



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Bundesamt für Strassen ASTRA**

# TEILSTRATEGIE PERSONAL

---

*Ausgabe Januar 2020 V0.2*



# Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Zu berücksichtigende Ziele 2030</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Ausgangslage und Handlungsbedarf</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>Strategische Handlungsfelder</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>Massnahmen</b>	<b>8</b>
5.1.	Übersicht	8
5.2.	Handlungsfeld Personalwicklung und Diversität	8
5.2.1	Laufbahnplanung höher gewichten	8
5.2.2	Bogenkarriere/Vorbereitung auf die Pension	8
5.2.3	Flexible Arbeitsformen anwenden	8
5.2.4	Talentmanagement	9
5.2.5	Diversität fördern	9
5.2.6	Kommunikation der bestehenden Möglichkeiten im Bereich Vereinbarkeit Familie und Beruf nach innen und aussen	10
5.3.	Handlungsfeld Amtskultur	11
5.3.1	Bestehende Massnahmen weiterführen	11
5.3.2	Leitwerte erarbeiten, einführen und verankern	11
5.3.3	GL-Mitglieder als «Kulturbotschafter»	11
<b>6.</b>	<b>Fortschreibung</b>	<b>12</b>
<b>7.</b>	<b>Ausblick</b>	<b>12</b>
<b>8.</b>	<b>Weitergehende Dokumentationen</b>	<b>12</b>
<b>9.</b>	<b>Kontakte für weitere Informationen</b>	<b>13</b>

## 1. Einleitung

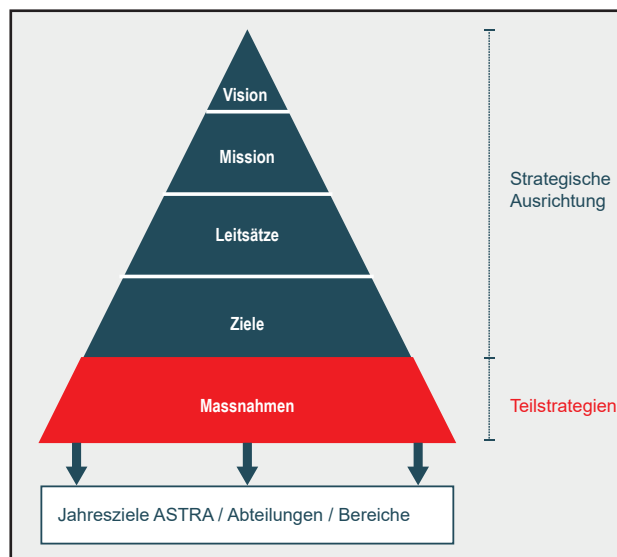
Die Teilstrategie Personal ist Bestandteil der Amtsstrategie des ASTRA. Sie legt die Handlungsfelder und Massnahmen fest, mit denen die in der strategischen Ausrichtung formulierten Leitsätze und Ziele 2030 zum Themenbereich Personal erreicht werden sollen.

### **Die strategische Ausrichtung des ASTRA: eine Übersicht**

Die strategische Ausrichtung des Bundesamts für Strassen ASTRA von 2016 legt die längerfristigen Ziele fest, die bis 2030 erreicht werden sollen und sie legt fest, wofür das ASTRA steht. Sie ergänzt damit die politischen Vorgaben und übergeordneten Strategien (z.B. UVEK-Strategie, Leitbild Mobilität, personalpolitische Sollvorgaben des Bundesrats, usw.).

Die Strategie des ASTRA umfasst vier Teile:

- Vision 2040:** das Zukunftsbild 2040, an dem das ASTRA seine strategischen Entscheidungen ausrichtet;
- Mission:** das Selbstverständnis des ASTRA als Institution;
- Leitsätze:** die grundsätzlichen und übergeordneten Zielsetzungen;
- Ziele 2030:** die Situation, die das ASTRA bis ins Jahr 2030 erreicht haben möchten;
- Massnahmen:** die Verhaltensweise zur Verwirklichung der Ziele unterteilt in verschiedene Teilstrategien. Diese bilden die Grundlage für die Festlegung konkreter Jahresziele, die vom Amt, resp. von den betroffenen Abteilungen und Bereiche erfüllt werden müssen.



Die Geschäftsleitung (GL) des ASTRA hat neun Themenbereiche festgelegt, für die Teilstrategien mit Massnahmen erarbeitet werden sollen (in der Grafik rot). Mit diesen Massnahmen sollen die in der strategischen Ausrichtung aufgeführten Ziele 2030 – für den jeweiligen Themenbereich – erreicht werden. Die Umsetzung der Massnahmen erfolgt (in der Regel ab 2020) durch die Festlegung der notwendigen Arbeiten im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses.

### **Vorgaben Bund als Rahmenbedingungen für die Teilstrategie Personal**

Das Bundespersonalrecht, die Personalstrategie Bundesverwaltung 2020-2023 sowie weitere Sollvorgaben des Bundesrats stellen verbindliche Rahmenbedingungen für die Teilstrategie Personal des ASTRA dar.

## 2. Zu berücksichtigende Ziele 2030

Die strategische Ausrichtung des ASTRA beinhaltet folgende Leitsätze und Ziele mit Bezug zum Personal und zur Amtskultur:

### **Leitsatz:**

- Das ASTRA ist ein attraktiver Arbeitgeber, der auf motivierte, flexible und kompetente Mitarbeitende zählen kann.

### **Personalmanagement und Personalführung: Ziele bis 2030**

- Das ASTRA ist ein marktorientierter Arbeitgeber.
- Die Mitarbeiterzufriedenheit ist hoch.
- Die für die Bewältigung der zukünftigen Aufgaben erforderlichen Kompetenzen sind sichergestellt.
- Die Vorgesetzten sind Vorbilder und führen aktiv.
- Die Arbeitsinstrumente der Mitarbeitenden sind auf dem neusten Stand.
- Die Mitarbeitenden sind zuverlässig und tragen aktiv zum Erfolg des ASTRA bei.
- Die Mitarbeitenden sind flexibel einsetzbar.

### **Amtskultur: Ziele bis 2030**

- Die Zusammenarbeit zwischen den ASTRA-Mitarbeitenden auf der einen und mit den übrigen Bundesämtern, den Kantonen und Verbänden auf der anderen Seite ist lösungsorientiert und partnerschaftlich.
- Vertrauen und gegenseitiger Respekt sind selbstverständlich.
- Im Vordergrund stehen die Ansprüche der Kunden (Politik, (National-)Strassennutzer).
- Das ASTRA tritt gegen aussen als Einheit auf.
- Die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem ASTRA ist hoch.

### 3. Ausgangslage und Handlungsbedarf

#### ***Ausreichende personelle Ressourcen zur Aufgabenerfüllung***

Die personelle Situation im ASTRA ist heute, trotz der im Rahmen von NEB bewilligten zusätzlichen Stellen, in einzelnen Bereichen angespannt. Das ASTRA hat seine Aufgaben bereits heute in einem hohen Ausmass ausgelagert. Neue Stellenbegehren in der Bundesverwaltung müssen vom Bundesrat (Gesamtschau Ressourcen im Personalbereich) und vom Parlament (Voranschlag) bewilligt werden. Auch das ASTRA, als stark operativ tätiges Amt, unterliegt dieser vor allem finanziell begründeten «Personaldeckelung».

Damit das ASTRA seine Ziele erreichen kann, benötigt es ausreichende personelle Ressourcen sowie Mitarbeitende, die über die zukünftig notwendigen Kompetenzen verfügen.

#### ***Personalentwicklung inkl. Change Management und Erhöhung Frauenanteil***

In seiner strategischen Ausrichtung geht das ASTRA davon aus, dass die Digitalisierung in der Mobilität das Schweizer Verkehrssystem grundlegend verändern wird. Diese absehbaren Entwicklungen führen auch zu neuen Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeitenden. Der Betrieb, der Unterhalt und der Ausbau sowohl im Sinne von Anpassungen als auch von Kapazitätserweiterungen der Nationalstrassen werden Kernaufgaben bleiben und weiterhin Ingenieure und Ingenieurinnen sowie Fachleute aus dem Tiefbau erfordern.

Daneben wird das Amt zukünftig jedoch neue Aufgaben wahrnehmen müssen, während aktuell bestehende allenfalls verschwinden werden. So wird sich das ASTRA beispielsweise nebst der baulichen Strasseninfrastruktur – in einer noch zu definierenden Art und Weise – auch um die virtuelle Infrastruktur resp. das Management der Verkehrsdaten kümmern müssen. Mit der Festlegung entsprechender Massnahmen soll dieser Ausgangslage begegnet und das formulierte Ziel «die für die Bewältigung der zukünftigen Aufgaben erforderlichen Kompetenzen sind sichergestellt» erreichen werden.

Der Frauenanteil des ASTRA betrug Ende 2018 insgesamt 27,9 %, in den Kaderlohnklassen 24-29 betrug er 14,2 %. Diese Werte sind zu tief; es wird ein Frauenanteil von mindestens 30%-31% insgesamt, und von 15,5% in den Kaderlohnklassen 24-29 angestrebt (Zielkatalog 2018).

#### ***Amtskultur***

Die Amtskultur – als Summe aller Werte, Überzeugungen, Verhaltensmuster und Handlungen – ist massgebend für die Zusammenarbeit nach innen und aussen sowie für die Art und Weise und Qualität der Leistungserbringung. Zur Förderung der Amtskultur bestehen bereits heute wichtige Massnahmen (u. a. Kader- und Mitarbeiteranlässe, Learn&Lunch-Veranstaltungen, Anlässe der Personalkommission). Für das ASTRA mit seinem breiten Aufgabenspektrum, seiner Grösse, seiner dezentralen Organisation mit acht Aussenstellen sowie der Komplexität und der Breite seiner Aufgaben ist die Amtskultur von besonderer Bedeutung. Sie ist eine wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche Aufgabenerfüllung des Amtes. Aus diesem Grund soll die Amtskultur mit gezielten Massnahmen erweitert und im Arbeitsalltag besser verankert werden.

#### ***Personalpolitische Herausforderungen allgemein***

Im Übrigen betreffen die in der Personalstrategie der Bundesverwaltung als wichtigste allgemeine Herausforderungen genannten Entwicklungen auch das ASTRA: die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel, die fortschreitende Digitalisierung und Mobilität im Alltag und in der Arbeitswelt, der gesamtgesellschaftliche Wertewandel, die Internationalisierung oder die knappen finanziellen Ressourcen.

## 4. Strategische Handlungsfelder

Im Bereich Human Resources bestehen zwei Handlungsfelder, für die das ASTRA insgesamt drei Konzepte erarbeitet und eine Reihe konkreter Massnahmen festgelegt hat.

### ***Die Frage ausreichender personeller Ressourcen zur Aufgabenerfüllung ist kein strategisches Handlungsfeld der Teilstrategie Personal***

Diese Frage wird in anderem Zusammenhang geklärt (Stichworte NAF, NEB, strukturelle Reformen). Zudem ist das Thema auf Stufe Amt nur sehr begrenzt beeinflussbar.

Gegenwärtig ist das Thema u. a. ein Bestandteil des Projekts «Strukturelle Reformen», mit dem überprüft wird, wie die heutige Organisationsform des ASTRA optimiert werden kann, um den kommenden Herausforderungen begegnen zu können. Der Bundesrat hat mit Beschluss vom 29. August 2018 betreffend strukturelle Reformen dem UVEK den Auftrag erteilt, eine Auslagerung von Bau und Betrieb der Nationalstrassen zu prüfen und dem Bundesrat bis spätestens 31.12.2021 ein Aussprachepapier mit einem Projektauftrag, einer Rechtsgrundlagenanalyse und einem Projektmanagementplan vorzulegen. Dieses Projekt des UVEK kann mittelfristig wesentlichen Einfluss auf die Teilstrategie Personal des ASTRA haben.

### ***Personalentwicklung inkl. Change Management und Erhöhung Diversität***

Die Personalentwicklung ist von zentraler Bedeutung, um die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation sicherzustellen und die Mitarbeitenden auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen vorzubereiten. Eine entsprechende strategische Personalentwicklung erlaubt es dem ASTRA, seine künftigen Herausforderungen effektiv und effizient wahrzunehmen.

Im Rahmen der Erarbeitung eines Change Management-Konzepts sind Massnahmen zu untersuchen und festzulegen, die sicherstellen, dass die Mitarbeitenden mit den sich immer rasanter vollziehenden Veränderungen umgehen können und persönlichen Weiterentwicklungen offen gegenüberstehen.

Die Ergebnisse der Personalumfrage 2017 zeigen, dass die Mitarbeitenden des ASTRA die Bemühungen zur Gleichstellung von Frau und Mann wahrnehmen und positiv beurteilen (76 von 100 Punkten). Trotzdem konnte das ASTRA die Zielwerte noch nicht erreichen.

### ***Amtskultur***

Die in der vorliegenden Teilstrategie festgelegten Massnahmen sollen die Verankerung der Amtskultur im ASTRA fördern und die entsprechenden (Leit-)Werte im Arbeitsalltag zum «Leben zu erwecken». Diese Leitwerte wurden anlässlich der Kaderklausur Anfang November 2018 als Entwurf erarbeitet und sind ein wichtiger Eckpunkt der ASTRA-Amtskultur.

Von zentraler Bedeutung ist zudem, dass die Führung – allen voran die GL – die ASTRA-Werte durch konsistentes Verhalten vorlebt.

## 5. Massnahmen

Im Bereich Human Resources bestehen zwei Handlungsfelder, für die das ASTRA insgesamt drei Konzepte erarbeitet und eine Reihe konkreter Massnahmen festgelegt hat.

### 5.1. Übersicht

Im Hinblick auf das Erreichen der strategischen Ziele hat das ASTRA insgesamt neun Massnahmen definiert, die in den kommenden vier Jahren umgesetzt werden sollen. Die Massnahmen sind den beiden Handlungsfeldern zugeordnet.

Hinweis: Eigene Massnahmen zum Change Management fehlen, da sie in die Konzepte Personalentwicklung und Amtskultur integriert sind.

### 5.2. Handlungsfeld Personalwicklung und Diversität

#### 5.2.1. Laufbahnplanung höher gewichten

Alle Mitarbeitenden sollen sich regelmässig mit Laufbahnfragen beschäftigen, um in Zukunft gefragte Kompetenzen zu antizipieren und aufzubauen. Dazu sind Mitarbeitenden und Vorgesetzten Informationen über die vorhandenen Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Mit Schulungen soll für das Thema sensibilisiert werden. Der Bereich Human Resources stellt die zur Laufbahnsteuerung nötigen Instrumente zur Verfügung.

Im Weiteren gehören zum Thema Laufbahnplanung auch alternative Karriereformen wie Fach- und Projektkarrieren sowie die Förderung des Wiedereinstiegs bei Elternschaft.

*Termin: 2021–2024*

#### 5.2.2. Bogenkarriere/Vorbereitung auf die Pension

Die Bogenkarriere kann als Übergangsmo­dell zwischen Arbeit und Pensionierung betrachtet werden. Im klassischen Karriereverständnis steigen mit zunehmendem Alter die Maturität der Position, die Verantwortung und der Lohn bis zur Pensionierung stetig an. Bei der Bogenkarriere wird der Karrierehöhepunkt bereits früher erreicht und nimmt danach bis zur Pensionierung ab, wobei dies in der Regel auf Freiwilligkeit der Arbeitneh­menden beruht. Oft ist die Bogenkarriere mit einer Reduktion des Beschäftigungsgrads verbunden. Andererseits kann es auch interessant sein, einzelne Mitarbeitende über das ordentliche Pensionsalter hinaus zu beschäftigen (Stichwort Fachkräftemangel).

Eine frühzeitige Information und Sensibilisierung auf die Themen Bogenkarriere und Pensionierung ist sinnvoll. Das kann zum Beispiel in Form von Seminaren oder individuellen Standortgesprächen (z. B. Zukunftsgespräch) erfolgen.

*Termin: 2021–2022*

#### 5.2.3. Flexible Arbeitsformen anwenden

Die neuen Arbeitsformen sollen genutzt und nach Möglichkeit weiter ausgebaut werden, z.B. indem man die Möglichkeit nutzt, in den verschiedenen Filialen und unterschiedlichen Funktionen zu arbeiten (Arbeitsortflexibilität). Die Personalentwicklung unterstützt Vorgesetzte und Mitarbeitende dabei, mit diesem Wandel umzugehen und dessen Vorteile nutzen. Nebst Regelungen und Richtlinien ist die Befähigung der Führungspersonen und Mitarbeitenden ein wesentliches Element.

Zur Erhöhung der Akzeptanz können Gefässe gebildet werden, in denen ein Erfahrungsaustausch zum Umgang mit flexiblen Arbeitsformen stattfinden kann. Dies können Erfahrungsaustausch-Gruppen sein, die (zumindest zu Beginn) durch Vertretende des Bereichs Human Resources moderiert werden.

*Termin: 2020–2022*



#### 5.2.4 Talentmanagement

Es soll eine systematische Vorgehensweise entwickelt werden, um Mitarbeitende mit Potential für zusätzliche oder komplexere Aufgaben zu identifizieren. Mit gezielten Fördermassnahmen und Entwicklungsperspektiven sollen diese im Amt gehalten werden.

In einem allfälligen Pool mit Leistungs- und Potenzialträger/innen wie auch bei Beförderungen ist – wenn möglich – darauf zu achten, dass der Anteil an Frauen jeweils höher ist als der bereits vorhandene Anteil. So kann ein kontinuierlicher Anstieg von Frauen in Kaderpositionen sichergestellt werden.

*Termin: 2021–2023*

#### 5.2.5. Stringentere Steuerung und Überwachung der Umsetzung

- **Gründung einer Arbeitsgruppe Diversität**  
Diese unterstützt den Bereich Human Resources dabei, die Massnahmen weiter zu priorisieren, umzusetzen, zu überprüfen und bei Bedarf ergänzende Massnahmen zu initiieren. Die Arbeitsgruppe selbst sollte eine hohe Diversität aufweisen (Alter, Hierarchiestufe, Geschlecht, Arbeitsort, Abteilung, etc.). Die Arbeitsgruppe ist eine wichtige Massnahme, um dem Thema Diversität innerhalb des ASTRA das notwendige Gewicht beizumessen. Die Teilnehmenden wirken als Multiplikatoren/Multiplikatorinnen, können Themen in die Organisation tragen und somit einen Beitrag zur Kulturentwicklung leisten. Durch regelmässige Treffen (z. B. zu Beginn alle 2 Monate, später quartalsweise) stellt diese Massnahme sicher, dass die Diversität als mittel- bis langfristiges Projekt aktiv bleibt. Die Treffen dienen unter anderem zur Bearbeitung von Pendenzen und zur Begleitung und Wirkungsprüfung von laufenden Massnahmen.
- **Commitment GL und Führungspersonen**  
Dieses soll mit folgenden Massnahmen erreicht werden:
  - Die vertiefte Auseinandersetzung zum Thema (Gender-)Diversität an einem Kader-Anlass.
  - Die aktive Teilnahme von einem GL-Mitglied in der Arbeitsgruppe Diversität.
  - Regelmässige Berichte der Arbeitsgruppe Diversität zum aktuellen Stand in der GL.
  - Ableitung von Diversitäts-Zielen (Kennzahlen) pro Abteilung/Bereich, um eine höhere Verbindlichkeit zu schaffen.
- **Schulungen zum Thema Diversität**  
Zum Beispiel Bedeutung Diversität, Umgang mit Diversität, unbewusste Denkmuster (Stereotypisierung), Vorteile von Diversität, Vorteile bewusst nutzen.
- **Interne Beförderungen**  
Beförderungen sind ein guter Hebel zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Ein fairer und transparenter Beförderungsprozess gilt dabei als Erfolgsfaktor. Folgende konkreten Massnahmen sollen umgesetzt werden:
  - Überprüfung des Beförderungsprozesses und der dabei verwendeten Instrumente hinsichtlich geschlechterspezifischer Benachteiligungen/Verzerrungen und wenn notwendig, Umsetzung von Anpassungen. Es wird empfohlen, den Entscheid zur Beförderung auf mehrere Personen zu verteilen. Das Gremium sollte unter Berücksichtigung von Diversitätskriterien zusammengesetzt sein.

*Termin: 2020–2022*

**5.2.6 Kommunikation der bestehenden Möglichkeiten im Bereich Vereinbarkeit Familie und Beruf nach innen und aussen**

Aktive Kommunikation der bestehenden Möglichkeiten nach innen und aussen zu den Themen Teilzeitarbeit, Home-Office, Löhne, Kinderbetreuung und Elternschaft. Damit sollen die im ASTRA vorhandenen Angebote bezüglich flexibler Arbeitsformen, Lohn-gleichheit und Unterstützungsmöglichkeiten für Familien bekannter werden.

*Termin: 2020–2022*

### 5.3. Handlungsfeld Amtskultur

#### 5.3.1 Bestehende Massnahmen weiterführen

Zur Förderung und Verankerung der Amtskultur verfügt das ASTRA bereits heute über eine Reihe von Massnahmen, die weitergeführt werden sollen: Kader- und Mitarbeitenden-Anlässe, Learn- und Lunch-Veranstaltungen, diverse Anlässe der Personalkommission, Intranet als Instrument der internen Kommunikation, Strada (Mitarbeitenden-Zeitung des ASTRA, die dreimal jährlich erscheint), Massnahmen der GL (Traktandenlisten und Ergebnisprotokolle der GL-Sitzungen sind für alle Mitarbeitenden zugänglich, viermal jährlich werden die Mitarbeitenden der Zentrale und des Murifeld direkt mündlich von den GL-Mitgliedern über aktuelle Themen informiert, GL-Sitzungen werden alternierend auch in den Filialen durchgeführt), Beurteilungs- und Förderungsgespräche als Führungsinstrument. Einzelheiten können dem Konzept Amtskultur ASTRA entnommen werden.

Einzelne Massnahmen können bei Bedarf gezielt optimiert, erweitert oder vertieft werden.

*Termin: laufend*

#### 5.3.2 Leitwerte erarbeiten, einführen und verankern

Die Erarbeitung des Entwurfs Leitwerte erfolgte an der Kadertagung 2018 mit Unterstützung einer externen Beratungsfirma. Die Einführung und Verankerung der Leitwerte ist wie folgt geplant:

- Genehmigen der Leitwerte des ASTRA durch die GL
- Kommunikation: Information durch den Direktor und Storytelling durch erinnern der Werte auf Intranet, vorzugsweise in Form einer Geschichte mit hohem Identifikationspotential.
- Verankern der Leitwerte des ASTRA mit Massnahmen, die im Konzept Amtskultur enthalten sind.

*Termin: 2020–2022*

#### 5.3.3 GL-Mitglieder als «Kulturbotschafter»

Periodische Roadshows der Geschäftsleitung in den Bereichen und den Filialen, um einen persönlichen Bezug zu den Mitarbeitenden zu schaffen. Dies schafft Nähe und zeigt Interesse für die Tätigkeit der Mitarbeitenden. Die aus erster Hand erhaltenen Informationen ermöglichen der GL zudem, sich zeitnah mit bestehenden Anliegen zu befassen.

*Termin: laufend*

## 6. Fortschreibung

Die Geschäftsleitung des ASTRA hat die vorliegende Teilstrategie am 20.01.2020 in Kraft gesetzt. Die vorliegende Teilstrategie umfasst die Massnahmen im Themenbereich Personal, die innert vier Jahren umgesetzt werden sollen. Die Fortschreibung respektive Überprüfung der Teilstrategie erfolgt alle zwei Jahre. Wichtige Rückmeldungen ergeben sich aus den regelmässig stattfindenden Personalbefragungen der Bundesverwaltung.

Über die Einführung der einzelnen Massnahmen wird die GL bei Bedarf informiert.

## 7. Ausblick

In Anbetracht des signifikanten Wachstums des ASTRA (NEB) und der Herausforderung, gut qualifizierte Mitarbeitende anstellen zu können, ist es notwendig, die Rekrutierung zu überdenken und eine Rekrutierungsstrategie zu erarbeiten. Die Entwicklung eines Konzepts zur Gewinnung von gut qualifizierten Fachkräften ist auch deshalb prioritär, damit die Nachfolgeplanung und der Wissenstransfer - wichtige Massnahmen im Handlungsfeld der Personalentwicklung - sichergestellt werden können.

## 8. Weitergehende Dokumentationen

- Bundesamt für Strassen ASTRA, Strategische Ausrichtung, Vision, Mission, Leitsätze und Ziele, Dezember 2016  
<https://www.astra.admin.ch/astra/de/home/das-astra/organisation/strategie.html>
- Amtsstrategie ASTRA, Handlungsbedarf in Bezug auf die Erarbeitung zusätzlicher Teilstrategien, 5. März 2018  
[2018-03-05\\_AN\\_Handlungsbedarf\\_Amtstrategie\\_V2](#)
- Strategische Personalkonzepte ASTRA:
  - Konzept Amtskultur vom 9. August 2019  
[ASTRA\\_Konzept\\_Amtskultur\\_definitiv](#)
  - Konzept Personalentwicklung, Juli 2019  
[Konzept\\_Personalentwicklung\\_ASTRA](#)
  - Konzept Erhöhung Frauenanteil vom 13. Juni 2019  
[Frauenanteil\\_Personalkonzepte\\_ASTRA\\_FINAL](#)
- Personalstrategie Bundesverwaltung 2020-2023  
<https://intranet.infopers.admin.ch/infopers/de/home/arbeitgeber-bund/personalstrategie-2020-2023.html>
- Personalrecht des Bundes:  
<https://www.epa.admin.ch/epa/de/home/themen/personalrecht.html>

## 9. Kontakte für weitere Informationen

Bundesamt für Strassen, Bereich Personal

- **Marianne Wannier**  
Bereichsleiterin  
marianne.wannier@astra.admin.ch  
+41 (0)58 48 49135
  
- **Margot Huonder**  
Stv. Bereichsleiterin  
Verantwortliche Personalentwicklung und Personalfachfrau  
margot.huonder@astra.admin.ch  
+41 (0)58 46 34114

WO WEITERGEHENDE INFORMATIONEN VORHANDEN SIND





