



A054 – Supportprozesse Personalwesen

IKT-Vorgabe

Klassifizierung:	Nicht klassifiziert
Verbindlichkeit; Erlass (Typ): ¹	Weisung ; Verwaltungsverordnung
Planungsfeld: ²	Bundesweite Supportprozesse (A4)
Typ der IKT-Vorgabe ³ :	IKT-Standard
Diese Version:	1-3-2
Ersetzt Version:	1-3-1
Status (diese Version):	Genehmigt
Genehmigt durch:	Informatiksteuerungsorgan Bund (ISB)
Beschlussdatum / Datum der Inkraftsetzung (diese Version):	Beschluss: 05. Sept. 2017 / Inkraftsetzung: 05. Sept. 2017
Beilagen:	Keine
Sprachen:	Deutsch (Original), Französisch

¹ Zur Erlassform und zur Verbindlichkeit vgl. *Bundesamt für Justiz: Gesetzgebungsleitfaden, 3. verbesserte Auflage, 2007, Rz 575-582.*

² Planungsfelder gemäss *IKT-Strategie des Bundes 2016-2019 vom 4. Dezember 2015, Anhang A (SB000)*

³ IKT-Vorgabentypen gemäss *Artikel 3 der Bundesinformatikverordnung vom 9. Dezember 2011 (SR 172.010.58)*

Inhaltsverzeichnis

1	Anwendungsbereich	3
2	Geltungsbereich	3
3	Einleitung	3
3.1	Anwendungsgebiet	3
3.2	Rahmenbedingungen.....	3
3.2.1	Übergreifend geltende Einsatzanforderungen	3
3.2.2	Standardtyp.....	3
3.2.3	Strategische Vorgaben.....	4
3.2.4	Architekturvorgaben	4
3.2.5	Leistungs- und Qualitätsmerkmale	4
3.2.6	Rahmenbedingungen und Einschränkungen.....	4
3.2.7	Abgrenzung.....	4
4	Einsatzgebiete.....	5
4.1	A054-000 Personalpolitik und –Strategie (HR-00).....	5
4.2	A054-010 Personalbedarfsplanung (HR-10)	5
4.3	A054-020 Personalgewinnung (HR-20)	6
4.4	A054-030 Personalführung (HR-30)	6
4.5	A054-040 Personalarbeit und -vorsorge (HR-40)	7
4.6	A054-050 Personal- und Organisationsentwicklung (HR-50)	7
4.7	A054-060 Personalausgang (HR-60).....	8
4.8	A054-070 Personalrecht (HR-70).....	8
4.9	A054-080 Personal-Controlling (HR-80).....	8
4.10	A054-090 Personal-Marketing (HR-90).....	9
4.11	A054-100 Personalinformation (HR-100)	9
4.12	A054-110 Personalmanagement-/Administration (HR-110).....	10
5	Sicherheitsüberlegungen.....	10
5.1	Übergeordnete Sicherheitsbedürfnisse.....	10
5.2	Vertraulichkeit	10
5.3	Integrität.....	10
5.4	Verfügbarkeit.....	11
5.5	Zugriffskontrolle.....	11
5.6	Authentisierung.....	11
5.7	Tätigkeitsnachweis (Transaction Logging)	11
5.8	Versand-/Empfangsnachweis.....	11
5.9	Notfallplanung und Katastrophenvorsorge (Continuity Planning)	11
6	Standardprodukte.....	12
Anhänge		13
A.	Änderungen gegenüber Vorversion	13
B.	Abkürzungen	13
C.	Referenzen.....	13

Das Informatiksteuerungsorgan Bund erlässt gestützt auf *Artikel 17 Absatz 1 der Verordnung über die Informatik und Telekommunikation in der Bundesverwaltung (BinfV)* nachfolgende Weisungen.

1 Anwendungsbereich

Diese IKT-Vorgabe umfasst und beschreibt korrespondierend zur *SB002 - IKT-Teilstrategie Strategische Informatikplanung Supportprozesse Bund, Version 1-3-1*, die Einsatzgebiete für die bundesweit einheitlich geführten und informatikunterstützten Supportprozesse im Aufgabenbereich Personalwesen.

2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieser IKT-Vorgabe ist identisch mit dem Geltungsbereich der *BinfV*⁴.

3 Einleitung

3.1 Anwendungsgebiet

In dieser IKT-Vorgabe werden die Standardeinsatzgebiete gemäss Ziffer 3.2 *Weisungen des EFD vom 19. Februar 2013 zur Umsetzung der Bundesinformatikverordnung (WUBinfV)* für die IKT-Unterstützung im Aufgabenbereich Personalwesen gemäss *Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG)*⁵ und *Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV)*⁶ festgelegt.

3.2 Rahmenbedingungen

3.2.1 Übergreifend geltende Einsatzanforderungen

In allen Standardeinsatzgebieten muss die Softwareunterstützung mehrsprachig erfolgen, das heisst, es müssen mindestens die Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch unterstützt sein.

3.2.2 Standardtyp

Diese IKT-Vorgabe führt alle Standardeinsatzgebiete (vgl. Ziffer 3.2 [WUBinfV]) im Aufgabenbereich Personalwesen auf.

⁴ SR 172.010.58

⁵ SR 172.220.1

⁶ SR 172.220.111.3

3.2.3 Strategische Vorgaben

Es gelten die Vorgaben und Rahmenbedingungen der *Personalstrategie Bundesverwaltung 2016–2019* [Personalstrategie].

Die ergänzenden strategischen IKT-Vorgaben für alle Standardeinsatzgebiete im Aufgabenbereich Personalwesen ergeben sich aus der IKT-Teilstrategie *SB002 - IKT-Teilstrategie Strategische Informatikplanung Supportprozesse Bund* [SB002].

3.2.4 Architekturvorgaben

Die Architekturvorgaben ergeben sich aus der IKT-Teilstrategie [SB002].

3.2.5 Leistungs- und Qualitätsmerkmale

Die Systeme erfüllen alle notwendigen Anforderungen, damit Bundesrat und Verwaltung den Bundeshaushalt nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Dringlichkeit und der Sparsamkeit führen können. Sie unterstützen einen wirksamen und wirtschaftlichen Einsatz der Mittel.

Die Systeme entsprechen den Vorgaben der Revision sowohl aus fachlicher wie auch aus technischer Sicht.

3.2.6 Rahmenbedingungen und Einschränkungen

Es gelten keine weiteren Rahmenbedingungen und/oder Einschränkungen.

3.2.7 Abgrenzung

Die Abgrenzung der Einsatzgebiete im Aufgabenbereich Personalwesen ergibt sich aus der Architektur der Gesamtunternehmenssteuerung gemäss Strategie S002 bzw. gemäss Kapitel 2 des vorliegenden Dokuments.

Die erforderlichen Funktionalitäten für die Bewirtschaftung der Stammdaten und den Informationsaustausch zwischen den Funktionen der einzelnen Einsatzgebiete sind eng mit den entsprechenden Produkten verbunden.

4 Einsatzgebiete

Einsatzgebiete unterstützen den Einkauf von Informatikmitteln und sind Voraussetzung für die Produktstandardisierung.

Die Klammerangaben in den jeweiligen Titel der nachfolgenden Kapitel referenzieren die entsprechenden Subprozesse in der Version zum Zeitpunkt der Standardisierung.

4.1 A054-000 Personalpolitik und –Strategie (HR-00)

Die Personalpolitik wird in normativen Grundlagen und personalpolitischen Leitsätzen konkretisiert. Sie wird auf den Ebenen Bund, Departemente und Gruppen/Ämter in je eigenen, aufeinander abgestimmten Personalpolitiken und -strategien weiter ausgeführt. Personalpolitik und Personalvorsorgepolitik werden so aufeinander abgestimmt, dass den personal- und sozialpolitischen Anliegen des Arbeitgebers Rechnung getragen und jenen der Mitarbeitenden bzw. Versicherten entgegengekommen werden kann.

Das Einsatzgebiet „A054-000 Personalpolitik und-strategie (HR-00)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Normative Grundlagen/langfristige Politik
- b. Personalstrategie
- c. Grundlagen/Erarbeitung von Systemen
- d. Konzepten,
- e. Instrumenten,
- f. Festlegen von Standards,
- g. Pflege Sozialpartnerschaft,
- h. Vorsorgepolitik

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-00.1 Personalpolitik und -strategie auf Stufe Bund
- HR-00.2 Personalpolitik und -strategie auf Stufe Verwaltungseinheit (VE)

4.2 A054-010 Personalbedarfsplanung (HR-10)

Die Personalbedarfsplanung ermittelt den zur Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Sie gibt allfällige finanzielle Vorgaben in quantitativer Hinsicht vor. Die Personalkostenplanung ermittelt den finanziellen Bedarf; die Stellenprofile umschreiben die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen. Sie bildet die Basis der generellen Lohnmassnahmen aufgrund der arbeitsmarkt- und finanzpolitischen Rahmenbedingungen.

Das Einsatzgebiet „A054-010 Personalbedarfsplanung (HR-10)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Personalbedarfsermittlung (Personen, Stellen)
- b. Personalkostenplanung und Koordination
- c. Definition der Stellenprofile

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-10.1 Personalbedarfsplanung auf Stufe Bund
- HR-10.2 Personalbedarfsplanung auf Stufe Verwaltungseinheit (VE)

4.3 A054-020 Personalgewinnung (HR-20)

Die Personalgewinnung sichert den erforderlichen Personalbestand durch interne und externe Gewinnung von Mitarbeitenden. Die interne Rekrutierung erlaubt die Umsetzung der Laufbahnplanung und den Erhalt von Know-how. Mit externer Rekrutierung werden Kompetenzen gewonnen, die in den Organisationseinheiten fehlen. Von den klassischen Gewinnungswegen bis zum online-Recruiting oder der Durchführung von Assessments stehen zur Personalgewinnung alle Wege offen.

Das Einsatzgebiet „A054-020 Personalgewinnung (HR-20)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Suche (Personen)
- b. Auswahl
- c. Anstellung
- d. Einführung

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-20.1 Personalgewinnung auf Stufe Verwaltungseinheit (VE)

4.4 A054-030 Personalführung (HR-30)

Die Personalführung umfasst den optimalen Einsatz, das gezielte Fordern und Fördern sowie den langfristigen Erhalt von Mitarbeitenden im Arbeitsprozess. Sie basiert auf der gegenseitigen Akzeptanz von Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie auf einer Dialog- und Feedbackkultur. Die Personalführung sorgt ferner dafür, dass Diversity Management und damit Aspekte wie Chancengleichheit und Mehrsprachigkeit in der Verwaltungseinheit bestmöglich integriert und umgesetzt werden.

Das Einsatzgebiet „A054-030 Personalführung (HR-30)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Zielvereinbarung / Begleitung / Beurteilung
- b. Führung und Zusammenarbeit
- c. Diversity Management (Chancengleichheit, Mehrsprachigkeit)
- d. Personaleinsatz
- e. Zeitbewirtschaftung (Positiv und Negativ Zeitwirtschaft)
- f. Reisemanagement (Spesenprozess)
- g. Personalerhaltung
- h. Konfliktmanagement
- i. Arbeitssicherheit und Gesundheit
- j. Wissensmanagement

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-30.1 Personalführung auf Stufe Bund

- HR-30.2 Personalführung auf Stufe Verwaltungseinheit (VE)

4.5 A054-040 Personalhonorierung und -vorsorge (HR-40)

Die Personalhonorierung trägt der Komplexität und dem Schwierigkeitsgrad der Aufgaben, der Verantwortung, den Anforderungen sowie dem Arbeitsmarkt Rechnung. Mitberücksichtigt werden die beruflichen Erfahrungen und die persönliche Leistung. Die berufliche Vorsorge sichert zusammen mit der AHV ein angemessenes Einkommen nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben.

Das Einsatzgebiet „A054-040 Personalhonorierung und -vorsorge (HR-40)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Funktionsbewertung
- b. Lohnfindung
- c. Lohnentwicklung
- d. Andere Honorierungs-Massnahmen
- e. Berufliche Vorsorge

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-40.1 Personalhonorierung und Personalvorsorge auf Stufe Bund
- HR-40.2 Personalhonorierung und Personalvorsorge auf Stufe Verwaltungseinheit (VE)

4.6 A054-050 Personal- und Organisationsentwicklung (HR-50)

Mit der Personalentwicklung werden die Mitarbeitenden ausgebildet und gefördert, damit sie ihre heutigen und zukünftigen Aufgaben effizient und effektiv wahrnehmen können sowie an Polyvalenz und damit an interner und externer Arbeitsmarktfähigkeit gewinnen. Die Personalentwicklungsmassnahmen sind auf den Bedarf des Arbeitgebers abgestimmt und Bestandteil der Personalführung. Sie werden zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden vereinbart. Nicht nur die Menschen, sondern auch die Organisation muss sich veränderten Rahmenbedingungen anpassen und ihr Problemlösungspotenzial sowie ihre Innovationsfähigkeit ständig optimieren.

Das Einsatzgebiet „A054-050 Personal- und Organisationsentwicklung (HR-50)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Personalentwicklung
- b. Kaderentwicklung
- c. Organisationsentwicklung
- d. Berufsbildung für Lernende und Monopolberufe

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-50.1 Personal- und Organisationsentwicklung auf Stufe Bund
- HR-50.2 Personal- und Organisationsentwicklung auf Stufe Verwaltungseinheit (VE)

4.7 A054-060 Personalaustritt (HR-60)

Personalausritte können aus verschiedenen Gründen erfolgen: Kündigung durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, Aufgabe der Erwerbstätigkeit, (vorzeitige) Pensionierung, Invalidisierung oder Todesfall. Jeder Personalausritt ist dazu zu nutzen, die Arbeitsprozesse sowie die personellen und organisatorischen Strukturen zu hinterfragen, zu optimieren und gegebenenfalls dem veränderten Bedarf des Arbeitgebers anzupassen. So kann jeder Personalausritt letztlich auch neue berufliche Perspektiven für verbleibende Personen nach sich ziehen.

Das Einsatzgebiet „A054-060 Personalausritt (HR-60)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Kündigung
- b. Pensionierung
- c. Invalidisierung
- d. Todesfall

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-60.1 Personalausritt auf Stufe Bund
- HR-60.2 Personalausritt auf Stufe Verwaltungseinheit (VE)

4.8 A054-070 Personalrecht (HR-70)

Die Ansprüche an die Arbeitgeber und ihre Personalpolitik verändern sich stetig. Der Wandel in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft widerspiegelt sich auch im Bundespersonalrecht. Um den Führungskräften einen möglichst grossen Handlungsspielraum für individuelle und situative Entscheide zu gewähren, schreiben das Bundespersonalgesetz und seine Ausführungsbestimmungen nur so viel wie nötig vor. Die für Arbeitsverhältnisse erforderliche Verlässlichkeit wird mit personalrechtlichen Eckwerten geschaffen.

Das Einsatzgebiet „A054-070 Personalrecht (HR-70)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Rechtsetzung
- b. Rechtsauslegung
- c. Beratung in Rechtsanwendung
- d. Verfahren und Beschwerdewege

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-70.1 Personalrecht auf Stufe Bund

4.9 A054-080 Personal-Controlling (HR-80)

Das Personalcontrolling umfasst die Planung, Steuerung und Kontrolle personalwirtschaftlicher Prozesse (inkl. Datenanalyse, Vergleiche, Berichterstattung und Massnahmen Planung). Die sinnvolle und effiziente Verwendung von Steuergeldern ist für die Legitimation staatlichen Handelns unabdingbar. Dem Parlament wird aufgezeigt, welche Mittel zu welchem Zweck benötigt werden (Budget) bzw. verwendet worden sind (Staatsrechnung). Zusätzlich geben Kennzahlen zur Zusammensetzung des Bundespersonals (z.B. Stellenbestand, Geschlechter- und Sprachenverteilung) Auskunft über die Zielerreichung der Personalpolitik und allfälligen Handlungsbedarf.

Das Einsatzgebiet „A054-080 Personal-Controlling (HR-80)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Planung (Finanzen, Stellen-/Kostenplanung)
- b. Datenerhebung, Auswertung
- c. Berichterstattung
- d. Steuerung (Massnahmen umsetzen)

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-80.1 Personalcontrolling auf Stufe Bund
- HR-80.2 Personalcontrolling auf Stufe Verwaltungseinheit (VE)

4.10 A054-090 Personal-Marketing (HR-90)

Das Personalmarketing beinhaltet alle Maßnahmen, die sich auf verwaltungsinterne und externe Arbeitsmärkte ausrichten. Ziel des Personalmarketings ist eine zielgruppengerechte Positionierung der Verwaltung als konkurrenzfähige und attraktive Arbeitgeberin, um gutes Personal zu halten und fähige Mitarbeitende zu gewinnen.

Das Einsatzgebiet „A054-090 Personal-Marketing (HR-90)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Pflege der externen Märkte
- b. Pflege der internen Märkte

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-90.1 Personalmarketing auf Stufe Bund
- HR-90.2 Personalmarketing auf Stufe Verwaltungseinheit (VE)

4.11 A054-100 Personalinformation (HR-100)

Die Personalinformation ist ein wichtiger Grundstein für die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Arbeitgeber. Personalinformationen müssen Orientierung geben, Arbeits- und Entscheidungsprozesse unterstützen sowie Führungsbeziehungen mitgestalten. Erfolgt sie aktiv, zeitgerecht und allgemein verständlich, ist Personalinformation auch ein Zeichen der Wertschätzung des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitenden.

Das Einsatzgebiet „A054-100 Personalinformation (HR-100)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Pflege der Personaldaten
- b. Verwaltung der Personaldaten

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-90.1 Personalmarketing auf Stufe Bund
- HR-90.2 Personalmarketing auf Stufe Verwaltungseinheit (VE)

4.12 A054-110 Personaldaten-Management/-Administration (HR-110)

Das Personaldatenmanagement dient zur Verknüpfung von Personendaten mit Organisations- und Stellendaten und bildet somit die Grundlage für die Stellenbewirtschaftung sowie der Personalentwicklung. Ein wichtiges Element des Personaldatenmanagements ist die Personalkostenintegration in das Finanzsystem der Bundesverwaltung. Die Personaladministration deckt den gesamten Personalprozess von der Bedarfsanalyse über die Lohn- und Gehaltsabrechnungen bis hin zu den Austrittsformalitäten von Mitarbeitenden ab.

Das Einsatzgebiet „A054-110 Personaldaten-Management/-Administration (HR-110)“ umfasst die IKT-Unterstützung für die Tätigkeiten zur Erarbeitung und Bewirtschaftung der folgenden Aufgaben:

- a. Portfoliomanagement
- b. Projektentwicklung
- c. Anwendung
- d. Support
- e. Administration

Der Funktionsumfang umfasst folgende Aufgabengebiete:

- HR-110.1 Personalmanagement und –administration auf Stufe Bund
- HR-110.2 Personalmanagement und –administration auf Stufe Verwaltungseinheit (VE)

5 Sicherheitsüberlegungen

5.1 Übergeordnete Sicherheitsbedürfnisse

BV PLUS hat die folgenden übergeordneten Sicherheitsbedürfnisse:

- Wahrung der Datensicherheit (Verfügbarkeit, Integrität, Vertraulichkeit der Daten)
- Gewährleistung des Datenschutzes
- Verfügbarkeit der Anwendung, primär zur Besoldungsverarbeitung, sekundär als Informationssystem für die Bundesverwaltung
- Revisionsfähigkeit

5.2 Vertraulichkeit

Die Vertraulichkeit der nicht allgemein zugänglichen Personendaten (z.B. Lohndaten in BV PLUS) ist zu gewährleisten. Der Zugriff auf diese Daten ist, soweit möglich und sinnvoll, zu beschränken (need to know, need to use).

5.3 Integrität

Die Integrität der Daten von BV PLUS muss gewährleistet sein.

5.4 Verfügbarkeit

Die Anwendung BV PLUS muss eine genügend hohe Verfügbarkeit haben, damit die Benutzer von BV PLUS effizient arbeiten können und die monatlichen Lohnverarbeitungen gewährleistet sind.

5.5 Zugriffskontrolle

Zugriffe auf BV PLUS sollen nur autorisierte Benutzer/innen für die ihnen zugeteilten Funktionen haben.

5.6 Authentisierung

Die Benutzer von BV PLUS sind stark zu authentisieren.

5.7 Tätigkeitsnachweis (Transaction Logging)

Sämtliche Mutationen im BV PLUS sind aufzuzeichnen.

5.8 Versand-/Empfangsnachweis

Für Transporte von Personendaten (physische und elektronische) ist eine angemessene Sicherung der Vertraulichkeit zu gewährleisten. Der Export von Daten aus [BV PLUS] ist zu protokollieren.

5.9 Notfallplanung und Katastrophenvorsorge (Continuity Planning)

Die Lohnauszahlung muss auch im Katastrophenfall angemessen sichergestellt sein.

6 Standardprodukte

Einsatzgebiet	Bezeichnung des Einsatzgebietes	Produktstrategie	Produkt (Fachanwendung)	Bemerkungen
A054-000	Personalpolitik und -strategie		MS-Office	
A054-010	Personalbedarfsplanung	E-S1	SAP-OM, SAP-PA SAP-PKM, SAP-BI	
A054-020	Personalgewinnung	E-S1	E-Recruiting BV, KOPI-IT, (SPiD)	Umantis
A054-030	Personalführung	E-S1	SAP-PA, SAP-OM, E-Personaldossier BV, SAP-PD, SAP-BI, SAP-PT, SAP-TV, Casenet	Casenet (Konfliktmgmt)
A054-040	Personalhonorierung/Vorsorge	E-S1	SAP-PD, SAP-PA, SAP-PY, Simultan	
A054-050	Personal und Organisationsentwicklung	E-S1	SAP-OM, SAP-PD, SAP-WPB, LMS Bund (Global Teach)	Workforce Performance Builder
A054-060	Personalausritte	E-S1	E-Personaldossier BV, SAP-PA, SAP-OM	
A054-070	Personalrecht		MS-Office	
A054-080	Personal-Controlling	E-S1	SAP-BI, SAP-PKM, SAP-OM, SAP-PA, SAP FI/CO	
A054-090	Personal-Marketing		MS-Office, Facebook, Internet	
A054-100	Personalinformation	E-S1	SAP-PA, SAP-BI, E-Personaldossier BV	
A054-110	Personaldaten-Management /-Administration	E-S1	SAP-PA, -PY, -PT, -TV, -OM, SAP-BI, E-Personaldossier BV, SAP PKM, Clone&Test	

Anhänge

A. Änderungen gegenüber Vorversion

Änderungen gegenüber Vorversion

- Kapitel 5.1 - A054-000 Personalpolitik und -Strategie: neu erstellt
- Kapitel 5.2 - A054-010 Personalbedarfsplanung: Ergänzungen (unterstrichen): „Die Personalbedarfsplanung ermittelt den zur Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Sie gibt allfällige finanzielle Vorgaben in quantitativer Hinsicht vor. Die Personalkostenplanung ermittelt den finanziellen Bedarf; die Stellenprofile umschreiben die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen. Sie bildet die Basis der generellen Lohnmassnahmen aufgrund der arbeitsmarkt- und finanzpolitischen Rahmenbedingungen.“
- Kapitel 5.4 - A054-030 Personalführung: Ergänzung von Bst f: „f. Reisemanagement (Spesenprozesse)“
- Kapitel 5.8 – A054-70 Personalrecht: neu erstellt
- Kapitel 6 - Standardprodukte. Die Liste der Standardprodukte wurde entsprechend den Änderungen in den vorangehenden Kapiteln überprüft und angepasst.
- In den Kapiteln 6.1 Übergeordnete Sicherheitsbedürfnisse, 6.3 Integrität, 6.4 Verfügbarkeit, 6.5 Zugriffskontrolle, 6.6 Authentisierung und 6.8 Versand-/Empfangsnachweis wurde der Ausdruck „BV PLUS“ ergänzt.

B. Abkürzungen

Kürzel	Bedeutung
BV PLUS	BV PLUS ist das führende System für die Personal-, Lohn- und Stellenbewirtschaftung der Bundesverwaltung.
ISB	Informatiksteuerungsorgan des Bundes

C. Referenzen

ID	Referenz
[BinfV]	Verordnung über die Informatik und Telekommunikation in der Bundesverwaltung vom 09. Dezember 2011 (Stand am 01. Januar 2012); SR 172.010.58
[BPDV]	Verordnung vom 20. Oktober 2011 über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals (BPDV), SR 172.220.111.4
[BPG]	Bundespersongesetz (BPG) vom 24. März 2000; SR 2000172.220.1
[BPV]	Bundespersongverordnung (BPV) vom 3. Juli 2001; SR 172.220.111.3
[Personalstrategie]	Personalstrategie Bundesverwaltung 2016–2019 vom 18. November 2015

[URG]	Bundesgesetz vom 9. Oktober 1992 über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte; SR 231.1
[SB000]	SB000 - IKT-Strategie des Bundes 2016-2019 vom 4. Dezember 2015
[SB002]	SB002 - IKT-Teilstrategie Strategische Informatikplanung Supportprozesse Bund, Version 1.31 [vormals „S002 - Strategie für den Software-Einsatz im Bereich Supportprozesse Bund“]
[WUBinfV]	Weisungen des EFD vom 19. Februar 2013 zur Umsetzung der Bundesinformatikverordnung (WUBinfV)