



## AB-ND Code of Conduct

Gemäss Art. 7 Abs. 3 GO erarbeitet die AB-ND Verhaltensrichtlinien. Die Verhaltensrichtlinien der AB-ND basieren auf dem Verhaltenskodex des Bundes, dem sich die AB-ND freiwillig unterwirft. Sie definiert jedoch folgende Ergänzung dazu:

Die Mitarbeitenden der AB-ND dürfen bei ihrer beruflichen Tätigkeit keine Geschenke oder sonstigen Vorteile annehmen. Ausgenommen sind sozialübliche Vorteile (z.B. Einladung zu einem Kaffee mit Gipfeli). Geringfügige Vorteile<sup>1</sup> müssen dem Leiter der AB-ND gemeldet werden.

Weiter können sich die Mitarbeitenden der AB-ND an der Broschüre Korruptionsprävention und Whistleblowing des Eidgenössischen Personalamtes (EPA) des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD) orientieren. Diese zeigt auf, auf welche Bereiche man im Berufsalltag bzgl. Korruption speziell achten muss.

In einigen Punkten bedarf der Verhaltenskodex der Bundesverwaltung (BV) sowie die Broschüre der Korruptionsprävention aber Konkretisierungen, um den Anforderungen, die sich aus der besonderen Stellung der Behörde ergeben, gerecht zu werden. Der basierend auf den Werten der AB-ND ergänzte Verhaltenskodex soll es den Mitarbeitenden der AB-ND erleichtern, diese als ein Unternehmen zu begreifen, mit dem man sich identifizieren kann.

**Unabhängigkeit:** Diese ist für die Tätigkeit der AB-ND zentral und von entscheidender Bedeutung. Sie ist jedoch insbesondere im Zusammenhang mit der Prüfungstätigkeit von grosser Relevanz.

**Verantwortungsbewusstsein:** Der gesetzliche Auftrag ist allen Mitarbeitenden der AB-ND bekannt und alle halten sich an den vorgegebenen rechtlichen Rahmen. Wir kennen die Verantwortung und übernehmen sie auch. Verantwortungsvoller Umgang mit Macht bedeutet insbesondere, dass diese nicht missbraucht wird. Wir sind unserer Vision verpflichtet.

**Integrität:** Wir gehen miteinander ehrlich, transparent und fair um. Wir lassen auch kontroverse Diskussionen zu. Wir vertrauen einander. Wir geben konstruktive Kritik. Wir gehen respektvoll (unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, sexueller Orientierung und individueller Eigenschaften) miteinander um.

**Loyalität:** Wir stehen zu den Werten der AB-ND. Les employés font preuve d'honnêteté dans leurs rapports avec leur supérieur. Im Konfliktfall besprechen wir anstehende Probleme mit der Leitung. Im Eskalationsfall gehen wir gemäss Vorgaben der Bundesverwaltung vor.

**Eigenverantwortung und Selbständigkeit:** Die Mitarbeitenden der AB-ND erhalten und erarbeiten sich Leitplanken für ihre tägliche Arbeit. Sofern nicht die Unterschriften- und Kompetenzenregelung greifen, agieren die Mitarbeitenden der AB-ND im Sinne der Leitung und der Werte der AB-ND. Es gilt das Auftragsprinzip. Dabei erhalten die Mitarbeitenden ein Maximum an Handlungsfreiheit zur Erfüllung eines Auftrages. Gleichzeitig soll grösstmögliche Transparenz und ein unkomplizierter Informationsfluss herrschen.

---

<sup>1</sup> Geringfügig heisst für Mitarbeitende der AB-ND: einmalig bis zu einem Marktwert von höchstens Fr. 100.00.

## Grundsätze

Die AB-ND bekennt sich zu nachfolgenden Grundsätzen<sup>2</sup> im Sinne eines Verhaltenskodexes, um ihren Auftrag wahrnehmen und die Unabhängigkeit wahren zu können.

## Unabhängigkeit und Objektivität

Unabhängigkeit und Objektivität sind für die AB-ND von fundamentaler Bedeutung. An die Unabhängigkeit der AB-ND werden vom Gesetzgeber und der Öffentlichkeit hohe Anforderungen gestellt. Sie ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die AB-ND ihr Prüfungsurteil objektiv und unbeeinflusst abgeben kann.

Der Begriff der Unabhängigkeit umfasst:

- die innere oder tatsächliche Unabhängigkeit (*independence of mind*) – die innere Einstellung, die ein Urteil erlaubt, ohne dabei von Einflüssen beeinträchtigt zu sein, die das berufliche Urteilsvermögen gefährden, und die es dem Einzelnen erlaubt, mit Integrität, Objektivität und einer kritischen Grundhaltung zu handeln;
- die äussere Unabhängigkeit bzw. die Unabhängigkeit dem Anschein nach (*independence in appearance*) – die Vermeidung von Tatsachen und Umständen, die so schwer ins Gewicht fallen, dass ein Dritter daraus schliessen müsste, die Integrität, die Objektivität oder die berufsübliche kritische Grundhaltung der AB-ND oder eines Mitglieds des Prüfungsteams sei gefährdet;
- die organisatorische Unabhängigkeit – die AB-ND übt ihre Funktion unabhängig aus; sie ist weisungsungebunden. Sie ist dem VBS lediglich administrativ zugeordnet, verfügt über ein eigenes Budget und stellt ihr eigenes Personal an.<sup>3</sup>

Zweifel an ihrer Unabhängigkeit schadet dem Ansehen der AB-ND, hat negativen Einfluss auf ihre Arbeit und kann in extremis existenzbedrohende Ausmasse annehmen. Daher sind alle Handlungen, die der Unabhängigkeit entgegenwirken oder die den Anschein der Nicht-Unabhängigkeit erwecken zu unterlassen.

Mitarbeitende der AB-ND sind unter anderem unabhängig, indem sie

- den Ausstand bei der Leitung AB-ND beantragen,<sup>4</sup> wenn sie glauben, befangen zu sein oder schon der Anschein der Befangenheit entstehen könnte. Wenn ein Vorwurf der Befangenheit gegen Mitarbeitende der AB-ND erfolgt, so prüft die Leitung AB-ND innert nützlicher Frist, ob der Vorwurf gerechtfertigt ist. Ist der Ausstand streitig, so entscheidet die Leitung AB-ND abschliessend;
- die Befangenheitsfrage in konkreten Prüfungssituation aktiv thematisieren und Lösungen vorschlagen (z.B. Rollenwechsel zwischen erstem und zweitem Prüfungsleitendem);
- die sozialen Räumlichkeiten (z.B. Pausenräume, Kantinen) der zu beaufsichtigenden Stellen nur in Ausnahmefällen betreten und nur in Begleitung einer Person der zu beaufsichtigenden Stelle;
- bei Lehr- oder Informationsveranstaltungen, zu denen die Mitarbeitenden der AB-ND von den zu beaufsichtigenden Stellen eingeladen werden (z.B. Sperbermodule), die Rolle des aktiven, aber zurückhaltenden Beobachters einnehmen. Sie beschränken ihre Fragen im Plenum auf ein Minimum;
- keine Prüfungshandlungen mit der Teilnahme an den jeweiligen Veranstaltungen vermischen;
- grundsätzlich nicht an VBS-Anlässen teilnehmen.

---

<sup>2</sup> In Anlehnung an Internationale Grundlagen für die berufliche Praxis der Internen Revision 2017, Standards und Ethikkodex, sowie in Anlehnung an die Richtlinien zur Unabhängigkeit, EXPERT SUISSE 2007

<sup>3</sup> Art. 77 NDG

<sup>4</sup> Art. 7 GO AB-ND i.V.m. Art. 94a BPV (SR 172.220.111.3)

Die Objektivität beinhaltet neben der erforderlichen Fachkompetenz eine Kombination aus Unparteilichkeit, charakterlicher Integrität und dem Fehlen von Interessenkonflikten.

An dieser Stelle wird auf den "Verhaltenskodex Bundesverwaltung" verwiesen:

### **Verhaltenskodex Bundesverwaltung**

Dieser gilt grundsätzlich für die zentrale Bundesverwaltung, nicht aber für die dezentrale Bundesverwaltung. Die AB-ND gehört zur dezentralen Bundesverwaltung, unterwirft sich dem "Verhaltenskodex Bundesverwaltung" jedoch freiwillig.

### **Angemessene Sorgfalt – Anwendung von Sorgfalt und Urteilsvermögen beim Prüfen<sup>5</sup>**

Bei einer Prüfung muss mit angemessener Sorgfalt vorgegangen werden. Das Urteilsvermögen des Prüfenden und Kenntnisse über das Prüfthema sind die grundlegenden Voraussetzungen zur Durchführung einer Prüfung. Unter angemessener Sorgfalt sind unter anderem eine vollständige, aktuelle und nachvollziehbare Dokumentation und Vorbereitung der durchgeführten Arbeitsschritte zu verstehen. Bei der Erhebung und Bewertung von Feststellungen ist eine transparente, nachvollziehbare und begründete Dokumentation von vorgefundenen Abweichungen unerlässlich. Dieses wird durch ein dokumentiertes und nachvollziehbares Vorgehen erreicht, welches darlegt, wie der Prüfende zu seinen Schlussfolgerungen kommt.

### **Nachweisbarkeit – Rationale Grundlage, um zu zuverlässigen und nachvollziehbaren Anforderungen zu kommen**

Die Prüfungsnachweise müssen verifizierbar sein. Um zu zuverlässigen und nachvollziehbaren Schlussfolgerungen zu kommen, ist eine eindeutige, folgerichtige und einheitliche Dokumentation der Ergebnisse notwendig. Bedingt durch begrenzte Ressourcen und eine beschränkte Dauer bei einer Prüfung, können die Ergebnisse auf Stichproben der verfügbaren Informationen beruhen. Diese Stichproben müssen allerdings in ihrem Umfang angemessen und für das zu überprüfende Objekt relevant sein.

### **Effizienz – Einhalten eines guten Verhältnisses von Aufwand zum Ergebnis**

Neben den erbrachten Ergebnissen müssen die Prüfenden stets darauf achten, dass der Aufwand sowohl für die Prüfenden als auch für die zu beaufsichtigende Stelle in verhältnismässigem Rahmen bleibt. In diese Bewertung sind insbesondere auch Befragungen, Abstimmungsmeetings und die Belastung durch parallel stattfindende Prüfungen mit einzubeziehen. Ebenso ist vorgängig intern zu prüfen, ob Dokumente, Reglemente, Weisungen, etc. nicht schon bei der AB-ND (auf der gemeinsamen Ablage) vorhanden oder über den DezAp abrufbar sind.

### **Ethisches Verhalten<sup>6</sup>**

Bei Prüfungen erhalten die Mitarbeitenden der AB-ND Zugang zum "Innenleben" von Nachrichtendiensten. Sie erlangen dabei Kenntnis von klassifizierten Informationen. Es ist wichtig, dass sowohl die AB-ND als auch die beaufsichtigte Stelle dem Verhalten der Prüfenden vertrauen können. Die Einhaltung der Informationsschutzvorschriften ist zwingend. Die AB-ND hat diesbezüglich eine Vorbildfunktion.

### **Sachliche Darstellung – Pflicht, wahrheitsgemäss und genau zu berichten**

Die Prüfenden haben der beaufsichtigten Stelle wahrheitsgemäss und genau über die Untersuchungsergebnisse zu berichten. D.h. Feststellungen und Schlussfolgerungen müssen wahrheitsgemäss sein.

---

<sup>5</sup> In Anlehnung an [https://fachportal.gematik.de/fileadmin/user\\_upload/fachportal/files/Spezifikationen/Methodische\\_Festlegungen/gemAud\\_Strat\\_V3.1.0.pdf](https://fachportal.gematik.de/fileadmin/user_upload/fachportal/files/Spezifikationen/Methodische_Festlegungen/gemAud_Strat_V3.1.0.pdf).

<sup>6</sup> In Anlehnung an Internationale Grundlagen für die berufliche Praxis der Internen Revision 2017, Ethikkodex

**Neutralität**

Die Prüfenden müssen neutral sein und dürfen sich nicht beeinflussen lassen. Bei einer Prüfung ist es erforderlich, Neutralität gegenüber den zu beaufsichtigenden Stellen zu wahren. Die AB-ND sieht sich in einer neutralen Position gegenüber den zu beaufsichtigenden Stellen.

**Auftreten gegenüber den zu beaufsichtigenden Stellen**

Die Mitarbeitenden der AB-ND treten den zu beaufsichtigenden Stellen gegenüber mit dem gebotenen Anstand und Respekt auf. Sie erwarten umgekehrt die gleiche Haltung. Die Mitarbeitenden der AB-ND verstehen sich als Botschafter der AB-ND und tragen deren Werte nach aussen.

Die Mitarbeitenden der AB-ND treten als Mitglied der Behörde AB-ND auf und vertreten einheitlich deren Meinung, auf die sich Dritte verlassen können.

Nebst den aufgeführten Prinzipien ist die Haltung entscheidend, mit der die Mitglieder der AB-ND ihre Arbeit angehen. Die kritische Distanz darf nicht zu einem Misstrauen führen, und die Kritik nicht bloss zu einem abwertenden Urteil. Gefragt ist eine Gesamtwürdigung, die zwar auf Detailuntersuchungen und Detailkritik aufbaut, aber das gesamte Bild im Auge behält. Nicht die Fehlersuche, sondern Verbesserungsmöglichkeiten und konstruktive Vorschläge sollen das Ziel der Prüfungen sein.<sup>7</sup>

Weiter ist mit "Duzis machen" zurückhaltend umzugehen. Bestehende "Du-Beziehungen" sind davon nicht betroffen.

---

<sup>7</sup> In Anlehnung an das Gutachten Heinrich Koller.