



15. Oktober 2024

---

# **Prüfbericht «Interessenkonflikte beim Kader»**

## **Abklärung A 2024-01**

---





Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für Verteidigung,  
Bevölkerungsschutz und Sport VBS

**Interne Revision VBS**

Frau  
Bundespräsidentin Viola Amherd  
Chefin VBS  
Bundeshaus Ost  
3003 Bern

Bern, 15. Oktober 2024

### **Prüfbericht «Interessenkonflikte beim Kader»**

Sehr geehrte Frau Bundespräsidentin Amherd

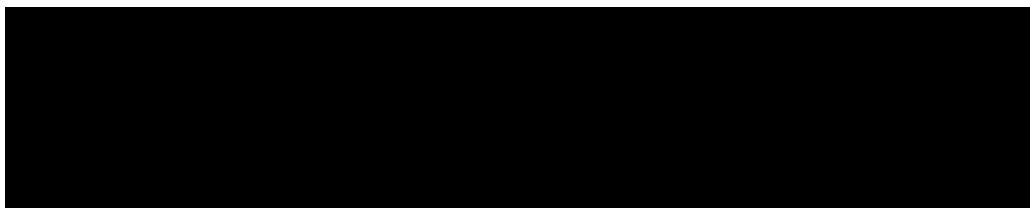
Gerne lassen wir Ihnen unseren Prüfbericht «Interessenkonflikte beim Kader» zukommen. Den vorliegenden Bericht haben wir mit unseren Ansprechpersonen besprochen. Die Stellungnahmen der Verwaltungseinheiten zu unserem Bericht sind in Kapitel 7 ersichtlich.

Diese Prüfung wurde in Übereinstimmung mit den internationalen Standards für die berufliche Praxis der internen Revision durchgeführt.

Sollten Sie Fragen zu unserem Bericht haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**Interne Revision VBS**



**Verteiler**  
DU Chefin VBS

Leiter Interne Revision VBS

Interne Revision VBS  
Schauplatzgasse 11  
3003 Bern

## Management Summary

Das Bundespersonalgesetz (BPG), die Bundespersonalverordnung (BPV) sowie die Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD) zur Bundespersonalverordnung (VBPV) regeln auf übergeordneter Stufe die Grundsätze von Interessenkonflikten. Der Artikel 91 der BPV gibt vor, dass die Angestellten verpflichtet sind, ihren Vorgesetzten sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Nebentätigkeiten zu melden. Die unentgeltlichen Tätigkeiten sind meldepflichtig, wenn ein Interessenkonflikt nicht ausgeschlossen werden kann. Mit den «Richtlinien zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern sowie Entsendung und Ablieferungspflicht» führt das Eidgenössische Personalamt (EPA) die Artikel 91 und 92 BPV weiter aus und bezweckt eine einheitliche Auslegung in der Bundesverwaltung.

Obschon die Interne Revision (IR VBS) die implementierten Prozesse zur Vermeidung von Interessenkonflikten in allen Verwaltungseinheiten (VE) des VBS als gut einschätzt, besteht noch Handlungsbedarf. In diesem Bericht werden fünf Empfehlungen abgegeben, die sich an die geprüften VE sowie auch an das Generalsekretariat VBS richten.

Die Stichprobenprüfung der IR VBS hat gezeigt, dass die Entscheidungen der Vorgesetzten und Entscheidungsinstanzen im Zusammenhang mit gemeldeten Nebentätigkeiten für Dritte nicht immer nachvollziehbar dokumentiert werden. Oftmals ist nicht ersichtlich, anhand welcher Kriterien eine Nebentätigkeit als bewilligungspflichtig oder nicht bewilligungspflichtig eingestuft worden ist. *Aus diesem Grund empfiehlt die IR VBS den Vorgesetzten und Entscheidungsinstanzen, ihre Begründung im Formular für Dritte nachvollziehbar festzuhalten. Zudem sollen sie die Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit - insbesondere die zeitliche Beanspruchung durch das Führen von privaten Unternehmen - kritischer hinterfragen.*

Die Stichprobenprüfung hat vereinzelt auch Nebentätigkeiten hervorgebracht, welche nicht gemeldet wurden, jedoch aus Sicht IR VBS meldepflichtig sind. *Die IR VBS empfiehlt den VE des VBS, dass die direkten Vorgesetzten ihre Führungsverantwortung verstärkt wahrnehmen, indem sie bei den Zielvereinbarungsgesprächen aktiver bei den Mitarbeitenden nach Nebentätigkeiten und Interessenkonflikten nachfragen. Dabei ist auch auf die unverzügliche unterjährige Meldepflicht bei Veränderungen der Nebentätigkeiten hinzuweisen (z. B. Aufgabe eines Mandats, Wiederwahl öffentliches Amt usw.)*

Die Prüfung hat weiter gezeigt, dass die Richtlinien des EPA Interpretationsspielraum zulassen, was dazu führt, dass einige VE Nebentätigkeiten tendenziell eher als bewilligungspflichtig einstufen und diese dann im IPDM erfassen. Andere neigen eher dazu, so wenig wie möglich im IPDM zu erfassen. Es wurde auch festgestellt, dass mehrere IPDM-Einträge nicht aktuell sind. Die unterschiedliche Handhabung in den VE sowie die fehlerhaften Einträge schränken die Aussagekraft der jährlichen Berichterstattung über die bewilligten Nebentätigkeiten an die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte (FinDel) ein. *Die IR VBS empfiehlt dem GS-VBS, für Rückfragen in Zusammenhang mit Nebentätigkeiten und Interessenkonflikten eine zentrale Anlaufstelle einzurichten. Weiter sollte das GS-VBS die VE dahingehend sensibilisieren, dass bei Unsicherheiten diese Stelle zur Beurteilung hinzugezogen wird.*

Weiter stellt die IR VBS fest, dass in den meisten VE eine Gesamtübersicht über alle Nebentätigkeiten fehlt, da im IPDM gemäss EPA-Richtlinien nur die bewilligungspflichtigen Nebentätigkeiten sowie Entsendungen und öffentliche Pflichtämter eingepflegt werden müssen. *Die IR VBS empfiehlt dem GS-VBS unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Grundlagen zu prüfen, wie eine Gesamtübersicht über alle Nebentätigkeiten, unabhängig von deren Bewilligungspflicht, gewährleistet werden könnte.*

Abschliessend hält die IR VBS fest, dass im Umgang mit Interessenkonflikten die Führungskräfte ihre Vorbildfunktion verstärkt wahrnehmen sollten. Die Vorgesetzten sollen als Vorbilder agieren, indem sie ethisches Verhalten vorleben und klare Erwartungen in Bezug auf Integrität und professionelles Verhalten setzen. Aus Sicht IR VBS ist deshalb eine regelmässige Sensibilisierung unerlässlich, da der richtige Umgang mit Interessenkonflikten stark davon abhängt. *Aus diesem Grund empfiehlt die IR VBS dem GS-VBS, die Mitarbeitenden und Führungskräfte zum Thema Interessenkonflikte regelmässig zu schulen, um ihr Bewusstsein für die Identifizierung und die Bedeutung von Interessenkonflikten zu schärfen. In die Sensibilisierungskampagnen sind auch die Empfehlungen aus diesem Bericht aufzunehmen.*

## 1 Ausgangslage

Die Bundesverwaltung (BV) sieht sich zu Recht mit der Erwartungshaltung konfrontiert, dass staatliche Entscheidungsfindungen öffentliche Interessen widerspiegeln und nach transparenten und fairen Kriterien erfolgen. Aus diesem Grund müssen alle Verwaltungseinheiten (VE) sicherstellen, dass Entscheidungen in der BV nicht in unzulässiger Weise durch persönliche Interessen von Mitarbeitenden beeinflusst werden. Gleichzeitig werden jedoch Führungskräfte des öffentlichen Sektors vermehrt in Partnerschaften zwischen staatlichen Stellen und der Privatwirtschaft oder nicht gewinnorientierten Organisationen eingebunden, um eine übergreifende und ganzheitliche Denk- und Sichtweise zwischen diesen Partnern zu erreichen.

Verstösse gegen Grundsätze des rechtsstaatlichen Handelns<sup>1</sup> können die Glaubwürdigkeit einzelner Personen, einer VE oder aber der gesamten BV beeinträchtigen und damit das Vertrauen der Bevölkerung in Unabhängigkeit, Funktionsfähigkeit und Gemeinwohlausrichtung der staatlichen Institutionen untergraben. Daher müssen auch in der BV Interessenkonflikte konsequent und strukturiert bewirtschaftet werden. Dies schafft Transparenz und fördert gleichzeitig das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit gegen innen und aussen.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten hat der Bundesrat im Jahr 2012 – basierend auf dem Bundespersonalgesetz<sup>2</sup> (BPG) sowie der Bundespersonalverordnung<sup>3</sup> (BPV) – den «Verhaltenskodex Bundesverwaltung»<sup>4</sup> erlassen. Darin wird zwischen «Interessenkonflikten» und dem «Anschein von Interessenkonflikten» unterschieden. Beides ist von Angestellten des Bundes grundsätzlich zu vermeiden. Lehre und Praxis umschreiben die beiden Arten von Interessenkonflikten wie folgt<sup>5</sup>:

- Ein **tatsächlicher Interessenkonflikt** ist ein Konflikt zwischen der öffentlichen Aufgabe und den persönlichen Interessen eines Bundesangestellten, bei dem die persönlichen Interessen diesen bei der Ausübung seiner amtlichen Aufgaben und Zuständigkeiten in unzulässiger Art beeinflussen können (der Mitarbeitende erlebt einen echten, real bestehenden Konflikt).
- Ein **scheinbarer Interessenkonflikt** ist gegeben, wenn es von aussen gesehen scheint, als könnten die persönlichen Interessen eines Bundesangestellten ihn bei der Ausübung seiner amtlichen Aufgaben unzulässig beeinflussen, diese unzulässige Be-

---

<sup>1</sup> [Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 \(Stand am 3. März 2024\)](#) (Artikel 5)

<sup>2</sup> SR 172.220.1 [Bundespersonalgesetz \(BPG\) vom 24. März 2000 \(Stand am 1. Januar 2024\)](#)

<sup>3</sup> SR 172.220.111.3 [Bundespersonalverordnung \(BPV\) vom 3. Juli 2001 \(Stand am 1. Januar 2024\)](#)

<sup>4</sup> [Kodex für das Personal der Bundesverwaltung zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zum Umgang mit nicht öffentlich bekannten Informationen vom 15. August 2012](#) (aktuell in Überarbeitung, geplante Inkraftsetzung per 1. Oktober 2024)

<sup>5</sup> [OECD-Leitlinien für die Behandlung von Interessenkonflikten im öffentlichen Dienst](#) (2006, Seiten 7-9), Stand am 12. September 2024

einflussung tatsächlich aber nicht gegeben ist (der Mitarbeitende befindet sich in einer Situation oder könnte sich in einer Situation befinden, die als Konflikt erscheint, auch wenn dies nicht der Fall ist).

Weiter geht aus dem Verhaltenskodex Bundesverwaltung hervor, dass Angestellte einerseits aufgrund eigener Aktivitäten (z. B. einer Nebenbeschäftigung) befangen sein können. Andererseits können aber auch Verwandtschaft oder Freund- und Feindschaft Ursache für eine Befangenheit sein und zu einem Interessenkonflikt führen.

## **2 Auftrag, Methodik und Abgrenzung**

Am 26. März 2024 beauftragte die Chefin VBS die IR VBS, in Ergänzung zu den Abklärungen in den Jahren 2016, 2019 und 2020 zu prüfen, ob insbesondere beim Kader VBS Interessenkonflikte oder der Anschein solcher Konflikte - beispielsweise im Rahmen von Nebenbeschäftigungen oder öffentlichen Ämtern - bestehen. Beim Kader der jeweiligen VE des VBS wurde geprüft, ob die Bestimmungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten eingehalten worden sind.

Die IR VBS wählte für diesen Auftrag ein risikoorientiertes Vorgehen und fokussierte ihre Prüfarbeiten auf VBS-Angestellte, die in Entscheidungsfindungsprozesse von Geschäften und Projekten mit politischer Tragweite eingebunden sind. Die Untersuchung gliederte sich in drei Phasen.

In der ersten Phase erhob die IR VBS mittels eines strukturierten Fragebogens bei allen VE den Melde- und Bewilligungsprozess für Interessenkonflikte und Nebenbeschäftigungen, analysierte und beurteilte die Rückmeldungen.

In der zweiten Phase führte die IR VBS risikoorientierte Stichprobenprüfungen bei 195 Personen in den Lohnklassen 30 und höher durch. Weiter fokussierte sich die IR VBS auch auf Personen aus Bereichen mit erhöhtem Korruptionspotenzial wie z.B. Beschaffungsstellen. Da Interessenkonflikte alle Mitarbeitenden sämtlicher Hierarchiestufen betreffen können, führte die IR VBS weitere 92 Stichprobenprüfungen nach dem Zufallsprinzip beim mittleren Kader (LK 24-29) durch. Für alle Stichproben wurden Abfragen mit Hilfe von öffentlichen Open-Source-Quellen (google, zefix, moneyhouse, shab.ch) durchgeführt. Die Ergebnisse hat die IR VBS mit den zuständigen Personaldiensten mittels Einsichtnahme in die Personaldossiers abgeglichen und die Erkenntnisse mit den Einträgen im Informationssystem für das Personalmanagement (IPDM) abgestimmt.

Ehemalige VBS-Angestellte (z.B. Pensionierte) sowie auch Milizangehörige der Armee waren *nicht* Bestandteil dieser Prüfung. Die IR VBS weist jedoch darauf hin, dass auch durch solche Personen Interessenkonflikte für die Armee und das VBS entstehen können.

Die Prüfungshandlungen haben im Mai 2024 begonnen und wurden Ende August 2024 abgeschlossen. Darauf basieren auch die Beurteilungen und Empfehlungen. Der vorliegende

Bericht berücksichtigt nicht die weitere Entwicklung nach Abschluss der Prüfungsdurchführung.

### **3            Unterlagen und Auskunftserteilung**

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der VE haben der IR VBS die notwendigen Auskünfte umfassend und zuvorkommend erteilt. Die gewünschten Unterlagen standen dem Prüftteam vollumfänglich zur Verfügung. Die IR VBS dankt für die gewährte Unterstützung.

## **4            Rechtliche Grundlagen und Vorgaben**

### **4.1          Vorgaben Bund und VBS**

Das BPG, die BPV sowie die Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD) zur Bundespersonalverordnung<sup>6</sup> (VBPV) regeln auf übergeordneter Stufe die Grundsätze von Interessenkonflikten. Mit den «Richtlinien zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern sowie Entsendung und Ablieferungspflicht» führt das Eidgenössische Personalamt (EPA) die Artikel 91 und 92 BPV weiter aus und bezweckt eine einheitliche Auslegung in der BV. Zudem fasst der «Verhaltenskodex Bundesverwaltung» die wichtigsten Grundsätze und Regeln zusammen, die den guten Ruf, die Glaubwürdigkeit und das Ansehen des Bundes erhalten und stärken sollen. Er gibt den Angestellten des Bundes vor, welches Verhalten von ihnen erwartet wird, damit tatsächliche oder scheinbare Interessenkonflikte vermieden werden können.

Zur Konkretisierung der Verhaltenspflichten können die Departemente und VE nach Art. 94d BPV weiterführende Weisungen und Richtlinien erlassen. Gestützt darauf hat die Chefin VBS am 30. Januar 2020 die «Weisungen über die Organisation der Korruptionsprävention und über Verhaltenspflichten der Angestellten im VBS» erlassen. Auch einzelne VE haben aufgrund ihrer spezifischen Aufgaben ergänzende Weisungen zur Umsetzung der Vorgaben bezüglich Nebenbeschäftigungen und zur Vermeidung von Interessenkonflikten erlassen. Die Gruppe Verteidigung (Gruppe V) sowie das Bundesamt für Sport (BASPO) haben zudem den Verhaltenskodex des Bundes für ihre VE konkretisiert. In allen VE sind auf dem Intranet Portal die Informationen und Formulare zu Interessenkonflikten jederzeit abrufbar.

### **Beurteilung**

Die Vorgaben auf Stufe Bund sind klar und gelten für alle Bundesangestellten. Zudem gehört es zu den Führungsaufgaben der Vorgesetzten, die Regeln vorzuleben und gegenüber ihren Mitarbeitenden durchzusetzen. Eine der Hauptregeln der BV lautet, dass man nicht gegen die Werte des Bundes verstossen darf. Die Mitarbeitenden müssen sich bewusst sein, dass

---

<sup>6</sup> SR 172.220.111.31 [Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung \(VBPV\) vom 6. Dezember 2001 \(Stand am 1. Januar 2024\)](#)

Verstösse gegen die Verhaltensgrundsätze zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen (z. B. Ermahnung, disziplinarrechtliche Massnahmen, Entlassung) führen können.

Die Richtlinien des EPA dienen der Erläuterung und Konkretisierung der BPV und sollen in Bezug auf Interessenkonflikte eine einheitliche Auslegung der Regeln in der ganzen BV bezwecken. Die Prüfung der IR VBS zeigte jedoch, dass die rechtliche Umschreibung von Interessenkonflikten schwierig ist und es in der Praxis oft «Graubereiche» gibt, die eine klare Definition oder Auslegung eines möglichen Interessenkonflikts erschweren. Die IR VBS empfiehlt der Linie, bei Unklarheiten immer den zuständigen Personalbereich beizuziehen.

Die weiterführenden Vorgaben des VBS sind ausreichend und präzisieren die Ausführungen auf Stufe Bund. Zwar wird in den VE die Richtlinie des EPA beigezogen, jedoch hat die Prüfung gezeigt, dass diese oftmals noch Interpretationsspielraum zulässt. Dies führt dazu, dass Meldungen zu Nebentätigkeiten in Bezug auf tatsächliche oder scheinbare Interessenkonflikte nicht in allen VE gleich beurteilt werden.

#### **4.2 Fachstelle Korruption VBS**

Gemäss Ziffer 2 der «Weisungen über die Organisation der Korruptionsprävention und über Verhaltenspflichten der Angestellten im VBS» liegt die Verantwortung für die Prävention und Bekämpfung von Korruption im Aufgabenbereich der VE. Dazu gehören auch die Vermeidung von Interessenkonflikten sowie der Anschein eines Interessenkonflikts. Für die Koordination von Sensibilisierungs- und Ausbildungsmassnahmen und für einen gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch wurde auf Stufe Departement die Fachstelle Korruption VBS gegründet, die vom Leiter Personalrecht VBS geführt wird. In diesem Fachgremium, das seit 2021 mindestens jährlich tagt, nehmen Vertreter der Fachstellen Korruption aus allen VE teil. Dem Generalsekretär wird jährlich ein Bericht über die Tätigkeiten der VE und den Stand der Korruptionsprävention unterbreitet.

#### **Beurteilung**

Aus Sicht IR VBS ist die Fachgruppe Korruptionsprävention VBS ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung von Korruption sowie zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Der regelmässige Austausch in der Fachgruppe fördert das Verständnis innerhalb des VBS und sensibilisiert insbesondere die Compliance- und HR-Verantwortlichen. Dieses Wissen trägt in allen VE zur Vermeidung von Reputationsschäden bei.



## **5 Wesentliche Erkenntnisse**

Die IR VBS merkt einleitend an, dass der Fokus bei den geprüften Stichproben auf allfälligen Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern sowie Lehrtätigkeiten und Entsendungen lag. Angaben über allfällige Nebentätigkeiten stellen aus Sicht IR VBS jedoch nur einen Teil dar, aus welchem Interessenkonflikte entstehen können. Die Entscheidung, ob ein Interessenkonflikt im Einzelfall vorliegt oder nicht, liegt immer im Ermessen der Vorgesetzten und Entscheidungsinstanzen (i.d.R. Bereichs- oder Amtsleitung, Personalleitung, Rechtsdienst). Hinzu kommt, dass die Thematik von Befangenheit durch nahestehende Personen (Familie, Verwandtschaft, Freund- oder Feindschaft) in der Regel nicht überprüfbar ist und mögliche Fälle intransparent bleiben, sofern nicht von den betroffenen Mitarbeitenden selbst eine Meldung zu einer Befangenheit gemacht wird.

### **5.1 Prozesse zur Melde- und Bewilligungspflicht im VBS**

Bei der Vermeidung von Interessenkonflikten spielen einerseits die Selbstdекlaration durch die Angestellten (Meldepflicht) und andererseits der darauffolgende Bewilligungsprozess für gemeldete Nebentätigkeiten wichtige Rollen. Hier sind sowohl die Mitarbeitenden als auch die Vorgesetzten gefordert. Um mögliche Interessenkonflikte zu erkennen, müssen sowohl den Mitarbeitenden als auch den Vorgesetzten die Interessen des Bundes bekannt sein, die es in ihrer Funktion zu vertreten gilt.

Gemäss Vorgaben müssen Mitarbeitende ihren Vorgesetzten sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübte Tätigkeiten melden, die ausserhalb des Arbeitsverhältnisses mit dem Bund ausgeübt werden. Nicht entschädigte Nebentätigkeiten sind hingegen nur meldepflichtig, wenn ein Interessenkonflikt vorliegt oder nicht ausgeschlossen werden kann.

Weiter bedarf eine Nebentätigkeit auch einer Bewilligung, wenn durch die ausserdienstliche Tätigkeit eine übermässige Beanspruchung der Angestellten befürchtet wird, so dass die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem Bund eingeschränkt sein könnte und der BV dadurch nicht die volle Leistung zur Verfügung steht. Sind im Einzelfall Interessenkonflikte und/oder eine Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit nicht ausgeschlossen, ist die Bewilligung zu verweigern. Die Leistung gilt als vermindert, wenn die zeitliche Beanspruchung durch die Haupt- und die Nebenbeschäftigung ein volles Arbeitspensum um mehr als zehn Prozent übersteigt.

Es obliegt auch der Verantwortung der Vorgesetzten, die Fürsorgepflicht zum Schutz der Mitarbeitenden wahrzunehmen. Deshalb sind die Meldungen der Angestellten zu prüfen und kritisch zu hinterfragen – insbesondere, ob eine gemeldete Tätigkeit einer Bewilligung bedarf. Dabei sind die Interessen der Mitarbeitenden objektiv abzuwägen. Die Entscheidungsinstanz beurteilt über die Erteilung, Verweigerung, Änderung und den Entzug von Bewilligungen sowie die Gewährung von bezahltem Urlaub für die Ausübung eines öffentlichen Amtes. Das HR erfasst nur die erteilten Bewilligungen sowie die Entsendungen und öffentlichen Pflichtämter

im Personalinformationssystem (IPDM). Sofern keine Bewilligung notwendig ist, wird die Meldung an die Abteilung Human Resources (HR) zur Ablage ins Personaldossier weitergeleitet.

Das Schema zum oben erwähnten Melde-, Prüf- und Bewilligungsverfahren wird in Anhang 2 grafisch dargestellt.

Die Stichprobenprüfung hat gezeigt, dass die Vorgesetzten und die Entscheidungsinstanzen auf dem Formular «Meldung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes» die Meldungen mehrheitlich nur mittels Anwählens der verschiedenen Optionen wie «Nicht bewilligungspflichtig», «Bewilligung erteilen», «Bewilligung nicht erteilen» beantworten. Eine Herleitung bzw. Begründung, welche Kriterien zum Entscheid geführt haben bzw. inwiefern ein Interessenkonflikt ausschliessbar ist, fehlt teilweise. Dadurch ist der Entscheid für Dritte nur schwer nachvollziehbar.

Weiter hat die IR VBS festgestellt, dass es Personen gibt, die nebst ihrer Anstellung beim VBS Inhaber oder Geschäftsführer eines privaten Unternehmens sind. Die Mehrheit der geprüften Personen hat die Nebentätigkeit als solche zwar gemeldet. Für Dritte ist es jedoch kaum nachvollziehbar, wie die Vorgesetzten und Entscheidungsinstanzen vor allem den Aspekt einer allfälligen Leistungsbeeinträchtigung bei der Ausübung ihrer Funktion im VBS beurteilt haben.

## **Beurteilung**

Der Prozess für die Bewilligung von Nebentätigkeiten durch übergeordnete Instanzen ist in allen VE sichergestellt. Grundsätzlich wird das 4-Augenprinzip - insbesondere bei bewilligungspflichtigen Nebentätigkeiten - eingehalten.

Die Resultate aus der Stichprobenprüfung haben gezeigt, dass die Selbstdeklaration einer Nebentätigkeit oder eines Interessenkonflikts in den VE mehrheitlich positiv wahrgenommen wird. Dieser Eindruck lässt sich jedoch nicht so einfach prüfen. In den VE werden keine zusätzlichen Überprüfungen von Mitarbeitenden durchgeführt. Die IR VBS sieht deshalb ein erhöhtes Reputationsrisiko durch Nebentätigkeiten, die von Angestellten nicht gemeldet werden. Ein besonderer Fokus ist auch auf Mitarbeitende in oberen und obersten Kader zu legen. Einerseits sind dort Nebenbeschäftigungen gängig, z. B. in Form von Einsitzen in Verwaltungsräten, andererseits verkörpern diese das VBS in besonderem Masse in der Öffentlichkeit, weshalb sorgfältige und lückenlose Angaben zwingend sind.

Da die Stichprobenprüfung gezeigt hat, dass Entscheidungen von Vorgesetzten und Entscheidungsinstanzen für Dritte oft nicht nachvollziehbar dokumentiert werden, sieht die IR VBS hier noch Handlungsbedarf. Es sollte auch für Drittpersonen klar sein, anhand von welchen Kriterien ein Einzelfall beurteilt wurde und welche Überlegungen zum Entscheid geführt haben, ob eine Nebentätigkeit bewilligungspflichtig ist oder nicht. Die IR VBS ist deshalb der Ansicht, dass die Vorgesetzten und die Entscheidungsinstanzen in jedem Fall eine kurze Beurteilung abgeben sollten, damit nachvollzogen werden kann, wie es zum Entscheid gekommen ist und welche Kriterien ausschlaggebend waren. Insbesondere bei Interessenskonflikten,

bei denen eine massgebliche Leistungsbeeinträchtigung nicht ausgeschlossen werden kann, gilt es auch einen Interessenkonflikt über die Arbeitszeit zu vermeiden. Die IR VBS empfiehlt deshalb, dass in allen Fällen eine kurze schriftliche Beurteilung abzugeben ist.

Weiter empfiehlt die IR VBS, dass aufgrund der Feststellung, dass Mitarbeitende nebenher ein eigenes Unternehmen führen, die Meldungen kritischer zu hinterfragen sind. Dabei sollten insbesondere die Überlegungen zur Beurteilung einer allfälligen Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit für Dritte nachvollziehbar festgehalten werden.

**Empfehlung 1: Begründung Bewilligungsentscheid einer Nebentätigkeit und stärkere Kontrolle einer allfälligen Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit**

Die IR VBS empfiehlt den Vorgesetzten und Entscheidungsinstanzen, ihre Begründung im Formular für Dritte nachvollziehbar festzuhalten. Zudem sollen sie die Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit - insbesondere die zeitliche Beanspruchung durch das Führen von privaten Unternehmen - kritischer hinterfragen.

## **5.2 Prozesse zur Bewirtschaftung von Interessenkonflikten**

Die Prozesse zur Bewirtschaftung von Interessenkonflikten sind in allen VE in den jährlichen Zielvereinbarungsprozess eingebunden. Dabei werden die Mitarbeitenden aktiv durch ihre Vorgesetzten auf die Meldepflicht von Nebenbeschäftigungen und Interessenkonflikten aufmerksam gemacht, indem sie mittels Zielvereinbarungsformular Auskunft darüber geben müssen, ob eine Nebentätigkeit ausgeübt wird. Falls eine Nebentätigkeit ausgeübt wird, ist anzugeben, ob die Tätigkeit unverändert, verändert oder neu ist. Auf dem Zielvereinbarungsformular ist vermerkt, dass Änderungen unverzüglich, d. h. auch unterjährig, mit dem Formular «Meldung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes» zu melden sind. Bei Interessenkonflikten oder Befangenheiten ist ein zusätzliches Formular auszufüllen.

Die zur Verfügung gestellten Formulare sind in allen VE standardisiert und durch Links im Intranet abrufbar. Die Stichprobenprüfung zeigte, dass die jährlichen Meldungen im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche gut funktionieren, unterjährige Veränderungen jedoch nicht immer unverzüglich mit dem entsprechenden Formular gemeldet werden.

Die IR VBS stellte insbesondere fest, dass der Erhebungsprozess bei Neueintritten bei allen VE korrekt erfolgt. Die dafür zuständigen Personalstellen sind auf die spezifischen Gegebenheiten von Interessenkonflikten sensibilisiert und gehen mit der Thematik entsprechend um. Die potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten werden i. d. R. bereits beim Interview für die Stellenbesetzung auf die Thematik aufmerksam gemacht. Bei Stellenantritt wird nochmals explizit mit entsprechender Schulung (eLearning, Abgabe von Unterlagen wie Weisungen und Verhaltenskodex, Willkommensevents usw.) auf mögliche Interessenkonflikte respektive auf die Meldepflicht hingewiesen.

## Beurteilung

Die Prozesse zur Erhebung von Interessenkonflikten sind etabliert und haben sich in allen VE eingespielt. Mit der Einbindung der Thematik «Meldung einer Nebentätigkeit oder eines Interessenkonflikts» in den Zielvereinbarungsprozess wurde aus Sicht IR VBS eine sinnvolle Lösung gefunden, dieses Risiko zu minimieren. Die Pflichten und Verantwortlichkeiten sind klar geregelt. Einerseits wird auf die Meldepflicht in Form der Selbstdeklaration auf verschiedenen Kanälen und diversen Merkblättern hingewiesen, andererseits wurde uns durch die zuständigen Personalstellen vermittelt, dass die Vorgesetzten ihre Führungsverantwortung bei den Zielvereinbarungsgesprächen wahrnehmen und aktiv nachgefragt wird. Diese Wahrnehmung kann durch die IR VBS jedoch nicht überprüft werden. Auch ob die Mitarbeitenden ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen und sämtliche Nebentätigkeiten und Interessenkonflikte auch tatsächlich offenlegen, kann nicht abschliessend beurteilt werden. Die Recherchen der IR VBS haben im Rahmen der Stichprobenprüfungen einzelne Nebentätigkeiten aufgezeigt, die nicht gemeldet wurden und aus Sicht IR VBS meldepflichtig und teilweise auch bewilligungspflichtig gewesen wären. Daraus schliesst die IR VBS, dass die Vorgesetzten die Thematik bei den Mitarbeitergesprächen noch gezielter und aktiver thematisieren müssen. Zudem sind sie verpflichtet, bei ihren Mitarbeitenden zusätzliche Unterlagen und Informationen einzuholen, die bei der Beurteilung eine wichtige Rolle spielen können. Die IR VBS ist der Ansicht, dass die Beaufsichtigung von Nebentätigkeiten eine ständige Führungsaufgabe ist und nicht nach Eintritt der Mitarbeitenden oder mit einer ersten Meldung enden darf. Zudem müssen die Meldungen zu Interessenkonflikten in allen VE durch die Personaldienste konsequent und strukturiert bewirtschaftet werden.

### **Empfehlung 2: Führungsverantwortung zur Vermeidung von Interessenkonflikten verstärkt wahrnehmen**

Die IR VBS empfiehlt den VE des VBS, dass die direkten Vorgesetzten bei den Zielvereinbarungsgesprächen aktiver bei den Mitarbeitenden nach Nebentätigkeiten und Interessenkonflikten nachfragen. Dabei ist auch auf die unverzügliche unterjährige Meldepflicht bei Veränderungen der Nebentätigkeiten hinzuweisen (z.B. Aufgabe eines Mandats, Wiederwahl öffentliches Amt, usw.).

### 5.3 Eintrag ins Personalinformationssystem des Bundes

Im Rahmen des Personalmanagement-Reportings<sup>7</sup> erfolgt eine jährliche Berichterstattung an die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte (FinDel) über bewilligte Nebenbeschäftigungen und Entsendungen, die von Bundesangestellten im Auftrag ihres Arbeitgebers ausgeübt werden. Die Grundlage für dieses Finanzreporting ans Parlament bilden die manuellen Einträge der HR-Verantwortlichen der VE in das Personalinformationssystem des Bundes (IPDM).

Gemäss den Richtlinien EPA müssen alle bewilligten Nebenbeschäftigungen im IPDM eingetragen werden. Darunter fallen auch bewilligte öffentliche Ämter sowie Entsendungen. Wie die Prüfung gezeigt hat, werden die Richtlinien des EPA teilweise unterschiedlich interpretiert. Dieser Interpretationsspielraum führt dazu, dass einige VE Nebentätigkeiten tendenziell eher als bewilligungspflichtig einstufen und diese dann im IPDM erfassen. Andere wiederum neigen eher dazu, die Richtlinien enger auszulegen, was zu weniger IPDM-Meldungen führt. Zudem haben die Stichproben gezeigt, dass insbesondere bei öffentlichen Ämtern und VR-Mandaten oft Unsicherheiten bestehen bzw. unterschiedliche Vorgehensweisen angewendet werden. Die IR VBS ist deshalb der Ansicht, dass diese unterschiedliche Handhabung kein einheitliches, konsistentes Bild über bewilligte Nebenbeschäftigungen und Mandate des VBS abgibt. Es besteht zudem die Gefahr einer Ungleichbehandlung im Umgang mit der Thematik innerhalb des Departements.

Ferner haben die Stichproben gezeigt, dass die Aussagekraft des Reportings durch folgende Feststellungen verfälscht werden:

- Gemeldete bewilligungspflichtige Nebentätigkeiten sind nicht korrekt im IPDM erfasst worden;
- IPDM-Einträge wurden aufgrund fehlender Änderungsmeldung durch die Mitarbeitenden zeitlich nicht korrekt abgegrenzt;
- Entsendungen von Höheren Kadern wurden aufgrund fehlender Formulare nicht erfasst.

Angesichts dessen kommt die IR VBS zur Erkenntnis, dass die Datenqualität im IPDM verbessert werden muss, damit die Aussagekraft der Daten zu einzelnen Kennzahlen in den Reportings gestärkt wird.

Weiter stellt die IR VBS fest, dass in den meisten VE eine Gesamtübersicht über alle Nebentätigkeiten fehlt, da im IPDM gemäss EPA-Richtlinien nur die bewilligungspflichtigen Nebentätigkeiten sowie Entsendungen und öffentliche Pflichtämter eingepflegt werden müssen.

---

<sup>7</sup> Reporting Personalmanagement (bewilligte Nebenbeschäftigungen) sowie Reporting nach Vereinbarung 2015 (bewilligte Nebenbeschäftigungen sowie Mandate und Ablieferungspflicht für die Lohnklassen 30-38)

## Beurteilung

Die individuelle Auslegung der Richtlinien EPA führt dazu, dass die Einträge der VE im IPDM nicht nach den gleichen Kriterien erfasst werden. Dieser unterschiedliche Ansatz der Datenpflege gibt aus Sicht IR VBS deshalb kein repräsentatives Bild über bewilligungspflichtige Nebenbeschäftigungen und Mandate im VBS ab und verfälscht die Aussagekraft des Finanzreportings an das Parlament. Die IR VBS ist der Ansicht, dass im VBS eine möglichst einheitliche Beurteilung und anschliessende Erfassung von bewilligungspflichtigen Nebenbeschäftigungen in der IPDM Datenbank erfolgen sollte. Sie empfiehlt daher dem GS-VBS, für Rückfragen eine zentrale Anlaufstelle durch bereits bestehende Ressourcen einzurichten (bspw. bei der Fachstelle Korruption) und die VE dahingehend zu sensibilisieren, dass bei Unsicherheiten diese Stelle zur Beurteilung hinzugezogen wird. Dadurch sollen bei den VE der Ermessenspielraum und Unsicherheiten reduziert und eine möglichst gleiche Beurteilung von bewilligungspflichtigen Nebentätigkeiten ermöglicht werden. Dies soll für eine einheitliche Handhabung in Form einer «unité de doctrine» im VBS sorgen.

Die IR VBS empfiehlt weiter, dass die VE die Aktualität der im IPDM erfassten Angaben zu Nebentätigkeiten überprüfen, um die Aussagekraft der Daten im Reporting an die FinDel zu verbessern. So können Transparenz geschaffen sowie das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit der Daten gestärkt werden. Die Empfehlung der IR VBS deckt sich mit dem Auftrag des EPA, das die Departemente beauftragt hat, bis Ende November 2024 die im IPDM erfassten Daten zu Nebentätigkeiten zu bereinigen.

### **Empfehlung 3: Zentrale Anlaufstelle für Rückfragen bei Unklarheiten**

Die IR VBS empfiehlt dem GS-VBS, für Rückfragen in Zusammenhang mit Nebentätigkeiten und Interessenkonflikten eine zentrale Anlaufstelle durch bestehende Ressourcen einzurichten. Weiter sollte das GS-VBS die VE dahingehend sensibilisieren, dass bei Unsicherheiten diese Stelle zur Beurteilung hinzugezogen wird.

Zudem ist die fehlende Gesamtübersicht nicht optimal und wirkt der Transparenz entgegen. Deshalb sieht die IR VBS in diesem Bereich Handlungsbedarf und empfiehlt zu prüfen, wie ein Gesamtüberblick über alle Nebentätigkeiten, unabhängig von deren Bewilligungspflicht, gewährleistet werden könnte. Dabei sind die datenschutzrechtlichen Grundlagen zu berücksichtigen.

### **Empfehlung 4: Übersicht über alle Nebentätigkeiten erstellen**

Die IR VBS empfiehlt dem GS-VBS unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Grundlagen zu prüfen, wie eine Gesamtsicht über alle Nebentätigkeiten, unabhängig von deren Bewilligungspflicht, gewährleistet werden könnte.

## 6 Nachhaltige Sensibilisierung

An dieser Stelle möchte die IR VBS darauf hinweisen, dass sie bei sämtlichen im VBS durchgeführten Stichprobenprüfungen keine Hinweise auf einen konkreten Interessenkonflikt erhalten hat. Dennoch hat die IR VBS wie oben erwähnt in Einzelfällen Mängel und Optimierungsbedarf festgestellt. Diese sind mit den Personaldiensten besprochen und noch während der laufenden Prüfung bereinigt worden.

Auch wenn in den letzten Jahren in allen VE des VBS bereits viel unternommen wurde, wird im Zusammenhang mit der Vermeidung von Interessenkonflikten eine regelmässige Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Dabei sollen die Empfehlungen aus diesem Bericht in die Sensibilisierungskampagnen einfließen. Ferner sollen sich die Bundesangestellten darüber bewusst sein, was für Folgen solche Konflikte für die eigene Person, aber auch für das VBS mit sich bringen können.

Um die Herausforderungen in Zusammenhang mit Interessenkonflikten erfolgreich zu meistern, soll zudem eine Kultur der Integrität und Transparenz im VBS gefördert werden. Schliesslich trägt die Transparenzmachung der Engagements der Mitarbeitenden zum guten Ruf des VBS in der Öffentlichkeit bei.

### Beurteilung

Im Umgang mit Interessenkonflikten sollen die Führungskräfte eine Vorbildfunktion einnehmen, ethisches Verhalten vorleben und klare Erwartungen in Bezug auf Integrität und Professionalität setzen. Die IR VBS hält abschliessend fest, dass die Hauptverantwortung der Meldung von tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikten nach wie vor bei den Mitarbeitenden selbst liegt. Daher ist eine entsprechende Sensibilisierung sämtlicher Angestellten im VBS unerlässlich.

#### **Empfehlung 5: Regelmässige Sensibilisierung weiterführen**

Die IR VBS empfiehlt dem GS-VBS, die Mitarbeitenden und Führungskräfte zum Thema Interessenkonflikte regelmässig zu schulen, um ihr Bewusstsein für die Identifizierung und die Bedeutung von Interessenkonflikten zu schärfen. In die Sensibilisierungskampagnen sind auch die Empfehlungen aus diesem Bericht aufzunehmen.

## 7 Stellungnahmen

### Generalsekretariat (GS-VBS)

Das Generalsekretariat VBS dankt für die Möglichkeit, Stellung zu nehmen und ist mit den Empfehlungen einverstanden.

### Staatssekretariat für Sicherheitspolitik (SEPOS)

Grundsätzlich mit der Berichterstattung einverstanden. Die Umsetzung der Empfehlungen sind verhältnismässig zum Ressourceneinsatz zu gestalten.

### Nachrichtendienst des Bundes (NDB)

Der NDB ist mit dem Bericht und den Empfehlungen einverstanden.

### Gruppe Verteidigung

Empfehlungen 1 und 2:

Innerhalb der Gruppe Verteidigung werden die Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern jährlich im Rahmen der Zielvereinbarung zwischen den Vorgesetzten und Mitarbeitenden besprochen. Unterjährige Anträge werden über Workflows eingereicht. Die Gruppe V wird in der jährlichen Initialkommunikation zum neuen Allegrazyklus, im Rahmen der obligatorischen Schulungen für Führungskräfte «Allegra» sowie in der Anleitung «Befähigung Allegra» die Wichtigkeit der Nachvollziehbarkeit von Begründungen (mit entsprechendem schriftlichem Festhalten im Antragsworkflow), die Besprechung der potenziellen zeitlichen Beeinträchtigung sowie die unterjährige Meldepflicht besonders hervorheben. Darüber hinaus werden die HR-Abteilungen der DU CdA über die HR-Konferenz Verteidigung (HRK V) über die Empfehlungen informiert, um diese in den jeweiligen Bundesämtern, Führungsgremien und Schulungen einfließen zu lassen.

Empfehlungen 3-5:

Die Gruppe V begrüsst die Empfehlungen zuhanden des GS-VBS und steht für deren Unterstützung bei der Umsetzung gerne bereit.

### Bundesamt für Rüstung (armasuisse)

Armasuisse (ar) unterstützt sämtliche Massnahmen, um Interessenskonflikte beim Kader, aber auch bei den MA zu verhindern. ar ist der Ansicht, dass administrative Mehraufwände in Bezug auf die Wirkung kritisch zu beurteilen sind.

Interessenskonflikte werden bei ar regelmässig und unter Einsatz verschiedener Instrumente mit allen Mitarbeitenden thematisiert. In diesem Zusammenhang unterstützt ar die vorgeschlagenen Massnahmen, insbesondere die Empfehlungen 1-3, die bei den VE umgesetzt werden können. ar sieht sich darin bestärkt, wie bisher Massnahmen zur Korrupti-



onsbekämpfung wirkungsvoll, aber mit Augenmass umzusetzen. Hinweise, die zur Weiterentwicklung dieses Themas im Amt beitragen, werden mit Interesse entgegengenommen.

#### **Bundesamt für Landestopografie (swisstopo)**

Grundsätzlich sind wir mit dem Prüfbericht «Interessenkonflikte beim Kader» einverstanden. Der Bericht ist ja generell für das VBS formuliert mit den fünf Empfehlungen. Wir haben aus swisstopo Sicht keine zusätzlichen Massnahmen oder Feedbacks erhalten.

#### **Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS)**

Das BABS hat zur Empfehlung 4 eine ergänzende Bemerkung. Wir plädieren, auch aus Ressourcengründen, auf Prozesse die aufgrund gesetzlicher Vorgaben und/oder Weisungen nicht zwingend nötig sind wo immer möglich zu verzichten. Eine generelle Übersicht wurde aus diesem Grund gemäss Lesensart des BABS bisher nicht geführt. Muss diese geführt werden, dann wird auch das BABS diese selbstverständlich führen. Um die administrativen Aufwände aber wirklich minimal zu halten denken wir ist hier eine einheitliche Vorlage zwingend notwendig.

#### **Bundesamt für Sport (BASPO)**

Wir erachten die Empfehlungen mehrheitlich als zielführend. Insbesondere die Empfehlung 5, auf Stufe VBS Sensibilisierungsmassnahmen für das gesamte Departement auszuarbeiten. Im Sinne der Effizienz und der Effektivität empfehlen wir, dass die IR VBS bei der Erarbeitung der Massnahmen unterstützt. Damit kann sichergestellt werden, dass die Empfehlungen aus dem vorliegenden Bericht bestmöglich einfliessen (Anliegen IR VBS). Die Empfehlung 3 «Zentrale Anlaufstelle für Rückfragen bei Unklarheiten» erachten wir nicht als zielführend. Die damit angestrebte einheitliche Handhabung bei der Beurteilung von Nebenbeschäftigungen («unité de doctrine») ist gemäss unseren Erfahrungen nicht realisierbar. Die Rahmenbedingungen sind in jeder Verwaltungseinheit unterschiedlich, daher muss jeder Fall einzeln durch die vorgesetzte Stelle beurteilt werden. Damit nimmt diese auch mit der Empfehlung 2 geforderte Führungsverantwortung wahr.

#### **Bundesamt für Cybersicherheit (BACS)**

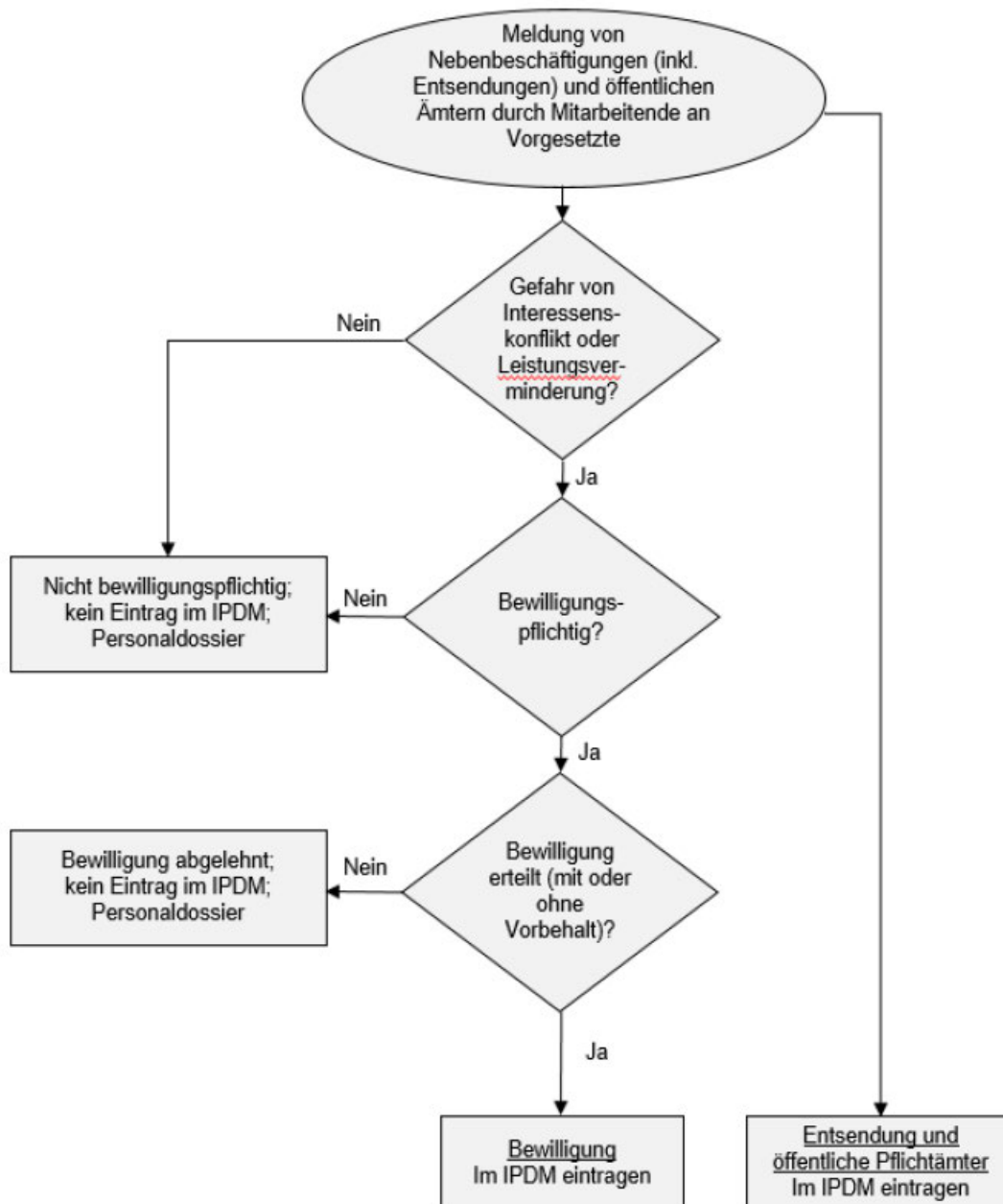
Das BACS dankt für die Möglichkeit, Stellung zu nehmen. Wir zeigen uns mit dem Bericht und den Einschätzungen einverstanden und unterstützen die aufgezeigten Optimierungsmassnahmen.

## Anhang 1      Glossar

Begriff	Definition
EPA-Richtlinie	Richtlinie zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern erlassen vom Eidgenössischen Personalamt. Die Richtlinie hat zum Ziel, die rechtlichen Bestimmungen zu konkretisieren. Ausserdem will sie die Aufgaben der Beteiligten klären sowie die Frage bezüglich Bewilligungserteilung und -entzug.
Nebentätigkeit	Oberbegriff für öffentliche Ämter sowie entgeltliche und unentgeltliche Nebenbeschäftigungen.
Nebenbeschäftigung	Jede ausserhalb des Arbeitsverhältnisses mit einer Verwaltungseinheit entgeltlich oder unentgeltlich im Anstellungs-, im Auftragsverhältnis oder als selbstständig erwerbende Person ausgeübte Tätigkeit.
Lehrtätigkeit	Tätigkeit als Ausbilder/in, Dozent/in oder Referent/in. Lehrtätigkeiten können in Form einer Nebenbeschäftigung oder im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit ausgeübt werden.
Entsendung	Entsendungen sind Tätigkeiten zugunsten Dritter, die Angestellte des Bundes aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund und gestützt auf gesetzliche, reglementarische oder statutarische Vorgaben und/oder aufgrund eines Auftrages durch den Arbeitgeber ausüben.
Öffentliches Amt	Ein öffentliches Amt bekleidet, wer Mitglied einer Behörde (legislativen, exekutiven oder judikativen) ist oder für eine öffentlich-rechtliche Anstalt von Bund Kanton oder Gemeinde, für eine öffentliche Schule oder eine öffentlich-rechtlich anerkannte Kirche hoheitliche Aufgaben erfüllt.
Nebentätigkeit mit Ablieferungspflicht	Eine Nebentätigkeit, welche Angestellte aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund zugunsten Dritter ausüben, unterliegen der Ablieferungspflicht und müssen im IPDM separat ausgewiesen werden.
Meldepflicht	Pflicht der Angestellten, die entgeltliche Nebentätigkeit zu melden. Unabhängig davon, ob die Tätigkeiten bewilligungspflichtig sind oder nicht. Unentgeltliche Nebenbeschäftigungen sind meldepflichtig, sofern ein Interessenkonflikt nicht ausgeschlossen werden kann.
Bewilligungspflicht	Wer eine bezahlte oder unbezahlte Nebentätigkeit ausübt, bedarf einer Bewilligung, sofern die Tätigkeit

	zu einer verminderten Leistungsfähigkeit oder zu einem Interessenkonflikt führen könnte.
Bezahlter Urlaub	Für die Ausübung öffentlicher Ämter kann bezahlter Urlaub gewährt werden.
LOBE	Für die lohnrelevante Personalbeurteilung führen die Vorgesetzten ein Zielvereinbarungsgespräch, ein Lenkungsgespräch und ein Gespräch zur Personalbeurteilung durch. Dies entspricht dem LOBE-Prozess.
ALLEGRA	Beurteilungs- und Entwicklungsinstrument der Gruppe Verteidigung. Entspricht dem LOBE-Prozess der restlichen Verwaltungseinheiten.
IPDM	Informationssystem für das Personaldatenmanagement. Hier werden die bewilligungspflichtigen Nebentätigkeiten erfasst.

## Anhang 2 Melde-, Prüf- und Bewilligungsverfahren Art. 91 BPV<sup>8</sup>



<sup>8</sup> [Richtlinie zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern \(Art. 91 BPV\) sowie Entsendung und Ablieferungspflicht \(Art. 92 BPV\)](#), Seite 15/18 (Stand 1. Oktober 2022)

### Anhang 3      Statistische Daten zu Nebentätigkeiten im VBS

**Bewilligungspflichtige Nebenbeschäftigungen pro Lohnklasse VBS**

(Stand IPDM 19.04.2024)

	Mittleres Kader LK 24-29	Höheres Kader LK 30-38
Bewilligungspflichtige Nebenbeschäftigungen pro LK VBS	285	49

**Bewilligungspflichtige Nebenbeschäftigungen pro Verwaltungseinheit**

(Stand IPDM 19.04.2024)

Verwaltungseinheit	GS-VBS	SEPOS*	Gruppe V	arma- suisse	BABS	BASPO	NDB	swiss- topo	BACS
Bewilligungspflichtige Nebenbeschäftigungen	14	0	183	51	30	29	16	9	2

**Bewilligungspflichtige Nebenbeschäftigungen pro Verwaltungseinheit und Lohnklasse**

(Stand IPDM 19.04.2024)

Verwaltungseinheit	GS-VBS	SEPOS*	Gruppe V	arma- suisse	BABS	BASPO	NDB	swiss- topo	BACS
LK 24-29	4	0	161	45	27	25	14	7	2
LK 30-38	10	0	22	6	3	4	2	2	0

*\*Aufgrund der Neuorganisation auf den 1.1.2024 hat das SEPOS per Stichtag 19.4.2024 noch keine Einträge im IPDM erfasst. In der Zwischenzeit wurde eine Ersterhebung lanciert.*