten mit den Erwartungen und Vorgaben der Gruppe Verteidigung betreffend Integrität im Geschäftsverkehr übereinstimmt.

Wir stets daran denken, dass der gute Ruf der Gruppe Verteidigung und der Schweizer Armee von unserem eigenen Verhalten abhängt.

Wir sicher stellen, dass durch unser Verhalten und Handeln keine Zweifel hinsichtlich unserer persönlichen Integrität und der Unabhängigkeit aufkommen können.

Wir uns an den Linienvorgesetzten wenden und uns an seine Entscheidung halten, wenn wir Zweifel haben, ob ein unaufgefordert erhaltenes Geschenk oder eine Einladung angenommen werden kann.

Wir die Vorgaben der Gruppe Verteidigung zur IT-Sicherheit einhalten.

WEITERE HINWEISE

Weisungen über die Organisation der Korruptionsprävention und über Verhaltenspflichten der Angestellten im VBS

Weisungen über die Nutzung der Informationsmittel des VBS (Informationsnutzungsweisungen VBS)

Whistleblowing Meldestelle:
Tel. 058 469 20 34
www.whistleblowing.admin.ch



2. Nachhaltige Unternehmensführung

KOSTENBEWUSSTES FÜHREN UND VERHALTEN

Sorgsamer Umgang mit den vorhandenen Ressourcen unter gleichsamer Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Gesichtspunkte

Verpflichtung zum effizienten und effektiven Einsatz der durch das Volk und die Politik gewährten finanziellen Mittel

Pflicht zum Schutz und zur Gewährleistung der Sicherheit von Menschen, Infrastruktur, Gütern und Daten

Rücksichtsvoller Umgang mit der Natur

Eigenverantwortung von uns allen bedeutet, dass:

Wir vernünftig und sorgsam mit unseren finanziellen und natürlichen Ressourcen umgehen.

Wir unsere Entscheidungen kosten- und umweltbewusst treffen und uns auch der sozialen Verantwortung bewusst sind.

Wir uns um unsere Mitarbeiter kümmern, sie im Arbeitsalltag begleiten und versuchen, negative Anzeichen frühzeitig zu erkennen.

Wir die nutzlose Verschwendung von Ressourcen vermeiden.

WEITERE HINWEISE

Art. 2 und Art. 73 Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV, SR 101)

Weisungen über Spesen, Anlässe und Abgabe von Geschenken im VBS

17 Ziele für nachhaltige Entwicklung

Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030

Geschäftsordnung Gruppe Verteidigung (5. Abschnitt: Finanzkompetenzen)



3. Transparente Berichterstattung

KEINE IRREFÜHRUNG

Transparente Finanz- und Projektberichterstattung

Dokumentation der wesentlichen Geschäftsprozesse

Erfassung aller rechnungslegungsrelevanten Informationen sämtlicher Geschäftsvorgänge

Einhaltung der Aufbewahrungsfristen von Akten

Zielbasierte, korrekte Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden, keine «Gefälligkeits-Qualifikationen»

Eigenverantwortung von uns allen bedeutet, dass:

Wir unserem Dokumentenmanagement die gebotene Aufmerksamkeit widmen.

Wir sicher stellen, dass alle Informationen finanzieller oder nicht-finanzieller Art, die wir erstellen, zutreffend sind.

Wir zu keinem Zeitpunkt in Berichten, Publikationen oder sonstigen Dokumenten der Gruppe Verteidigung Tatsachen falsch oder irreführend darstellen.

Wir nie Dokumente vernichten, die sich auf laufende oder unmittelbar bevorstehende Verfahren beziehen.

Wir messbare Ziele setzen und die Zielerreichung objektiv beurteilen und kommunizieren.

WEITERE HINWEISE

Finanzhaushaltsgesetz (FHG, SR 611)

Finanzhaushaltsverordnung (FHV, SR 611.01)

Beurteilungs- und Entwicklungsinstrument Allegra

Bundesgesetz über das Öffentlichkeitsprinzip der Verwaltung (BGÖ, SR 152.3)

Weisungen (CdA) über die Umsetzung des Öffentlichkeitsprinzips in der Gruppe Verteidigung (Weisungen 90.062 d)



4. Faire und respektvolle Arbeitsbedingungen

DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Niemand darf insbesondere wegen:

- seiner Rasse oder ethnischen Herkunft
- seiner Hautfarbe oder Nationalität
- seiner Weltanschauung oder Glaubens
- seines Geschlechts oder Alters
- seiner körperlichen Konstitution oder Aussehens
- oder seiner Geschlechtsidentität

ungebührlich behandelt, benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

Eigenverantwortung von uns allen bedeutet, dass:

Wir Vielfalt als grossen Wert und Chance erkennen und nutzen.

Wir Niemanden diskriminieren.

Wir in keinem Fall irgendeine Art von Belästigung machen oder dulden.

Wir reagieren, wenn bei uns Diskriminierungen oder Belästigungen am Arbeitsplatz oder bei der Truppe vorkommen.

WEITERE HINWEISE

Art. 8 Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV, SR 101)

Mobbing – InfoPers

Sexuelle Belästigung – InfoPers

Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung

Diversity Management



5. Trennung von Unternehmens- und Privatinteressen

KEINE INTERESSENSKONFLIKTE

Interessenskonflikte können entstehen bei:

- Personalentscheidungen
- Geschäftsbeziehungen zu Dritten
- Nebenbeschäftigungen
- Einsätzen von Mitarbeitenden oder der Verwendung von Betriebsmitteln für private Zwecke
- Öffentlichen Auftritten als Privatperson

Es besteht die Pflicht, Interessenskonflikte offen zu legen und in den Ausstand zu treten.

Eigenverantwortung von uns allen bedeutet, dass:

Wir Situationen vermeiden, in denen unsere persönlichen Interessen mit denen der Gruppe Verteidigung bzw. der Schweizer Armee in Konflikt geraten könnten.

Wir unsere Stellung innerhalb der Gruppe Verteidigung nicht ungerechtfertigt zu unserem persönlichen Vorteil oder zum Vorteil von Verwandten oder uns nahe stehenden Personen ausnutzen.

Wir bei einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt sofort den Linienvorgesetzten informieren, damit eine angemessene Lösung gefunden werden kann.

Wir in unserer beruflichen Tätigkeit und während dem Dienst die Interessen der Schweizer Armee wahren.

Wir sicher stellen, dass sämtliche Bedingungen für die persönliche Nutzung erfüllt sind, wenn wir elektronische Kommunikationsmittel der Gruppe Verteidigung für persönliche Zwecke nutzen wollen.

WEITERE HINWEISE

Bundespersonalgesetz
(BPG, SR 172.220.1)

Bundespersonalverordnung
(BPV, SR 172.220.111.3)

Weisungen über die Organisation der Korruptionsprävention und über Verhaltenspflichten der Angestellten im VBS

Richtlinie zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern (Artikel 91 BPV1) sowie Entsendung und Ablieferungspflicht (Art. 92 BPV)

Weisungen über Spesen, Anlässe und Abgabe von Geschenken im VBS

Weisungen über die gewerblichen Tätigkeiten im VBS



6. Fairness bei der Beschaffung

MAXIME DES FAIREN, LAUTEREN WETTBEWERBS

Gleichbehandlung aller Anbieter

Transparenz im Vergabeverfahren

Öffentliche Ausschreibungen

Publikation von grösseren Freihand-
vergaben oder solchen mit Reputations-
risiken

Keine «Hof-Lieferanten» bevorzugen

Keine Preisabsprachen, keine Kapazitäts-
absprachen

Priorisierung nachhaltiger Beschaffungen

Eigenverantwortung von uns allen bedeutet, dass:

Wir uns an die geltenden Beschaffungsregeln halten und den Wettbewerb nicht durch unlauteres Verhalten verhindern.

Wir vor dem Eingehen einer Geschäftsbeziehung und während der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern auf Integrität, Qualität, Eignung und Glaubwürdigkeit achten.

Wir immer sorgfältig prüfen, ob das Gewähren eines Vorteiles gegenüber einem Geschäftspartner mit den Vorgaben der Gruppe Verteidigung vereinbar ist.

WEITERE HINWEISE

Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB, SR 172.056.11)

Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB, SR 172.056.11)

Verordnung über die Organisation des öffentlichen Beschaffungswesens der Bundesverwaltung (Org-VöB, SR 172.056.15)

Weisungen über den Abschluss von Dienstleistungsverträgen



7. Kooperativer Umgang mit allen Instanzen

KORREKT INFORMIEREN

Offene, richtige, rechtzeitige und stufengerechte Kommunikation in verständlicher Form auf allen Stufen und an alle Anspruchsgruppen

Mit allen Instanzen (Mitarbeitenden, Politik, anderen Behörden, Medien etc.), unter Wahrung der schutzwürdigen Interessen und der eigenen Rechte, ein kooperatives Verhältnis pflegen

Klassifizierte Informationen sind grundsätzlich nur intern zu verwenden und klassifizierte Akten unter Verschluss zu halten

Eigenverantwortung von uns allen bedeutet, dass:

Wir vertrauliche Informationen nur an Personen weitergeben, die diese auch benötigen und zu deren Erhalt berechtigt sind.

Wir uns der Beobachtungsaktivitäten Dritter bewusst sind, welche die Interessen und die Sicherheit der Schweiz schädigen könnten.

Wir die vertraglichen Geheimhaltungspflichten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einhalten.

Wir sicher stellen, dass geltende Datenschutzbestimmungen eingehalten werden und nie mehr personenbezogene Daten einholen, als notwendig sind.

Wir offen, integer und verantwortungsvoll mit unseren Partnern aus Wirtschaft, Politik, Medien, Wissenschaft und der Bevölkerung kommunizieren und zusammenarbeiten.

Wir sämtliche Medienanfragen an die Kommunikationsexperten weiterleiten.

WEITERE HINWEISE

Bundesgesetz über das Öffentlichkeitsprinzip der Verwaltung (BGÖ, SR 152.3)

Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG, SR 235.1)

Weisungen über die Organisation des Datenschutzes im VBS (Datenschutzweisungen VBS)

Weisungen über die Informationssicherheit im VBS (WIns VBS)

Die 6 Werte

Bei der Gruppe Verteidigung ist Integrität nicht nur ein Wert, den wir aufführen, sondern eine Verpflichtung, die wir täglich leben. Ziel dieses Kapitels ist es, unsere Verhaltensgrundsätze klar zu kommunizieren und sicherzustellen, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter versteht, wie man sich im Einklang mit den Werten der Gruppe Verteidigung verhält.

Unsere Verhaltensgrundsätze sind nicht nur Regeln, die befolgt werden müssen, sondern sie spiegeln auch die Werte der Gruppe Verteidigung wider. Als öffentliche Verwaltung haben wir einen besonders hohen Anspruch an Ehrlichkeit und Integrität. Es ist nicht nur wichtig, was wir tun, sondern auch wie wir es tun. Unsere Werte sind die Richtschnur unseres Handelns und prägen sowohl unser Tagesgeschäft als auch unsere langfristige Strategie.

Wir ermutigen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich diese Grundsätze zu eigen zu machen und sie als Teil unserer Unternehmenskultur zu leben. Durch die Verknüpfung unserer Verhaltensgrundsätze mit den Werten der Gruppe Verteidigung wollen wir sicherstellen, dass jede/r Einzelne den Standard, den wir gemeinsam pflegen, versteht und respektiert.

Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Aufmerksamkeit. Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam eine positive und verantwortungsvolle Unternehmenskultur fördern können, die auf Integrität, Vertrauen, Mut, Zusammenarbeit, Wertschätzung und Führung basiert.



1. Vertrauen

STÄRKT DIE ZUSAMMENARBEIT UND DAS ZUSAMMENLEBEN

- Selbstvertrauen und zwischenmenschliches Vertrauen sind für Compliance-Kultur unerlässlich, da sie die Grundlage für ethisches Handeln bilden.
- Eine Kultur, die Offenheit und Vertrauen fördert, ermutigt uns, Bedenken zu äussern, Fragen zu stellen und ethisch zu handeln. Dies führt zu einer grösseren Sensibilisierung für Compliance und einem stärkeren Engagement für die Einhaltung von Vorschriften und Regeln.
- Selbstvertrauen ermöglicht es uns persönlich, die richtigen Entscheidungen zu treffen, während zwischenmenschliches Vertrauen eine Kultur der Zusammenarbeit schafft, die die Einhaltung von Regeln fördert.

Selbstvertrauen

Mitarbeitende mit Selbstvertrauen reflektieren die eigenen Stärken und Schwächen. Durch diese Selbstreflexion bringen sie sich mit ihren Eignungen und Neigungen in den Arbeitsalltag ein. Mit einer positiven Einstellung zu sich selbst, trauen sich die Mitarbeitenden nach den persönlichen Zielen zu streben und sich nicht von Schwierigkeiten und Hindernissen entmutigen zu lassen. Auf diese Weise fühlen sie sich in ihren Entscheidungen und Handlungen sicher.

Zwischenmenschliches Vertrauen

Mitarbeitende mit zwischenmenschlichem Vertrauen verlassen sich auf mündliche oder schriftliche Äusserungen anderer Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Dazu gehört auch, dass sie anderen einen Vertrauensvorschuss geben. Auf diese Weise entsteht ein vertrauensvoller Umgang, wobei die Mitarbeitenden durch aufrichtiges und loyales Handeln ihren Beitrag leisten.



2. Mut ÜBERWINDET INNERE UND ÄUSSERE WIDERSTÄNDE

- Mut, der sich in einer positiven und konstruktiven Grundhaltung, Lern- und Veränderungsbereitschaft sowie Offenheit für Neues zeigt, ist für eine Compliance-Kultur wichtig.
- Er befähigt uns, uns den Herausforderungen ethischer Entscheidungen zu stellen und fördert eine Kultur der Verantwortung und Innovation, die die Gruppe Verteidigung langfristig stärkt. Mut bringt uns dazu, Verantwortung über unser Handeln zu übernehmen und Unsicherheiten und Bedenken hinsichtlich ethischer oder rechtlicher Fragen zu äussern. Wir sind nicht bereit, ethische Kompromisse einzugehen, selbst wenn es Druck von anderen gibt, was die Transparenz und Integrität unserer Compliance-Bemühungen weiter fördert.

Positive und konstruktive Grundhaltung

Mutige Mitarbeitende streben nach ihren Zielen und lassen sich dabei nicht von Schwierigkeiten und Hindernissen beirren. Sie sind fähig, sich positiv und nützlich einzubringen und dafür, wenn nötig, auch ein Risiko einzugehen. Dabei vertreten sie ihre persönliche Meinung und stellen sich den Herausforderungen. Sie sind bereit, Kritik und andere Ansichten anzunehmen und als Chance für die persönliche Weiterentwicklung zu nutzen.

Lernen und Veränderung

Wissbegierige Mitarbeitende zeichnen sich durch eine spürbare Begeisterung für das Lernen von Fertigkeiten und Wissensinhalten aus. Sie lernen gerne Neues und sind bemüht, sich ständig weiterzubilden und zu entwickeln. Dies zeigt sich in der Offenheit gegenüber Innovation und neuen Technologien. Dabei werden das lebenslange Lernen sowie die persönliche Arbeitsmarktfähigkeit gefördert. Durch den gegenseitigen Austausch tragen sie in ihrem Arbeitsumfeld zur Lernkultur bei.

Mut für Neues

Neugierige Mitarbeitende haben ein ausgeprägtes Interesse an neuen Erfahrungen. Sie zeigen Offenheit und Flexibilität für neue Wege in ihrem Arbeitsalltag. Die Mitarbeitenden suchen aktiv nach Herausforderungen und holen sich Inputs von aussen. Veränderungen stehen sie positiv gegenüber und alte Denkmuster (Status quo) werden hinterfragt und wo nötig angepasst.



3. Befähigung

UNEIGENNÜTZIG ANDEREN MITARBEITENDEN HELFEN

- Der Wert der Befähigung spielt in der Compliance-Kultur eine relevante Rolle, da er uns ermutigt, anderen zum Erfolg zu verhelfen, die Zusammenarbeit und Vernetzung fördert und interdisziplinäres Arbeiten unterstützt.
- Durch eine klare Ziel- und Ergebnisorientierung stellt Befähigung sicher, dass wir Compliance-Ziele effektiv verfolgen und erreichen, was zu einer konsequenten Einhaltung von Regeln und Vorschriften führt.

Hilft anderen, Erfolg zu haben

Mitarbeitende engagieren sich auf uneigennützige Weise für andere. Dies bedeutet, dass sie nicht in erster Linie an ihren eigenen Vorteil denken. Das Hilfeverhalten erfolgt spontan, unkompliziert und über die Funktion hinaus, mit dem Ziel, andere Mitarbeitende zu unterstützen.

Zusammenarbeit, Vernetzung und interdisziplinäre Arbeit

Die Zusammenarbeit ist geprägt durch kameradschaftliche Unterstützung, Lernkultur und Wissensaustausch. Dabei sind die Mitarbeitenden innovativ und offen gegenüber neuen Arbeitsformen und technischen Hilfsmitteln (Digitalisierung). Sie sind sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst, geben ehrliches Feedback und zeichnen sich durch ihre Teamfähigkeit und Loyalität aus. Die gemeinsam getroffenen Entscheidungen werden respektiert.

Ziel- und Ergebnisorientierung

Mitarbeitende mit Ziel- und Ergebnisorientierung betrachten Gegebenheiten des Alltags und Herausforderungen aus unterschiedlichen Perspektiven. Dadurch entwickeln sie Argumente für wichtige Entscheidungen. Informationen beleuchten sie systematisch und kritisch. Auf dieser Basis werden Ziele gesetzt und eigenverantwortlich verfolgt. Dabei kommunizieren die Mitarbeitenden regelmässig ihre Arbeitsschritte und berücksichtigen dabei eigene Ressourcen und Möglichkeiten.



4. Wertschätzung

ZEIGT RESPEKT UND ANERKENNUNG GEGENÜBER ANDEREN

- Wertschätzung, die sich in Respekt und Anerkennung ausdrückt, spielt in der Compliance-Kultur eine erhebliche Rolle, indem eine Kultur gefördert wird, in der integriertes Verhalten und die Einhaltung von Regeln und Vorschriften gefördert und belohnt werden.
- Der respektvolle Umgang miteinander und die Anerkennung von Leistungen fördern ein Klima des Vertrauens und der Zusammenarbeit.

Respekt

Mitarbeitende bringen einander echte Wertschätzung entgegen. Sie respektieren die Vielfalt am Arbeitsplatz und nutzen diese konstruktiv. Die Interaktion zwischen den Mitarbeitenden ist geprägt durch Toleranz und Fairness.

Anerkennung

Die Mitarbeitenden zeigen eine positive und konstruktive Grundhaltung gegenüber anderen. Taten und Leistungen anderer werden erkannt und gewürdigt. Die Mitarbeitenden bringen anderen Personen gegenüber echtes Interesse zum Ausdruck.



5. Integrität

BRINGT WORT UND TAT IN EINKLANG

- Im Bereich Compliance ist Integrität von entscheidender Wichtigkeit und bildet die Grundlage für eine starke Compliance-Kultur.
- Integrität bedeutet, ehrlich und aufrichtig zu handeln, auch gerade dort wo es keine Kontrolle gibt. Eine Unternehmenskultur, die Integrität fördert, ermutigt uns zur Einhaltung von Vorschriften und Richtlinien.
- Mitarbeitende, die sich durch Zuverlässigkeit auszeichnen und ein starkes Engagement für ethisches Handeln zeigen, sind entscheidend für die Einhaltung von Standards und die Stärkung des Vertrauens.

Verlässlichkeit

Verlässliches Verhalten bezieht sich auf die Regeltreue der Gruppe Verteidigung und ihren Mitarbeitenden. Das Ziel ist es, rechts- und regelgetreues Verhalten und Handeln zu fördern. Die Mitarbeitenden verhalten sich gemäss den Regeln, weil sie von deren Richtigkeit überzeugt sind. Sie wägen die Auswirkungen ihrer Handlungen ab und sind sichtlich bestrebt, den guten Ruf, die Glaubwürdigkeit und das Ansehen des Bundes zu erhalten und zu stärken.

Commitment

Commitment beschreibt die emotionale Bindung der Mitarbeitenden an die Gruppe Verteidigung. Je höher das Commitment der Mitarbeitenden, desto höher ist die Bereitschaft, sich ganzheitlich in die Gruppe Verteidigung einzubringen. Dieses Engagement äussert sich in moralisch verantwortlichem Handeln und Übernehmen von Verantwortung.



6. Führung

GEHT MIT GUTEM BEISPIEL VORAN

- Grundlage der Compliance-Kultur ist die Führung.
- Führungskräfte, die als Vorbild agieren und ihre Mitarbeitenden begeistern und motivieren, fördern eine Kultur der Integrität und Compliance. Indem sie ihre Mitarbeitenden fordern und fördern und deren Leistungen wertschätzen, schaffen sie ein Umfeld, in dem ethisches Verhalten gestärkt und belohnt wird.

Identifikation

Die Vorgesetzten nehmen den Mitarbeitenden gegenüber eine Vorbildfunktion ein. Primär erreichen sie dies über die eigene fachliche und persönliche Glaubwürdigkeit. Dadurch wird den Vorgesetzten Vertrauen und Respekt entgegengebracht. Die hohen Erwartungen und Leistungsanforderungen, die Vorgesetzte an die Mitarbeitenden haben und das eigene Erfüllen dieser Erwartungen, erhöhen die Glaubwürdigkeit und wecken den Wunsch, dieses Verhalten nachzuahmen.

Inspiration

Die Vorgesetzten inspirieren und motivieren die Mitarbeitenden. In einfach verständlichen Worten können die Vorgesetzten attraktive Vorstellungen der Zukunft (Visionen) und gemeinsame Ziele überzeugend vermitteln und in einen grösseren Sinnzusammenhang bringen. Die Vorgesetzten wirken unterstützend, indem sie den Mitarbeitenden Zuversicht und Sicherheit für die Erreichung dieser Visionen und Ziele geben.

Impulse

Die Vorgesetzten fordern und fördern kreatives, innovatives und unabhängiges Denken der Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden sind ermutigt, Überzeugungen, Annahmen, Sachverhalte und Vorgehensweisen ihrer Vorgesetzten und der Gruppe Verteidigung kritisch zu hinterfragen.

Individualisierung

Die Vorgesetzten sind Coaches für die Mitarbeitenden. Sie tragen die Verantwortung in der aufgaben- als auch menschenorientierten Führung. Sie erkennen die unterschiedlichen Fähigkeiten, Bedürfnisse und Motive der Einzelnen, berücksichtigen, unterstützen und fördern die Mitarbeitenden.

Wer nach Rat und Hilfe fragt, handelt immer richtig

Im beruflichen Alltag befinden wir uns früher oder später in einer Situation, die nicht ausdrücklich im Gesetz oder in den Verhaltensregeln aufgeführt ist. Falls Sie mit einer schwierigen Entscheidung konfrontiert werden und nicht sicher sind, wie Sie sich verhalten sollen, stellen Sie sich folgende Fragen:

- Verstösst mein Verhalten gegen das Recht oder die Verhaltensregeln?
- Könnte das Verhalten auf die beteiligten Parteien ausserhalb der Gruppe Verteidigung unethisch wirken?
- Könnte das Verhalten meinen Ruf oder den der Gruppe Verteidigung schädigen?

Falls Sie eine dieser Fragen mit JA beantwortet haben, müssen Sie Ihren direkten Vorgesetzten um Rat bitten.

Die direkten Vorgesetzten tragen die Verantwortung, dass alle ihre Mitarbeitenden die nötige Beratung und Hilfe erhalten, um die Verhaltensregeln einzuhalten.

Verantwortungsbewusstsein bedeutet:

Wenn wir Rat oder Hilfe benötigen oder etwas in Bezug auf die Verhaltensregeln besprechen möchten, wenden wir uns an unseren direkten Vorgesetzten.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden Rat und Hilfe an.

Wir nehmen die Sorgen unserer Mitarbeitenden, welche sich auf einen möglichen Verstoß gegen die Verhaltensregeln beziehen, ernst.

Wir informieren die zuständige Stelle, wenn wir feststellen, dass jemandem Vergeltungsmassnahmen drohen, weil Befürchtungen betreffend Verstösse gegen die Verhaltensregeln geäussert wurden.

Handeln im Einklang mit sämtlichen Regeln, Absichten und Zielen

Die formelle Grundlage für den Compliance Dienst in der Gruppe Verteidigung befindet sich in den Weisungen CdA über Compliance in der Gruppe Verteidigung (Weisungen 90.120 d). Gemäss Artikel 1 Absatz 2 dient Compliance der «Sensibilisierung und der Sicherstellung des ordnungsgemässen Verhaltens und Handelns innerhalb der Gruppe Verteidigung im Einklang mit sämtlichen Erlassen, Regelungen, Absichten und Zielen geltend für die Gruppe Verteidigung, das VBS und für die Bundesverwaltung».

Der Compliance Dienst Verteidigung ist in seinen Leistungen direkt dem CdA unterstellt.

Der Compliance Dienst Verteidigung nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Unterstützt den CdA und die Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung bei der Einhaltung der für sie geltenden Regelungen (rechtskonformes Verhalten), Absichten und Zielen durch Erkennen, Bewerten, Bewältigen und Überwachen der möglichen Compliance-Risiken.
- Sensibilisierung, Information und Ausbildung der Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung betreffend Sinn und Zweck von Compliance.

Der Compliance Dienst Verteidigung kann zur Ermittlung der Rechts- und Reputationsrisiken folgende Kontrollen durchführen:

- Ablaufkontrollen: Diese stellen Zielabweichungen zu einem Zeitpunkt fest, in welchem Korrekturen noch leicht möglich sind (Prozesskontrollen);
- Ergebniskontrollen: Es werden Zielvorgaben verglichen mit den tatsächlich erreichten Resultaten; sie werden eingesetzt, wenn unmittelbare Korrekturen nicht nötig oder nicht möglich sind (Produkte-, Resultatkontrolle);
- Verhaltensüberprüfungen: Mit diesen wird das Verhalten der organisatorischen Einheiten überprüft; sie werden insbesondere eingesetzt, wenn keine quantitativen Resultate beobachtbar sind (Kontextkontrolle).

Die Tätigkeiten des Compliance Dienst Verteidigung erfolgen in einem Zyklus von Prävention, Früherkennung und Reaktion. Weitere Schwerpunkte bilden die Kommunikation und die Ausbildung. Hauptstossrichtung des Compliance Dienstes Verteidigung ist jedoch die Prävention. Daher wird ein grosses Gewicht auf Mitarbeiterschulungen, Informationsveranstaltungen und Kommunikation auf dem Gebiet Compliance und bezüglich Verhaltensgrundsätze gelegt. Konformes Verhalten und Handeln soll für alle Mitarbeitenden eine Selbstverständlichkeit im Arbeitsalltag sein.

Tätigkeitsgebiet des Compliance Dienst Verteidigung

Compliance Dienst Verteidigung		
Prävention	Früherkennung	Reaktion
Verhaltensgrundsätze	Reputationsrisiko-Analyse	Non – Compliance Fallverfolgung
Compliance Ausbildung	Whistleblowing EFK	Empfehlungen
E-Learning	Compliance Audits	Überwachung der Sanktionen
Beratung CdA / AF	Einzelaufträge CdA	Berichterstattung
Kommunikation		
Risikomanagement (Risiko-Rapport Verteidigung)		
Jährlicher Tätigkeitsbericht an CdA / AF		

Der Compliance Dienst Verteidigung setzt sich dafür ein, dass die Verhaltensgrundsätze konsequent eingehalten werden und dient als Ansprechpartner für alle Anspruchsgruppen bezüglich deren Umsetzbarkeit.

Zusätzlich unterstützt der Compliance Dienst Verteidigung die zuständigen Linien-vorgesetzten dabei, Reputations-Risiken zu erkennen, zu beurteilen und risikogerecht zu managen.

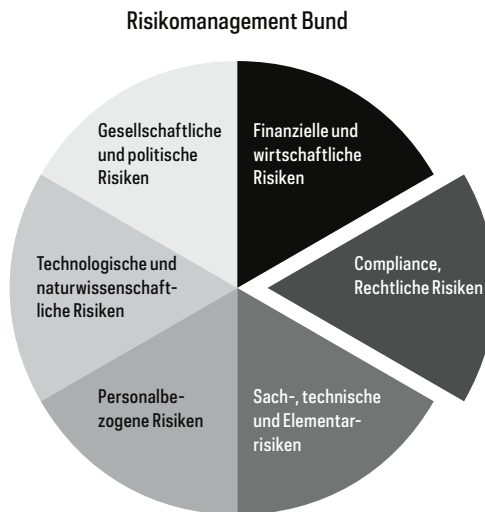
WEITERE HINWEISE

Weisungen (CdA) über Compliance in der Gruppe Verteidigung (Weisungen 90.120 d)

Transparenz über die aktuelle Risikosituation

Das Risikomanagement unterstützt die vorausschauende Erfüllung der Aufgaben und die Erreichung der Ziele der Gruppe Verteidigung und ermöglicht es, Entscheide unter Berücksichtigung möglicher Ereignisse und Entwicklungen zu fällen. Das Risikomanagement verbessert so die Entscheidungsfindung, trägt zur Funktionsfähigkeit der Armeeführung und Verwaltung bei und erhöht die Transparenz. Es ermöglicht eine wirksame und wirtschaftliche Zuteilung der Ressourcen und trägt dazu bei, das Vertrauen der Bundesversammlung und der Bevölkerung in den Bundesrat und die Schweizer Armee zu erhöhen.

Um eine Unterteilung der Risiken zu ermöglichen und die Identifikation systematisch durchzuführen, werden in der Bundesverwaltung die Risiken in sechs Kategorien unterteilt. Compliance-Risiken fliessen als integrierender Bestandteil in den Risikomanagementprozess der Gruppe Verteidigung und somit des Bundes ein.



WEITERE HINWEISE

Weisungen (Bundesrat) über die Risiko-politik des Bundes

Richtlinien über das Risikomanagement Bund, Eidgenössische Finanzverwaltung (EFV)

Handbuch zum Risikomanagement Bund, Eidgenössische Finanzverwaltung (EFV)

Sprechen Sie über Compliance-Bedenken

Angestellte des Bundes verletzen das Amtsgeheimnis oder verstossen gegen ihre Treuepflicht, wenn sie mit Informationen über nicht konformes Verhalten (z. B. Korruption) an die Öffentlichkeit bzw. an die Presse gelangen. Sie handeln hingegen völlig korrekt, wenn sie in guten Treuen eine Meldung an die zuständige Stelle richten.

Angestellte des Bundes sind gemäss Artikel 22a Absatz 1 Bundespersonalgesetz verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, bei den Strafverfolgungsbehörden, den Vorgesetzten oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) anzuzeigen.

Die Anonymität der Meldenden bleibt gewahrt. Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat,

darf nach Artikel 22a Absatz 5 Bundespersonalgesetz deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.

Von Führungskräften in der Gruppe Verteidigung wird erwartet, dass sie ein Klima des Vertrauens schaffen, in dem die Mitarbeitenden ermutigt werden, ihre Meinung zu sagen und Compliance Bedenken offen anzusprechen.

Eigenverantwortung von uns allen bedeutet, dass:

Wir Compliance-Bedenken ansprechen, wenn wir in guten Treuen davon ausgehen, dass jemand etwas getan hat, gerade tut oder zu tun beabsichtigt, das gegen Regeln, Absichten und Ziele der Gruppe Verteidigung oder militärischen Vorschriften und Befehle verstösst.

Wir die verfügbaren Kanäle zum Ansprechen unserer Compliance-Bedenken nutzen, wenn es uns unangenehm ist, ein bestimmtes Anliegen mit unseren Vorgesetzten zu besprechen.

Wir die verfügbaren Kanäle zum Ansprechen von Vorfällen nutzen, damit Vorgesetzte und der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) über schwere Verstösse gegen die Verhaltensgrundsätze informiert sind.

Wir als Vorgesetzte ein offenes Klima schaffen.

WEITERE HINWEISE

Whistleblowing Meldestelle:
Tel. 058 469 20 34
www.whistleblowing.admin.ch

Handeln und verhalten Sie sich konform
und wir alle bleiben in Hochform!

Adressen und Links

VERHALTENSKODEX BUND

Die Publikation «Verhaltenskodex Bundesverwaltung» ist zu finden auf der Seite «<https://intranet.vbs.admin.ch/de/korruptionspraevention>» unter Dokumente. Die amtliche Version befindet sich im Bundesblatt «BBl 2024 2347».

HANDBUCH RISIKOMANAGEMENT BUND

Das Handbuch Risikomanagement Bund ist zu finden auf der Seite www.efv.admin.ch unter Themen / Finanzpolitik, Grundlagen / Risiko- und Versicherungspolitik.

BUNDESPERSONALGESETZ

Das Bundespersonalgesetz ist zu finden auf der Seite «www.fedlex.ch» unter der Rubrik Systematische Rechtsammlung / Landesrecht / 1 Staat – Volk – Behörden / 17 Bundesbehörden / 172.220 (SR 172.220.1).

WEISUNGEN VBS

Im Intranet auf der Seite des VBS unter Dokumente sind die geltenden Weisungen für Mitarbeitende auf Stufe VBS. Diese Sammlung besteht aus Allgemeine Weisungen und Weisungen aus dem Personalbereich.

WEISUNGEN DER GRUPPE VERTEIDIGUNG

Die geltenden Weisungen für Mitarbeitende auf Stufe Verteidigung sind auf LMS VBS abrufbar unter Katalog / Dokumentation / Anordnungen / Weisungen.

COMPLIANCE DIENST VERTEIDIGUNG

Die rechtliche Grundlage des Compliance Dienst Verteidigung, Weisungen CdA über Compliance in der Gruppe V sind auf LMS VBS unter Katalog / Dokumentation / Anordnungen / Weisungen zu finden. Die Kontaktdaten der Compliance Dienst Verteidigung sind im Intranet der Gruppe Verteidigung unter Wissen / Geschäfte und Prozesse / Compliance zu finden.