

# Verhaltenskodex für das Personal der Bundesverwaltung



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD  
Eidgenössisches Personalamt EPA



# *Verhaltenskodex für das Personal der Bundesverwaltung*

vom **28. August 2024**

Der Schweizerische Bundesrat erlässt den folgenden Verhaltenskodex:

# 1 Einleitung

Die Glaubwürdigkeit, der gute Ruf und das Ansehen der Bundesverwaltung sind wesentlich vom Vertrauen abhängig, das ihr die Öffentlichkeit, die anderen Behörden sowie alle anderen Bezugsgruppen entgegenbringen. Dieses Vertrauen hängt auch vom Verhalten jeder einzelnen angestellten Person ab.

Der Verhaltenskodex für das Personal der Bundesverwaltung fasst die wichtigsten Grundsätze und Regeln zusammen, um den guten Ruf und das Ansehen der Bundesverwaltung zu erhalten und zu stärken. Der Verhaltenskodex trägt dem Gedanken der gemeinsamen Verantwortung Rechnung und ist deshalb in Wir-Form verfasst.

Die Vorgesetzten und die Mitarbeitenden stellen sicher, dass sie mit den Regeln vertraut sind, die für sie und ihre Arbeit massgebend sind. Die Mitarbeitenden sollen bei ihren Vorgesetzten, ihrem Personaldienst oder bei einer anderen internen zuständigen Stelle Rat suchen, wenn sie unsicher sind, ob ein bestimmtes Verhalten korrekt ist. Die Vorgesetzten sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und gehen mit gutem Beispiel voran.

Der Verhaltenskodex wird vom Bundesrat erlassen und gilt für die Angestellten der zentralen Bundesverwaltung<sup>1</sup>.

Der Verhaltenskodex ersetzt weder Bestimmungen der geltenden personalrechtlichen Grundlagen (insbesondere des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000<sup>2</sup> (BPG) und der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001<sup>3</sup> (BPV)) noch arbeitsvertragliche Bestimmungen oder Weisungen der Departemente und Verwaltungseinheiten. Diese gehen bei allfälligen Abweichungen zum vorliegenden Verhaltenskodex vor.

# 2 Grundsätze der Zusammenarbeit

Wir leben die [Werte und Grundsätze der Zusammenarbeit](#), die in der Bundesverwaltung gelten.

Wir gehen respektvoll miteinander um und unterstützen uns gegenseitig. Wir nutzen das [Potential von Vielfalt](#) und fördern diese. [Sexistisches Verhalten, sexuelle Belästigung, Mobbing](#) sowie jede Art von [Diskriminierung](#) tolerieren wir nicht.

(Art. 4 Abs. 2 Bst d bis g BPG)

<sup>1</sup> Art. 7 und 8 Abs. 1 Bst. a der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 (SR **172.010.1**).

<sup>2</sup> SR **172.220.1**

<sup>3</sup> SR **172.220.111.3**

### 3 Ruf, Ansehen und Glaubwürdigkeit

Wir verhalten uns in unserer beruflichen Tätigkeit verantwortungsbewusst, vorbildlich, integer und loyal. Wir vergewissern uns, dass unser Verhalten auch in unserem Privatleben und bei der Nutzung von sozialen Medien den guten Ruf, das Ansehen und die Glaubwürdigkeit der Bundesverwaltung gewährleistet.

(Art. 20 BPG)

### 4 Umgang mit nicht öffentlich zugänglichen Informationen, Informationssicherheit und Datenschutz

Wir unterstehen dem Amtsgeheimnis und gegebenenfalls dem Berufs- und Geschäftsgeheimnis und tolerieren sowie begehen keine Indiskretionen. Wir sind uns bewusst, dass Verletzungen des Amtsgeheimnisses strafrechtlich verfolgt werden können und personalrechtliche Massnahmen zur Folge haben.

Wir wissen, dass das Amtsgeheimnis sowie das Berufs- und Geschäftsgeheimnis auch nach unserem Austritt aus der Bundesverwaltung gelten.

Wir gehen sorgfältig mit Informationen um. Wir geben berechtigten Personen Informationen betreffend dienstliche Angelegenheiten, die nicht öffentlich zugänglich sind, nur in dem Masse weiter, wie dies erlaubt und zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

Wir verwenden keine dienstlichen Informationen, um einen persönlichen Vorteil für uns oder andere zu erlangen (sog. Insiderdelikt). Wir geben gestützt auf solche Informationen keine Empfehlungen oder Hinweise an Aussenstehende ab.

Wir kennen und beachten die Sicherheitsvorgaben. Wenn wir Informationen bearbeiten oder Informatikmittel des Bundes nutzen, sind wir uns bewusst, dass wir für die vorschriftskonforme Bearbeitung und Nutzung verantwortlich sind. Sofern wir eine sicherheitsempfindliche Tätigkeit ausüben und einer Personensicherheitsprüfung unterliegen, sind wir verpflichtet, unserer Arbeitgeber Umstände aus unserem privaten und beruflichen Umfeld zu melden, welche die vorschriftskonforme Ausübung der sicherheitsempfindlichen Tätigkeit gefährden können.

Wir bearbeiten Daten juristischer Personen und Personendaten nur, wenn wir eine gesetzliche Grundlage dafür haben. Die Bearbeitung muss nach Treu und Glauben erfolgen, verhältnismässig sein und die Personendaten dürfen nur zu einem bestimmten, für die betroffene Person erkennbaren Zweck bearbeitet werden.

(Art. 22 und 27 BPG, Art. 94 und Art. 94c BPV, Art. 14 ISG, Art. 4 Abs. 3 und Art. 32 ISV<sup>4</sup>, Art. 162 und Art. 320 und Art. 321 StGB, Art. 57r RVOG<sup>5</sup>, Art. 6 Abs. 2 und 34 Abs. 1 DSG<sup>6</sup>)

4 SR 128.1

5 SR 172.010

6 SR 235.1

## 5 Umgang mit Interessenkonflikten

Wir vermeiden Konflikte zwischen unseren privaten Interessen und jenen des Bundes und unterlassen alles, was die Glaubwürdigkeit oder Unabhängigkeit der Bundesverwaltung effektiv oder dem Anschein nach beeinträchtigen kann.

Wir legen unseren Vorgesetzten potentielle Interessenkonflikte oder den Anschein, dass solche Interessenkonflikte vorhanden sein könnten, offen. Insbesondere melden wir unseren Vorgesetzten sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten, die wir ausserhalb unseres Arbeitsverhältnisses ausüben.

Wir melden unseren Vorgesetzten, wenn wir Mitgliedschaften oder Vermögenswerte besitzen, die uns bei der Aufgabenerfüllung als nicht unabhängig erscheinen lassen könnten.

Sind wir in einer Sache befangen oder besteht der Anschein von Befangenheit (z. B. bei persönlichen Interessen, Verwandtschaft, Freund- oder Feindschaft, Abhängigkeitsverhältnissen), treten wir in den Ausstand.

(Art. 20 und 23 BPG, Art. 91 und Art. 94a und Art. 94b BPV)

## 6 Umgang mit Geschenken und Einladungen

Wir nehmen keine Geschenke, Zuwendungen oder Einladungen an, welche unsere Unabhängigkeit oder Integrität beeinträchtigen können. Ausgenommen sind geringfügige und sozial übliche Vorteile.

Wenn wir an Beschaffungs- oder Entscheidprozessen beteiligt sind (z.B. Vergabe-, Aufsichts-, Veranlagungs-, Subventionsentscheide oder andere Entscheide von vergleichbarer Tragweite) oder wenn der Anschein entstehen könnte, dass unsere Unabhängigkeit oder Integrität beeinträchtigt sein könnte, lehnen wir selbst geringfügige und sozial übliche Vorteile sowie Einladungen ab.

Können wir Geschenke aus Höflichkeitsgründen (z.B. im konsularischen oder diplomatischen Bereich) nicht ablehnen, besteht eine Ablieferungspflicht. In Zweifelsfällen klären wir mit unseren Vorgesetzten ab, ob ein Vorteil oder eine Einladung angenommen werden darf.

(Art. 21 Abs. 3 BPG, Art. 93 und 93a BPV)

## 7 Umgang mit Ressourcen

Wir gehen sorgfältig, wirtschaftlich und sparsam mit den der Bundesverwaltung anvertrauten finanziellen Mitteln um. Wir fördern das umweltbewusste und nachhaltige Verhalten am Arbeitsplatz.

(Art. 12 Abs. 4 FHG<sup>7</sup>, Art. 11 Bst. c RVOV<sup>8</sup>, Art. 4 Abs. 2 Bst. h BPG)

## 8 Meldepflicht bei Verdacht auf strafbares Verhalten und Melderecht bei weiteren Unregelmässigkeiten

Wir melden umgehend, wenn wir bei unserer Tätigkeit einen begründeten Verdacht haben, dass ein von Amtes wegen zu verfolgendes Verbrechen oder Vergehen im Zusammenhang mit einer Aufgabe des Bundes oder einer Tätigkeit unseres Arbeitgebers vorliegt (Meldepflicht). Solche Verbrechen oder Vergehen können beispielsweise Korruptionshandlungen sein wie Bestechung oder sich bestechen lassen, Vorteilsgewährung oder Vorteilsannahme, Amtsgeheimnisverletzungen bzw. Indiskretionen, Insiderdelikte oder Subventionsbetrug.

In einem solchem Fall melden wir unseren Verdacht den uns vorgesetzten Personen, der Whistleblowing-Meldestelle des Bundes bei der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) oder den Strafverfolgungsbehörden. Angestellte des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) können einen solchen Verdacht auch der Meldestelle des EDA melden, sofern er einen Bezug zum Ausland aufweist.

Der EFK können wir auch andere Unregelmässigkeiten melden, die wir bei unserer Tätigkeit festgestellt haben. Angestellte des EDA können eine solche Unregelmässigkeit auch der Meldestelle des EDA melden, sofern sie einen Bezug zum Ausland aufweist (Melderecht).

Meldungen unterstützen die Bundesverwaltung, ihre Integrität und Glaubwürdigkeit zu wahren. Aus diesem Grund dürfen wir in unserer beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden, wenn wir in guten Treuen eine Meldung erstatten.

(Art. 22a BPG)

---

<sup>7</sup> SR **611.0**

<sup>8</sup> SR **172.010.1**

### **Whistleblowing-Meldestelle des Bundes**

Bei Verdacht auf Unregelmässigkeiten oder illegale Handlungen in der Bundesverwaltung, bei bundesnahen Organisationen oder bei Subventionsempfängern kann der EFK Meldung erstattet werden.

Die Meldung kann unter anderem auf einer gesicherten externen [Plattform der EFK](#) hinterlegt werden. Dort können Informationen anonym und geschützt mitgeteilt und ausgetauscht werden. Angestellte des EDA können einen solchen Verdacht auch der [Meldestelle des EDA](#) melden, sofern er einen Bezug zum Ausland aufweist.

#### **Whistleblowing-Plattform EFK**



#### **Meldeplattform des EDA**



## **9 Umsetzung des Verhaltenskodex**

Wir halten uns an den Verhaltenskodex der Bundesverwaltung. [Verletzungen der Verhaltensgrundsätze können personalrechtliche und allenfalls auch strafrechtliche Folgen haben.](#)

Die Verwaltungseinheiten sorgen dafür, dass der Verhaltenskodex allen Angestellten der Bundesverwaltung bekannt ist.

## **10 Inkrafttreten**

Der vorliegende Verhaltenskodex für das Personal der Bundesverwaltung tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft. Er ersetzt den Verhaltenskodex der Bundesverwaltung vom 15. August 2012.

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates  
Die Bundespräsidentin: Viola Amherd  
Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

# Anhang

Nachfolgend finden Sie vertiefende Informationen zu den im Verhaltenskodex verlinkten Wörtern:

## Ziffer 2

### **Werte und Grundsätze der Zusammenarbeit**

Die geltenden Werte und Grundsätze der Zusammenarbeit in der Bundesverwaltung finden Sie auf InfoPers > [Unsere Werte - unsere Zusammenarbeit](#).

### **Potenzial von Vielfalt**

Das grosse Potenzial von Vielfalt in der Arbeitswelt ist unbestritten. Die unterschiedlichen Perspektiven und Lebenserfahrungen der Mitarbeitenden sind für die Bundesverwaltung eine Bereicherung. Diversität trägt dazu bei, dass die Bundesverwaltung innovativ, erfolgreich und in der Bevölkerung breit akzeptiert ist. Vielfalt in den Verwaltungseinheiten ist deshalb gefragt. «Diversity Management» bedeutet für die Arbeitgeberin Bundesverwaltung nicht nur, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit unter den Mitarbeitenden zu gewährleisten. Die Förderung der Vielfalt wird in fünf Handlungsfeldern umgesetzt:

- [Gleichstellung der Geschlechter](#)
- [Mehrsprachigkeit](#)
- [Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen](#)
- [Generationenmanagement](#)
- [Multikulturalität](#)

### **Sexistisches Verhalten**

Sexismus umfasst alle Handlungen, Praxen, Darstellungen, Verhaltensweisen und Einstellungen, welche auf der Vorstellung beruhen, dass ein Mensch oder eine Gruppe von Menschen aufgrund ihres Geschlechts minderwertig ist<sup>9</sup>.

Beispiele für sexistisches Verhalten:

- Unpassende Bemerkungen über das äussere Erscheinungsbild oder die Kleidung einer Person (positiver oder negativer Art), die ihre fachliche Kompetenz in Frage stellen;
- Den weiblichen Personen im Team werden regelmässig die administrativen Aufgaben und Dienstleistungstätigkeiten zugewiesen (z.B. Kaffee holen für ein Meeting);
- Frauen werden in Besprechungen übergangen oder ihren Beiträgen wird nicht das gleiche Gewicht beigemessen wie denjenigen ihrer männlichen Kollegen;

9 Recommandation CM/Rec(2019) 1 sur la prévention et la lutte contre le sexisme, hier abrufbar : [Prévenir et combattre le sexisme - Egalité de genre \(coe.int\)](#).

- Männer, die sich aktiv in die Kinderbetreuung einbringen und z.B. im Krankheitsfall ihres Kindes bis zu drei Tage bezahlten Urlaub beziehen ([Art. 40 Abs. 3 Bst. c BPV](#)), werden bei Beförderungen übergegangen, da sie als weniger engagiert wahrgenommen werden;
- Männer, die nach der Geburt ihres Kindes ihren Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades um 20% geltend machen ([Art. 60a BPV](#)), stossen auf man gelnde Unterstützung seitens ihrer Vorgesetzten, da erwartet wird, dass sie Vollzeit arbeiten.

### **Sexuelle Belästigung**

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und stellt eine Verletzung der Persönlichkeit dar. Von sexueller Belästigung sprechen wir, wenn jemand unerwünschten Worten, Taten oder Gesten ausgesetzt ist, die sexistischer Natur sind, einen sexuellen Bezug aufweisen oder aufgrund ihrer Geschlechtsgehörigkeit gemacht werden. Ausschlaggebend für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet.

Formen sexueller Belästigung sind unter anderem:

- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem Material (auch elektronisch);
- anzügliche oder peinliche Bemerkungen sexueller Natur über das Äussere oder das sexuelle Verhalten im Privatleben;
- obszöne Äusserungen, sexistische Sprüche und Witze;
- unerwünschte und unangebrachte Einladungen sowie Körperkontakte;
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen;
- unerwünschte Telefonanrufe, E-Mails, Briefe, SMS oder Kurznachrichten mit sexistischen oder anzüglichen Inhalten;
- Verfolgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb oder ausserhalb des Betriebs;
- sexuelle Übergriffe.

Für weitere Informationen: InfoPers > Flyer «[Prävention und Behandlung von Fällen sexueller Belästigung in der Bundesverwaltung](#)»

### **Mobbing**

Mobbing umfasst jede Einschüchterung und jedes Verhalten, das jemanden beleidigen oder ihm schaden kann. Dazu gehören Handlungen oder Äusserungen, mit denen man jemanden verachtet, erniedrigt oder in Verlegenheit bringt. Die feindseligen Handlungen erfolgen wiederholt über einen längeren Zeitraum. Die Betroffenen werden angegriffen, schikaniert oder systematisch ausgegrenzt. Formen von Mobbing sind unter anderem:

- destruktive und ungerechtfertigte Kritik, persönliche Angriffe;
- Verbreiten von Gerüchten und Unwahrheiten;
- Formen der Nichtbeachtung und Ausgrenzung;
- Fehlinformation oder bewusstes Vorenthalten wichtiger Informationen.

Nicht als Mobbing bezeichnet werden Meinungsverschiedenheiten, Wutausbrüche, gelegentliche Streitigkeiten, Auseinandersetzungen sowie Differenzen, die in der Regel schnell beigelegt werden können.

Für weitere Informationen: InfoPers > Flyer EPA «[Mobbing – Prävention und Massnahmen](#)»

### **Diskriminierung**

Der Grundsatz der Chancengleichheit gilt für alle aktuellen und potenziellen zukünftigen Mitarbeitenden, namentlich unabhängig von ihrem Geschlecht, Geschlechtsidentität- oder Ausdruck, Alter, Behinderung, Sprache, Nationalität, Herkunft oder sexuellen Orientierung.

Für weitere Informationen: InfoPers > Flyer EPA «[Eine diskriminierungsfreie Bundesverwaltung](#)»

## **Ziffer 3**

### **Vorbildlich, integer und loyal**

Die Angestellten unterstehen einer Treuepflicht. Diese ist in Artikel 20 BPG geregelt: Die Angestellten haben die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren. Diese Treuepflicht geht weiter als die in [Artikel 321a OR](#) statuierte Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Die Treuepflicht im BPG gilt, anders als im Privatrecht, nicht nur gegenüber dem Arbeitgeber, sondern gegenüber dem Gemeinwesen schlechthin. Dazu gehört auch, dass die Angestellten die Interessen des Staates, seine Autorität und Integrität wahren (sog. doppelte Treue- bzw. Loyalitätspflicht). Die Meinungsausserungsfreiheit von Angestellten der Bundesverwaltung kann durch die Treuepflicht eingeschränkt sein, weil ihr Verhalten sowie ihre öffentlichen Äusserungen ihre Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber bzw. dem Bund verletzen könnten. Je höher die hierarchische Stellung einer angestellten Person ist, desto grösser sind die Anforderungen an ihre Treuepflicht. Solche Angestellte sowie Personen, die den Arbeitgeber in der Öffentlichkeit repräsentieren, haben eine erhöhte Treuepflicht, da aufgrund ihrer Funktion davon ausgegangen werden kann, dass ihre Äusserungen in der Öffentlichkeit geeignet sein können, das Ansehen des Bundes zu beeinträchtigen. Die Treuepflicht erstreckt sich auch auf das ausserdienstliche Verhalten.

Diese Angestellten können somit auch durch Äusserungen, welche sie als Privatpersonen z. B. auf sozialen Medien tätigen, das Ansehen der Bundesverwaltung schädigen, da in ihrem Fall eine Verbindung zu ihrem Arbeitgeber einfach hergestellt werden kann.

## **Bei der Nutzung von sozialen Medien den guten Ruf, das Ansehen und die Glaubwürdigkeit der Bundesverwaltung**

Die Grenze zwischen privater und beruflicher Nutzung von Social Media lässt sich nicht immer eindeutig ziehen. Halten Sie sich beim Umgang mit Social Media deshalb an folgende Grundsätze:

- Geheime, vertrauliche oder interne Informationen sowie Personendaten gehören nicht an die Öffentlichkeit und somit auch nicht auf Social Media (vgl. Verletzungen des Amtsgeheimnisses);
- Veröffentlichen Sie keine Aussagen, Kommentare oder Dokumente, welche die Bundesverwaltung schädigen könnten. Die Meinungsfreiheit von öffentlich-rechtlichen Angestellten kann durch die Treuepflicht eingeschränkt sein, die sich auch auf das ausserdienstliche Verhalten erstreckt. Je nach Funktion, die Sie ausüben (z.B. Repräsentation des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit), besteht eine erhöhte Treuepflicht, da das Ansehen des Arbeitgebers besonders geschädigt werden kann. Bedenken Sie deshalb, dass auch Äusserungen, welche Sie privat auf Social Media tätigen, das Ansehen der Bundesverwaltung schädigen können, falls eine Verbindung zu Ihrem Arbeitgeber hergestellt werden kann. Im Einzelfall ist eine Interessenabwägung zwischen der Meinungsäusserungsfreiheit und der Treuepflicht vorzunehmen;
- Machen Sie nur Aussagen im Namen Ihres Arbeitgebers, wenn Sie dazu autorisiert wurden;
- Melden sich bei Ihnen Medienschaffende oder Social-Media-User wegen einer Auskunft, die Ihren Arbeitgeber betrifft, nehmen Sie mit der Kommunikationsstelle Ihrer Verwaltungseinheit Kontakt auf;
- Verwenden Sie für die private Nutzung von Social Media und Internet-Diensten weder geschäftliche E-Mail-Adressen noch Passwörter, die Sie beruflich nutzen. Auch das Bundeslogo ist nicht für den Gebrauch in persönlichen Profilen bestimmt;
- Klären Sie allfällige Urheberrechte von Bildern, die Sie verwenden, und wahren Sie den Persönlichkeitsschutz der abgebildeten Personen;
- Die private Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz unterliegt den gleichen Regeln wie die generelle Nutzung des Internets: Beschränken Sie Ihre privaten Aktivitäten auf ein Minimum und beachten Sie allfällige spezielle Regelungen Ihrer Verwaltungseinheit.

Für weitere Informationen: InfoPers > Flyer EPA «[Umgang mit Social Media – Leitfaden](#)»

## Ziffer 4

### **Amtsgeheimnis und gegebenenfalls dem Berufs- und Geschäftsgeheimnis**

Die Angestellten der Bundesverwaltung unterstehen dem Amtsgeheimnis und gegebenenfalls dem Berufs- und Geschäftsgeheimnis. Sie sind verpflichtet, über berufliche und geschäftliche Angelegenheiten zu schweigen, die nach ihrer Natur oder auf Grund von Rechtsvorschriften (z.B. bei Ärztinnen und Ärzten oder Anwältinnen und Anwälten) oder Weisungen geheim zu halten sind. Die Schweigepflicht besteht gegenüber un-

beteiligten Dritten innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung. Ihre Äusserung als Partei, Zeuginnen oder Zeugen, Auskunftspersonen oder gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen im Rahmen von dienstlichen bzw. bezogen auf dienstliche Aufgaben und Funktionen setzt grundsätzlich eine vorgängige schriftliche Ermächtigung der zuständigen Stelle voraus.

Der Verdacht auf eine Verletzung dieser Geheimnisse wird vom Arbeitgeber der Eidgenössischen Finanzkontrolle gemeldet oder den Strafverfolgungsbehörden angezeigt (vgl. [Art. 321 StGB](#), [Art. 320 StGB](#), [Art. 162 StGB](#)).

Dem Amtsgeheimnis unterliegen Informationen, die nicht in den Geltungsbereich des Öffentlichkeitsgesetzes ([BGÖ](#)) fallen, die durch spezialgesetzliche Bestimmung als geheim erklärt werden oder die unter einer der im BGÖ selbst vorgesehenen Ausnahmebestimmungen fallen.

### **Indiskretionen**

Der Begriff «Indiskretionen» ist kein rechtlicher Begriff. Als «Indiskretion» wird im Allgemeinen die unbefugte Weitergabe von Informationen an Medienschaffende bezeichnet, damit diese sie für ihre Publikationstätigkeit verwenden können. Indiskretionen stellen in der Regel Verletzungen des Amtsgeheimnisses ([Art. 320 StGB](#)) dar.

### **Verletzungen des Amtsgeheimnisses strafrechtlich verfolgt werden können**

Verletzungen des Amtsgeheimnisses sind ein Vergehen und sie sind auch strafbar, wenn sie nach Beendigung der Anstellung begangen werden. Sie werden mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe geahndet ([Art. 320 StGB](#)).

Beispiele:

- Sie kommunizieren einer Journalistin, dass ein Departement einen Mitbericht zu einem Geschäft eingereicht hat, das im Bundesrat noch besprochen werden muss oder besprochen wurde.
- Sie teilen einer externen Person mit, was das Amt X in einer laufenden Ämterkonsultation vorschlägt.

### **Das Amtsgeheimnis sowie das Berufs- und Geschäftsgeheimnis auch nach unserem Austritt aus der Bundesverwaltung gelten**

Verletzungen des Amtsgeheimnisses ([Art. 320 StGB](#)) sind ein Vergehen. Sie werden mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. Die Mitarbeitenden machen sich auch strafbar, wenn sie die Verletzung des Amtsgeheimnisses nach Beendigung ihrer Anstellung begehen.

Nach dem Verlassen der Bundesverwaltung dürfen die Mitarbeitenden nicht-öffentliche Informationen, welche sie während der Anstellung beim Bund zur Kenntnis genommen haben, nicht bekannt geben. Dies gilt auch und insbesondere dann, wenn ihre neue Tätigkeit einen Bezug zu ihrer alten Tätigkeit bei der Bundesverwaltung hatte.

## **Insiderdelikt**

Die Angestellten dürfen nicht öffentlich bekannte Informationen, von denen sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erhalten, nicht verwenden, um für sich oder andere einen Vorteil zu erlangen ([Art. 94c Abs. 1 BPV](#)).

Verfügen Angestellte insbesondere über nicht öffentlich bekannte Informationen, deren Bekanntwerden den Wert von Effekten und Devisen in voraussehbarer Weise beeinflussen kann, so dürfen sie keine Eigengeschäfte mit solchen Effekten oder Devisen tätigen. Der Kauf von Devisen zur Deckung des täglichen Bedarfs ist jederzeit gestattet ([Art. 94c Abs. 2 BPV](#)).

Als Eigengeschäft gilt jedes Rechtsgeschäft:

- a. das Angestellte im eigenen Namen und auf eigene Rechnung oder auf Rechnung einer Drittperson tätigen;
- b. das Angestellte für nahestehende Personen veranlassen; oder
- c. für das Angestellte eine Drittperson einschalten, insbesondere um ihre Identität zu verschleiern ([Art. 94c Abs. 3 BPV](#)).

Die Verwaltungseinheiten können strengere Vorschriften zum Umgang mit nicht öffentlich bekannten Informationen erlassen.

## **Sicherheitsvorgaben**

Zu den Sicherheitsvorgaben gehört insbesondere der sichere Umgang mit Informationen, die die Bundesverwaltung bearbeitet, und mit Informatikmitteln der Bundesverwaltung (Cybersicherheit).

Die Übersicht der wichtigsten Sicherheitsvorgaben finden Sie auf der Seite des BACS: [Sensibilisierung \(admin.ch\)](#). Wenden Sie sich bei Unsicherheiten an den Informationssicherheitsbeauftragten Ihrer Verwaltungseinheit.

## **Personensicherheitsprüfung**

Welche Mitarbeitenden einer Personensicherheitsprüfung (PSP) unterliegen, ist in der [Verordnung über die Personensicherheitsprüfungen \(VPSP\)](#) geregelt.

## **Daten juristischer Personen und Personendaten**

Sowohl bei den Daten juristischer Personen als auch bei den Personendaten gibt es besonders schützenswerte Daten, deren Bearbeitung eine Grundlage in einem Gesetz im formellen Sinn (Gesetzesstufe) bedarf.

Besonders schützenswerte Daten juristischer Personen sind ([Art. 57r Abs. 2 RVOG](#)):

- Daten über verwaltungs- und strafrechtliche Verfolgungen und Sanktionen
- Daten über Berufs-, Geschäfts- und Fabrikationsgeheimnisse

Besonders schützenswerte Personendaten sind ([Art. 5 Bst. c DSG](#)):

- Daten über religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten oder Tätigkeiten
- Daten über die Gesundheit, die Intimsphäre oder die Zugehörigkeit zu einer Rasse oder Ethnie
- genetische Daten
- biometrische Daten, die eine natürliche Person eindeutig identifizieren
- Daten über verwaltungs- oder strafrechtliche Verfolgungen oder Sanktionen
- Daten über Massnahmen der sozialen Hilfe

Für weitere Informationen zum Datenschutz: [www.bj.admin.ch](http://www.bj.admin.ch) (Startseite) > Staat & Bürger > Datenschutz > [Fragen und Antworten zum Datenschutz](#)

### **Umstände aus unserem privaten und beruflichen Umfeld, welche die vorschriftskonforme Ausübung einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit gefährden können**

Das Informationssicherheitsgesetz (ISG) und insbesondere [Artikel 5 Buchstabe b ISG](#) regeln, was eine sicherheitsempfindliche Tätigkeit ist.

Folgende Umstände könnten beispielsweise die vorschriftskonforme Ausübung einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit gefährden:

- Sie werden erpresst, bestimmte Daten herauszugeben.
- Es bestehen wirtschaftliche oder andere Abhängigkeiten, die Sie erpressbar machen.
- Sie haben finanzielle Probleme oder Schulden, welche sie erpressbar machen könnten oder welche sie dazu motivieren könnten, ein Vergehen oder Verbrechen zu begehen (bei finanziellen Problemen und für Schuldenberatungen können Sie sich an die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB) wenden ([Link](#))).
- Sie pflegen Liebschaften, Freund- oder Feindschaften, welche sie erpressbar machen könnten.
- Sie haben nicht die nötigen finanziellen, personellen oder fachlichen Ressourcen, um die sicherheitsempfindliche Tätigkeit auszuüben.
- Sie haben ein beeinträchtigtes Urteils- und Entscheidungsvermögen aufgrund einer Krankheit oder einer Medikamenteneinnahme.

## Ziffer 5

### **Glaubwürdigkeit oder Unabhängigkeit der Bundesverwaltung effektiv oder dem Anschein nach beeinträchtigen kann**

Beispiele, welche die Glaubwürdigkeit oder Unabhängigkeit der Bundesverwaltung beeinträchtigen können (auch nur dem Anschein nach):

- Sie gehen mit Mitarbeitenden der von Ihnen beaufsichtigten Verwaltungseinheiten oder mit Subventionsempfängern oder Subventionsempfängerinnen in die Ferien;
- Sie haben mit Angestellten der von Ihnen beaufsichtigten Verwaltungseinheiten oder mit Subventionsempfängern oder Subventionsempfängerinnen wirtschaftliche Beziehungen;

- Sie vergeben einen Auftrag an eine mit Ihnen verwandte oder befreundete Person;
- Ihre Beratung in einer privaten Angelegenheit kann Interessen des Bundes entgegenlaufen;
- Sie nutzen Plattformen Ihres Arbeitgebers, um für Ihre private Nebenbeschäftigung zu werben.

Die Glaubwürdigkeit des Bundes kann auch beeinträchtigt werden, wenn bestimmten Angestellten, die z.B. massgeblichen Einfluss auf Einzelentscheide von erheblicher Tragweite haben, von der Bundesverwaltung insbesondere in die Privatwirtschaft wechseln. Folgende Konstellationen von Stellenwechseln können beispielsweise heikel sein:

- Sie wechseln von der Aufsichtsbehörde zur beaufsichtigten Organisation;
- Sie wechseln von der Regulierungsbehörde zum regulierten Unternehmen;
- Sie wechseln von der Verwaltungseinheit, welche Subventionen erteilt, zu den Subventionsempfängerinnen oder Subventionsempfängern Ihrer Verwaltungseinheit.

Wenn zu erwarten ist, dass solche Stellenwechsel zu einem Interessenkonflikt führen, kann der Arbeitgeber mit den betroffenen Angestellten eine Karentzfrist vereinbaren ([Art. 94b BPV](#)).

### **Potenzielle Interessenkonflikte**

Potenzielle Interessenkonflikte können sowohl aufgrund von Nebenbeschäftigungen als auch aus anderen Gründen bestehen.

Nebenbeschäftigungen können oft zu Interessenkonflikten führen. Aus diesem Grund melden Sie Ihren Vorgesetzten sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten, die Sie ausserhalb Ihres Arbeitsverhältnisses ausüben. Melden Sie auch unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten, wenn Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können. Diese Tätigkeiten müssen von Ihrer Verwaltungseinheit bewilligt werden ([Art. 91 BPV](#)).

Ein Interessenkonflikt besteht zum Beispiel auch in den folgenden Situationen:

- Wenn Sie die vorgesetzte Person beraten, ob das Unternehmen X oder das Unternehmen Y den Zuschlag für einen grossen Auftrag für die Bundesverwaltung erhalten soll und kürzlich erfahren haben, dass Ihr Onkel seit einem halben Jahr beim Unternehmen Y arbeitet. Dann sind Sie verpflichtet, ihre vorgesetzte Person darüber zu informieren;
- Wenn Sie bei der Beförderung eine Mitarbeiterin bevorzugen, mit der Sie privat befreundet sind, obschon andere Arbeitnehmende über die gleichen oder sogar besseren Qualifikationen verfügen.

## **Anschein, dass solche Interessenkonflikte vorhanden sein könnten**

Interessenkonflikte können insbesondere bei folgenden Tätigkeiten bestehen ([Art. 91 Abs. 3 BPV](#)):

- Beratung oder Vertretung von Dritten in Angelegenheiten, die zu den Aufgaben der Verwaltungseinheit gehören, bei der die angestellte Person tätig ist.
- Tätigkeiten im Zusammenhang mit Aufträgen, die für den Bund ausgeführt werden oder die der Bund in absehbarer Zeit zu vergeben hat.

Beispiel für eine Nebenbeschäftigung, welche den Anschein erwecken könnte, dass ein Interessenkonflikt vorhanden ist:

Sie beraten ausserhalb Ihres Arbeitsverhältnisses private Unternehmen, für welche Ihre Arbeitskollegin im Team gerade Regulierungen vorbereitet.

## **Befangenheit**

Als Befangtheitsgründe gelten namentlich ([Art. 94a Abs. 2 BPV](#)):

- die besondere Beziehungsnahe oder die persönliche Freund- oder Feindschaft zu natürlichen oder juristischen Personen, die an einem Geschäft oder Entscheidprozess beteiligt oder davon betroffen sind;
- das Vorliegen eines Stellenangebots von einer natürlichen oder juristischen Person, die an einem Geschäft oder einem Entscheidprozess beteiligt oder davon betroffen ist (nicht damit gemeint sind Stellenangebote, welche Ihnen automatisiert aufgrund von bestimmten Kriterien z.B. über soziale Netzwerke wie LinkedIn zukommen).

## **Ziffer 6**

### **Geschenke, Zuwendungen oder Einladungen an, welche unsere Unabhängigkeit oder Integrität beeinträchtigen können**

Beispiele für Geschenke, Zuwendungen oder Einladungen, welche unsere Unabhängigkeit oder Integrität beeinträchtigen können:

- Sie sind in ein hängiges oder bevorstehendes Beschaffungsverfahren involviert und einer der möglichen Anbieter lädt Sie zum Mittagessen ein oder schickt Ihnen einen Blumenstrauß. Richtige Reaktion: Sie lehnen die Einladung ab und schicken den Blumenstrauß zurück. Dies, da Angestellten, die an einem Beschaffungs- oder Entscheidprozess beteiligt sind, auch die Annahme von geringfügigen und sozial üblichen Vorteilen in der Regel untersagt ist ([Art. 93 Abs. 2 BPV](#)).
- Die angestellte Person eines von Ihnen beaufsichtigten Instituts oder eines Instituts, dem Ihr Arbeitgeber Subventionen erteilt, bietet Ihnen an, Ferien in ihrer Ferienwohnung zu verbringen. Richtige Reaktion: Sie lehnen die Einladung ab.

## **Geringfügige und sozial übliche Vorteile**

Als geringfügige Vorteile gelten Naturalgeschenke, deren Marktwert 200 Franken nicht übersteigt ([Art. 93 Abs. 1 BPV](#)). Beispiele für sozial übliche und geringfügige Vorteile:

- Kugelschreiber und Notizblock, die Sie z.B. als Teilnehmerin oder Teilnehmer einer Weiterbildungsveranstaltung erhalten;
- Blumenstrauß oder Wein als Dank für das Halten eines Gastreferats.

Die Verwaltungseinheiten können strengere Vorschriften zum Umgang mit der Annahme von Vorteilen erlassen.

## Ziffer 8

### **Begründeten Verdacht**

Von einem begründeten Verdacht ist nicht nur dann auszugehen, wenn konkrete Kenntnisse vorliegen. Der Verdacht muss bereits dann gemeldet werden, wenn aufgrund konkreter Anhaltspunkte vermutet werden kann, dass eine Straftat begangen wurde.

### **Verbrechen oder Vergehen**

Es wird von den Angestellten nicht erwartet, dass sie eine Tat einer konkreten Straftat zuordnen können. Als Orientierung dient ([Artikel 10 StGB](#)):

- Verbrechen sind Taten, die mit Freiheitsstrafe von mehr als drei Jahren bedroht sind. Beispiel: das Bestechen [Art. 322<sup>ter</sup> StGB](#) oder das sich bestechen lassen [Art. 322<sup>quater</sup> StGB](#).
- Vergehen sind Taten, die mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bedroht sind. Beispiel: Die Verletzung des Amtsgeheimnisses [Art. 320 StGB](#) oder die Vorteilsannahme [Art. 322<sup>sexies</sup> StGB](#).

### **Whistleblowing-Meldestelle des Bundes bei der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK)**

Meldungen können hier anonym erstattet werden: [Home - BKMS System \(bkms-system.ch\)](#)

### **Meldestelle des EDA**

Angestellte des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) können einen begründeten Verdacht alternativ der Meldestelle des EDA melden, sofern er einen Bezug zum Ausland aufweist. Meldungen können hier anonym erstattet werden: <https://eda.integrityline.org/>

## **Unregelmässigkeiten**

Beispiele für Unregelmässigkeiten:

- Beschaffung geht an eine verwandte Person und die betroffene Angestellte ist nicht in den Ausstand getreten ([Art. 94a BPV](#));
- Finanzchef des Amts X hat hohe Schulden, was zu einer erhöhten Gefahr für Veruntreuung führt.

## Ziffer 9

### **Verletzungen der Verhaltensgrundsätze können personalrechtliche und/oder strafrechtliche Folgen haben.**

Als personalrechtliche Massnahmen bei Verstößen gegen Verhaltensgrundsätze kommt in einem ersten Schritt die Mahnung in Betracht. Bei anhaltendem bzw. wiederholtem mangelhaftem Verhalten kann die ordentliche Kündigung in Betracht kommen. In schweren Fällen, in denen das Vertrauen in die Weiterarbeit zerstört ist, kann allenfalls eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden. Welche personalrechtliche Massnahme getroffen wird, hängt letztlich von den Umständen des Einzelfalls ab.

Gravierende Verletzungen von Verhaltensgrundsätzen können parallel zu personalrechtlichen Massnahmen auch strafrechtliche Folgen haben, sofern ein Straftatbestand erfüllt ist. Strafrechtliche Folgen sind beispielsweise in folgenden Fällen möglich:

- Sexuelle Belästigung
- Bestehlen von Arbeitskollegen/-innen oder des Arbeitgebers
- Verletzung der Schweigepflicht durch das Verraten von Amtsgeheimnissen an externe Drittpersonen.
- Annahme eines Geschenkes mit einem Marktwert von über 200 Franken im Zusammenhang mit der amtlichen Tätigkeit.
- Ausnützen von Insiderinformationen.



## **Herausgeber**

Eidgenössisches Personalamt EPA  
Eigerstrasse 71  
3003 Bern

[infopers@epa.admin.ch](mailto:infopers@epa.admin.ch)  
[intranet.infopers.admin.ch](http://intranet.infopers.admin.ch)  
[epa.admin.ch](http://epa.admin.ch)



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD  
**Eidgenössisches Personalamt EPA**