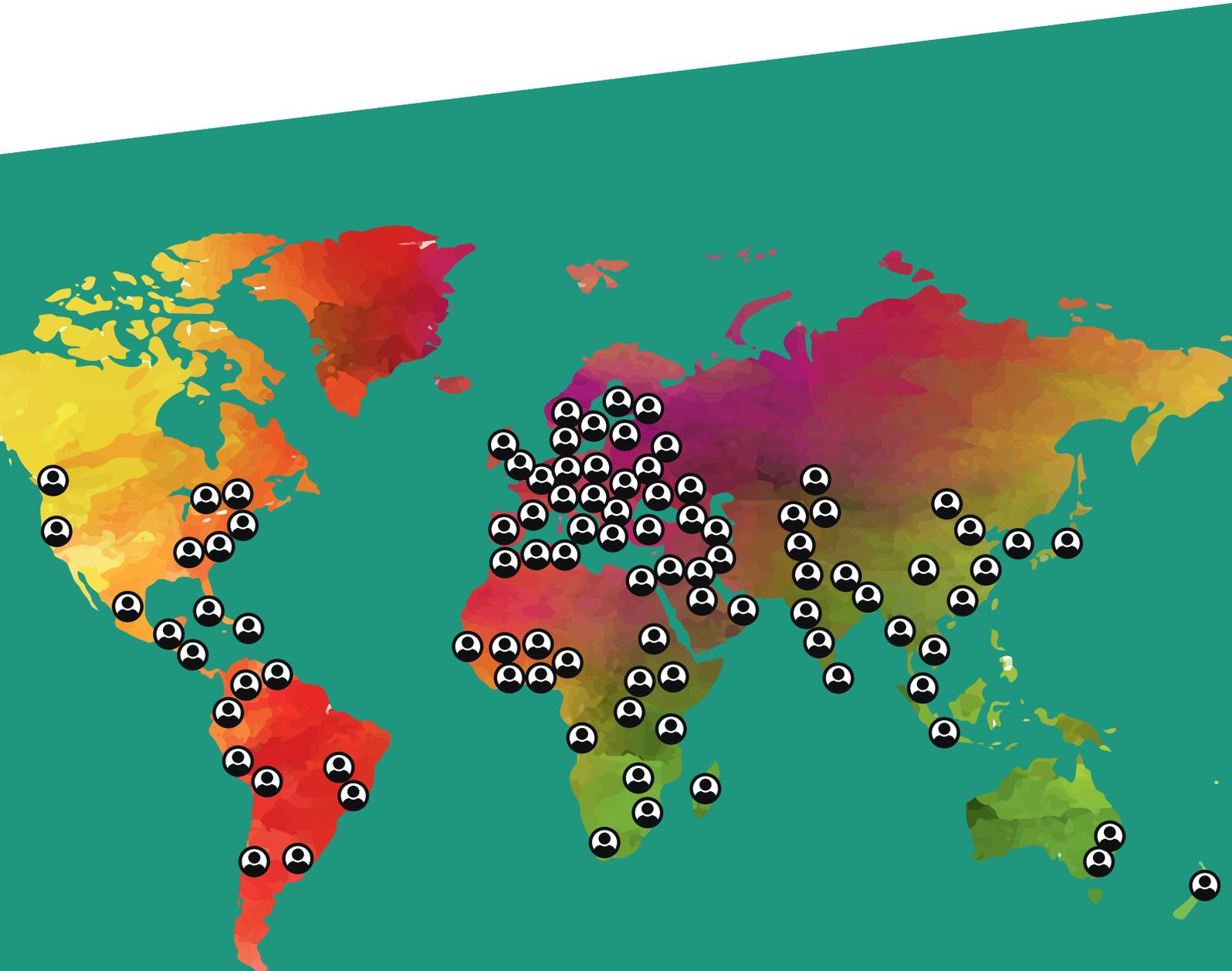




Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
auswärtige Angelegenheiten EDA

# Leitbild Lokalpersonal EDA



# Vorwort

Das Lokalpersonal des EDA ist in der Umsetzung der aussenpolitischen Strategie des Bundesrates von zentraler Bedeutung. Als Lokalpersonal gilt das nach lokalem Recht angestellte Personal der Auslandsvertretungen der Schweiz. Mit etwas mehr als der Hälfte aller Beschäftigten leisten die lokalen Mitarbeitenden einen wesentlichen Beitrag zur Wahrung unserer Interessen im Ausland und tragen dazu bei, Schweizer Werte weltweit zu fördern. Neben seiner fachlichen Expertise bringt das Lokalpersonal wertvolle Kenntnisse der landesspezifischen Gegebenheiten mit. Sprache, Kultur und Brauchtum der Menschen vor Ort fliessen so in unsere Arbeit ein. Zudem verfügen lokale Mitarbeitende über ein gut funktionierendes und wertvolles Netzwerk vor Ort.

Das vorliegende *Leitbild Lokalpersonal* fasst die Grundsätze, die für diese bedeutende Gruppe von Mitarbeitenden gelten, zusammen und schafft einen verbindlichen Rahmen für ihren Einsatz weltweit. Es dient allen als Orientierung und fördert insbesondere die Identifikation des Lokalpersonals mit dem Arbeitgeber.

Das Leitbild wird erst dann seine volle Wirkung entfalten, wenn die Führungskräfte die Grundsätze vorleben und in den Geschäftsalltag integrieren. Sie sind Vorbild und sorgen dafür, dass unsere Mitarbeitenden die volle Verantwortung für ihre Aufgaben übernehmen können. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es entscheidend, dass wir die drei Grundsätze Qualität, Verantwortung und Wertschätzung konsequent leben. Ich erwarte von meinen Führungskräften eine wirksame und respektvolle Führung – im gewöhnlichen Berufsalltag, genauso wie in Krisenzeiten. Hierfür ist eine klare und offene Kommunikation entscheidend.

Ein besonderes Augenmerk gilt hierbei der kulturellen Vielfalt unseres Lokalpersonals: Sie ist ein bedeutender Mehrwert unserer Arbeit! Gelebte Vielfalt ist aber auch eine Herausforderung – gerade im Führungsalltag. Um dieser Vielfalt gebührend Rechnung zu tragen, braucht es Toleranz, eine hohe Sozialkompetenz und viel Kreativität in der täglichen Arbeit. Ich ermutige alle Führungskräfte, diese personalpolitischen Grundsätze zusammen mit den lokalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu besprechen und dafür zu sorgen, dass diese Grundsätze bekannt sind und im Alltag gelebt werden. So schaffen wir Vertrauen und legen die Basis für eine loyale und langjährige Partnerschaft.



Als attraktiver Arbeitgeber legen wir zudem Wert auf eine umfassende Personalentwicklung. Unsere Mitarbeitenden und unsere Führungskräfte sollen sich entwickeln und ihren Kompetenzen entsprechend entfalten können. Nutzen Sie die zur Verfügung stehenden Instrumente unserer Personalabteilung und greifen Sie bei Bedarf auf die Unterstützung unserer Fachleute an der Zentrale zurück.

Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren wertvollen Einsatz – für ihre Arbeit, ihre Loyalität und vor allem für die Bereitschaft, Brücken zu bauen und Kulturen zu verbinden. Sie helfen mit, den Grundsatz «ONE EDA» im Aussennetz zu verankern und leisten einen wertvollen Beitrag in der Umsetzung der Schweizer Aussenpolitik. Herzlichen Dank!

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Cassis'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

Ignazio Cassis  
Bundesrat

Vorsteher des Eidgenössischen Departements  
für auswärtige Angelegenheiten

# 1 Grundsätze

Im Sinne von «ONE EDA» packen wir Herausforderungen gemeinsam an und schaffen ein Umfeld, in welchem kontinuierliches Lernen und der Wissensaustausch sowohl unterstützt als auch gefördert werden. Diesen Grundsatz vertiefen wir, indem wir als Mitarbeitende aller Hierarchiestufen und Vertretungen unser Handeln den nachfolgenden Grundsätzen ausrichten.

## **A. Qualität**

Wir erfüllen unsere Aufträge mit grösster Sorgfalt und in hoher Qualität. Wir arbeiten dienstleistungsorientiert.

## **B. Verantwortung**

Wir gehen bewusst mit unseren Kompetenzen im Rahmen unserer Funktion und Aufgaben um. Wir tragen Verantwortung für unser Verhalten, unsere Aufgaben und unsere Ziele.

## **C. Wertschätzung**

Wir pflegen einen respektvollen Umgang als Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Wir anerkennen und würdigen die Leistungen unserer Kolleginnen und Kollegen.

# 2 Das EDA als Arbeitgeber

Das EDA ist bestrebt, als attraktiver und moderner Arbeitgeber aufzutreten. Die detaillierten Leistungen des Arbeitgebers sind in Arbeitsverträgen, Weisungen und Reglementen verbindlich festgehalten.

## A. Eintritt

Die Anstellungsbedingungen werden in einem Anstellungsvertrag unter Berücksichtigung des lokalen Rechts vereinbart.

## B. Vergütung

Das EDA gewährt leistungsgerechte, den Aufgaben und Funktionen entsprechende Vergütungen. Die Löhne der Vertretung sollen im dritten Quartil des lokalen Arbeitsmarktes angesiedelt sein.

Die Lohnentwicklung soll, wo die rechtlichen und finanziellen Bedingungen dies erlauben, an die Leistungsbeurteilung geknüpft sein. Mit allen lokalen Mitarbeitenden werden konkrete Ziele im Rahmen des MbO-Zyklus (Management by Objectives) festgelegt.

## C. Soziale Absicherung

Als sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber trägt das EDA zum Schutz der Gesundheit und der Mutterschaft bei und sorgt vor für die Folgen von Krankheit, Unfall, Invalidität und Tod. Es unterstützt den Aufbau der individuellen Altersvorsorge.

## D. Quellensteuer

In Ländern, in denen der Arbeitgeber für die Quellensteuer verantwortlich ist, hält sich das EDA an die lokalen Steuervorschriften.

## E. Personalentwicklung

Allen Mitarbeitenden stehen Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer Kompetenzen zur Verfügung. Im Vordergrund stehen Massnahmen zur Optimierung der Auftragserfüllung. Aus- und Weiterbildungsmassnahmen können am Arbeitsplatz (Job Enrichment, Mentoring etc.) oder berufsbegleitend stattfinden.

Die Führungskräfte vor Ort sind die Ansprechpersonen für die Personalentwicklung. Sie evaluieren den Bedarf ihrer Mitarbeitenden im Rahmen des MbO-Zyklus sowie in Bezug zur ausführenden Funktion und fördern im dienstlichen Interesse des EDA ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Die für Personalentwicklung zur Verfügung gestellten Zeit und finanziellen Mittel werden durch die dienstlichen Interessen des EDA bestimmt und entsprechende Massnahmen durch das Personalbudget der Vertretungen finanziert.

## F. Karriereperspektiven und interne Mobilität

Das EDA erwartet Loyalität von seinen Mitarbeitenden und fördert einen fairen Umgang mit ihren Karrierechancen. Die beruflichen Entwicklungsperspektiven für Lokalpersonal

bleiben begrenzt aufgrund der Funktionen. Für bestimmte Aufgaben kann nur Schweizer Personal eingesetzt werden.

Für Lokalpersonal ist die interne Mobilität auf den Stellenwechsel innerhalb der Vertretung beschränkt. Grundsätzlich entscheidet die Vertretung in eigener Kompetenz, in welchem Rahmen und unter welchen Voraussetzungen solche Wechsel möglich sind.

## G. Arbeitszeitmodelle

Die Vertretungen unterstützen Mitarbeitende, alternative Arbeitsformen und flexible Arbeitszeitmodelle auszuüben, sofern dies mit den dienstlichen Interessen und der Sicherheit vereinbar ist.

## H. Chancengleichheit

Das EDA fördert die Chancengleichheit und erachtet die kulturelle Vielfalt als Mehrwert. Das EDA gewährt die physische und psychische Integrität am Arbeitsplatz. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf den Schutz vor jeglicher Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing. Die Grundsätze zur Förderung der Chancengleichheit im EDA sind in der [Politik Chancengleichheit 2010–2020<sup>1</sup>](#) und der [Workplace Policy Chancengleichheit EDA](#) festgehalten.

## I. Information und Beratung

Das EDA kommuniziert deutlich und transparent. Damit fördert es das Verständnis und die Akzeptanz von Entscheidungen. Die Mitarbeitenden werden bei der Regelung relevanter Aspekte des Personalwesens angehört.

Personal EDA unterstützt Führungsverantwortliche in der Umsetzung der personalpolitischen Grundsätze mit entsprechenden Instrumenten, Ausbildungen und Beratungen. In einem Konfliktfall mit der lokalen Führung haben die Mitarbeitenden Zugang zum Mediationsangebot des Ausbildungszentrums der Bundesverwaltung AZB ([info@azb.admin.ch](mailto:info@azb.admin.ch)). Bei schwierigen Situationen am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld stehen ihnen die Dienstleistungen der Personal- und Sozialberatung PSB des Eidgenössischen Personalamts EPA kostenlos zur Verfügung ([psb@psb.admin.ch](mailto:psb@psb.admin.ch)).

Die Mitarbeitenden können sich an das «Compliance Office EDA» ([compliance@eda.admin.ch](mailto:compliance@eda.admin.ch)) wenden, um strafrechtliche Tatbestände, Verstösse gegen den [Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden des EDA im Ausland](#) oder andere Unregelmässigkeiten zu melden. Die vertrauliche Behandlung der Meldung ist dabei gewährleistet.

<sup>1</sup> Der neue Aktionsplan Chancengleichheit, Diversität und Inklusion 2021-2028 ist in Erarbeitung.

# 3 Erwartungen an die lokalen Mitarbeitenden

Die lokalen Mitarbeitenden vertreten die Interessen der Schweiz vor Ort und bilden die Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung der schweizerischen Aussenpolitik. Mit ihrem Einsatz und ihrer Loyalität tragen sie zur hohen Qualität und Kontinuität der von den Vertretungen erbrachten Leistungen bei.

Die Mitarbeitenden erfüllen ihre Aufträge mit Verantwortung und Sorgfalt. Sie bringen ihre Sprach- und Fachkenntnisse sowie ihr Wissen über die lokalen Gegebenheiten aktiv ein. Sich wandelnden Aufgaben und Pflichten stehen sie offen und flexibel gegenüber. Sie halten ihre gesetzlichen Pflichten und rechtlichen Vorschriften am Einsatzort ein. Sie kommunizieren offen und umfassend.

Die Mitarbeitenden tragen zu einem Arbeitsumfeld bei, das frei von jeglicher Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing ist. Sie halten sich an die [Workplace Policy EDA](#).

Die Mitarbeitenden übernehmen ihre Verantwortung für ihre soziale Sicherheit. Sie beteiligen sich am Aufbau ihrer Altersvorsorge. Ihren steuerlichen und bürgerrechtlichen Verpflichtungen kommen die Mitarbeitenden selbständig und umfassend nach.

Die Mitarbeitenden tragen die Verantwortung für die Entwicklung ihrer Kompetenzen. Sie sorgen für den Erhalt ihrer Arbeitsmarktfähigkeit und bereiten sich auf mögliche Veränderungen und neue Arbeitsverhältnisse vor.

# 4 Erwartungen an die Führungskräfte

Führung basiert auf gegenseitigem Vertrauen und Offenheit. Transparenz und Partizipation erleichtern die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Auftrag. Die Führung bietet die Möglichkeit, die Anliegen der Mitarbeitenden regelmässig anzuhören.

Die Führungskräfte in den Vertretungen schaffen ein Arbeitsumfeld mit klaren Zuständigkeiten, die das Erreichen gemeinsamer Ziele ermöglichen. Im Rahmen des MbO-Zyklus sind die Vorgesetzten für die Vereinbarung und periodische Überprüfung der Ziele verantwortlich.

Führungspersonen leben den respektvollen Umgang miteinander, insbesondere vor dem Hintergrund der unterschiedlichen kulturellen Kontexte. Sie halten sich an den [Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden des EDA im Ausland](#) und andere Referenzdokumente (Kapitel 5). Dabei schätzen sie die Vielfalt der Aufgabenprofile und Personalkategorien sowie der kulturellen und sprachlichen Hintergründe innerhalb ihres Teams.

Die Führungspersonen sind zudem verpflichtet, Informationen über die Anstellungsbedingungen und relevante Entwicklungen im EDA allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen. Die Kommunikation erfolgt funktions- und aufgabengerecht in einer den Mitarbeitenden verständlichen Sprache.

Die Führungskräfte vor Ort tragen die Verantwortung für die wirksame und kohärente Umsetzung und Überprüfung der in diesem Leitbild enthaltenen Grundsätze, unter Berücksichtigung des lokalen Rechts und der lokalen Bräuche. «Personal EDA» überprüft, unter anderem durch periodische Umfragen beim Lokalpersonal, die Einhaltung der Grundsätze und unterstützt bei Bedarf die Führungspersonen bei der Umsetzung.

# 5 Referenzdokumente

1. [Weisung über die Anstellung von Lokalpersonal in den Vertretungen im Aussennetz der Schweiz \(240-0-D\)](#)
2. [Weisung über die Sozialversicherung EDA für das Lokalpersonal in den Vertretungen im Aussennetz der Schweiz \(240-2-D\)](#)
3. [Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden im Ausland](#)
4. [Politik Chancengleichheit 2010–2020](#)
5. [Workplace Policy Chancengleichheit EDA](#)
6. [Verhaltenskodex für Vertragspartner des EDA](#)

**Herausgeber:**

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA  
Direktion für Ressourcen DR  
3003 Bern  
[www.eda.admin.ch](http://www.eda.admin.ch)

**Design:**

Team Audiovisuell, Kommunikation EDA

**Fachkontakt:**

Direktion für Ressourcen DR  
Personal EDA, Lokal- und Honorarpersonal (LHP)  
Freiburgstrasse 130, 3003 Bern  
E-Mail: [lokalpersonal@eda.admin.ch](mailto:lokalpersonal@eda.admin.ch)

**Bestellungen**

E-Mail: [kurier@eda.admin.ch](mailto:kurier@eda.admin.ch)

Diese Publikation ist auch auf Französisch, Italienisch, Englisch und Spanisch erhältlich.

Bern, 2021 / © EDA