

Willkommen beim Sven Friedl Verlag

## Das Interne Kontrollsystem (IKS) in der Personalwirtschaft



## Das Interne Kontrollsystem (IKS) in der Personalwirtschaft

Referent: Sven Friedl



## Ihr Referent



### Sven Friedl

Hochschulfachökonom Personal

Geschäftsführer Sven Friedl Verlag

- Fachliteratur, Beratung und Projektbegleitung

Referent Haufe Akademie

Spezialist auf den Gebieten

- Entgeltabrechnung
- Interne Kontrollsysteme (IKS)
- Personalplanung und Personalkostenplanung
- Personalprozessmanagement
- Migration von HR-Software

Personalreferent

- verantwortlich für die Personalwirtschaft in einem Dienstleistungsunternehmen mit 400 Mitarbeitern

## Ziele



- Sie lernen die Grundlagen kennen
- Sie erfahren, wie Sie Ihr IKS entsprechend den Unternehmensbedürfnissen aufbauen und implementieren können
- Sie lernen, Schwerpunkte zu setzen und sich auf das „Wesentliche“ zu konzentrieren.

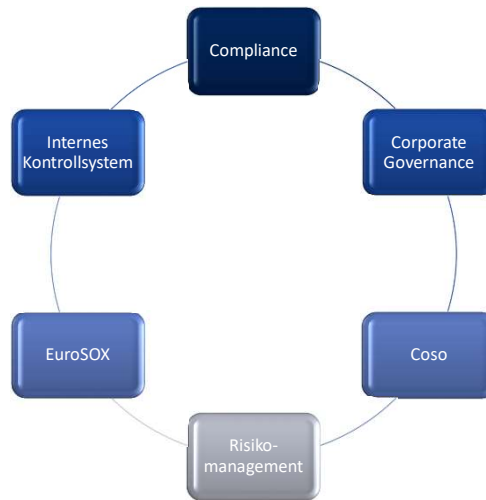
## Inhaltsübersicht

	Seite
Begriffe.....	7
Risiken im Personalbereich .....	17
Aufbau und Systematisierung .....	21
Grundlagen und Anforderungen .....	23
IKS-Prozess (1-16) .....	32
Risikomanagementsoftware.....	61

## IKS-Rahmen (1)

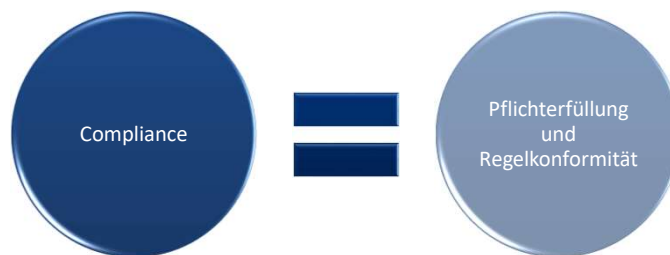
Aktionsrisiken	Bedingungsrisiken	Personalrisiko- managementprozess	Beeinflussbare Personal- Risikofelder
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monatsabschluss</li> <li>• Jahreswechsel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demografie</li> <li>• Gesetzliche Veränderungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risikoidentifikation</li> <li>• Risikoanalyse / -bewertung</li> <li>• Risikosteuerung</li> <li>• Risikoverteilung</li> <li>• Risikoüberwachung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anpassungsrisiko</li> <li>• Loyalitätsrisiko</li> <li>• Austrittsrisiko</li> <li>• Motivationsrisiko</li> <li>• Engpassrisiko</li> </ul>
<b>Gestaltungsanforderungen</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übertragung des Risikogedankens auf die spezifischen Aufgaben des PMM</li> <li>• Verbindung zum Personalmanagementsystem</li> <li>• integraler Baustein des gesamten ressourcenorientierten Risikomanagements</li> <li>• Risikomanagementkultur</li> </ul>			

## Begriffe



## Compliance

Der Begriff Compliance steht für die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, regulatorischer Standards und Erfüllung weiterer, wesentlicher und in der Regel vom Unternehmen selbst gesetzter ethischer Standards und Anforderungen.



### Zu beachten:

- Die wesentlichen Prozesse sind festzulegen und in geeigneter Form zu beschreiben
- Die erforderlichen Informationen und Ressourcen sind zur Verfügung zu stellen
- Die definierten Prozesse sind zu überwachen, zu messen und zu analysieren

## Compliance

### Compliance-Ziele

Die Compliance-Ziele orientieren sich an den Zielen des Unternehmens und sollten mit ihren wesentlichen Inhalten dokumentiert werden. Sie bilden die Grundlage für die Beurteilung der Compliance-Risiken. Die Definition der Ziele kann auf Unternehmens- aber auch auf Abteilungsebene erfolgen. Im Wesentlichen sollte der Blick auf die risikobehafteten Teilbereiche und Prozesse gerichtet werden, um die in der Regel doch stark begrenzten Ressourcen optimal einsetzen zu können.

Risikominimierung	Effizienzsteigerung	Effektivitätssteigerung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• mehr Transparenz</li> <li>• höhere Anpassungsbereitschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimierung bestehender Kontrollen</li> <li>• kürzere Bearbeitungszeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Automatisierung von Kontrollen</li> <li>• Professionalisierung</li> </ul>

## Risikomanagement

Aufgabe des Risikomanagements ist es, Chancen und Risiken des unternehmerischen Handelns zu identifizieren und zu managen und damit das Unternehmen bei der Erreichung der Unternehmensziele sowie der Verhinderung von Ressourcenverlusten zu unterstützen.

Darüber hinaus trägt das Risikomanagement dazu bei, Gesetze und Vorschriften einzuhalten, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Ergebniszielen und korrespondierenden Risiken zu ermöglichen, die Kommunikation sowie den Umgang mit Chancen und Risiken zu verbessern und Stakeholdern Transparenz und Sicherheit zu verschaffen.

Unter dem Begriff Risiko werden die Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines negativen Ereignisses und dessen Konsequenzen verstanden, die sich aus der Abweichung von einer erwarteten bzw. geplanten Zielgröße ergeben.

## Risikomanagement

### Bewertung von Risiken

<b>Risikomanagement</b>	Risikopolitik
	Risikostrategie
	Identifikation von Risiken
	Messung von Risiken
	Bewertung von Risiken
	Risikosteuerung
	Risikoberichtswesen

## Risikomanagementprozess

Die folgenden Teilprozessschritte sind im Rahmen des Risikomanagements strukturiert umzusetzen:

### Risikoidentifikation:

- Auflistung der Themen A-Z
- Kurze Beschreibung der möglichen Risiken

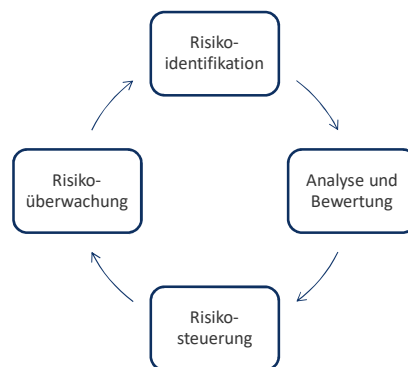
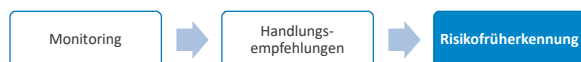
### Analyse und Bewertung

- Bestimmung des Risikos bezüglich dessen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe

### Risikosteuerung

- Vorsorge, Vermeidung, Begrenzung, Verteilung, Überwälzung, Kompensation

### Risikoüberwachung



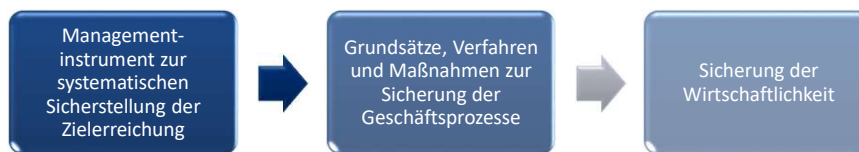
## Internes Kontrollsystem

### Eine Definition:

Ein **Internes Kontrollsystem (IKS)** besteht aus...

- ... systematisch gestalteten technischen und organisatorischen Regeln des methodischen Steuerns,
- ... Kontrollen im Unternehmen zum Einhalten von Richtlinien und zur Abwehr von Schäden, die durch das eigene Personal oder böswillige Dritte verursacht werden können.

Die Maßnahmen können sowohl prozessunabhängig als retrospektive Kontrollen, beispielsweise durch die Interne Revision, als auch prozessabhängig als präventive Regeln durchgeführt werden.



## Internes Kontrollsystem

### IKS-Prinzipien

Grundlage eines internen Kontrollsystems bilden folgende Prinzipien:

#### Das Prinzip der Transparenz:

Für Prozesse müssen Sollkonzepte etabliert sein, die es einem Außenstehenden ermöglichen zu beurteilen, inwieweit Beteiligte konform zu diesem Sollkonzept arbeiten.

#### Das Prinzip der vier Augen:

In einem gut funktionierenden Kontrollsystem bleibt kein wesentlicher Vorgang ohne (Gegen-) Kontrolle.

#### Das Prinzip der Funktionstrennung:

Vollziehende (Datenerfassung), verbuchende (Lohnbuchhaltung) und verwaltende (Personalbetreuung) Tätigkeiten, die innerhalb eines vorgenommen werden, nicht in einer Hand vereinigt sein sollen.

#### Das Prinzip der Mindestinformation:

Für Mitarbeiter dürfen nur diejenigen Informationen verfügbar sein, die sie für ihre Arbeit brauchen. Dies schließt auch die entsprechenden Sicherungsmaßnahmen bei IT-Systemen mit ein.

## Risiken im Personalbereich

### Quantitative Risiken

- Zu hohe Personalaufwendungen
- Verzögerte oder nicht erfolgte Erstellung von Produkten und Dienstleistungen

### Qualitative Risiken

sie bestimmen langfristig über den Fortbestand des Unternehmens.  
Ihre Auswirkungen können sich sehr negativ auf den Unternehmenserfolg auswirken:

- Verlust der internen Wissensvermittlung
- Verlust der Innovations- und Anpassungsfähigkeit
- Verlust von qualifiziertem Personal
- Verlust der Qualitäts- oder Marktführerschaft
- Senkung der Arbeitsproduktivität und Qualität
- Verlust von Wettbewerbsvorteilen

## Aufbau und Systematisierung

- empfohlenes Modell für den Aufbau und die Systematisierung von IKS



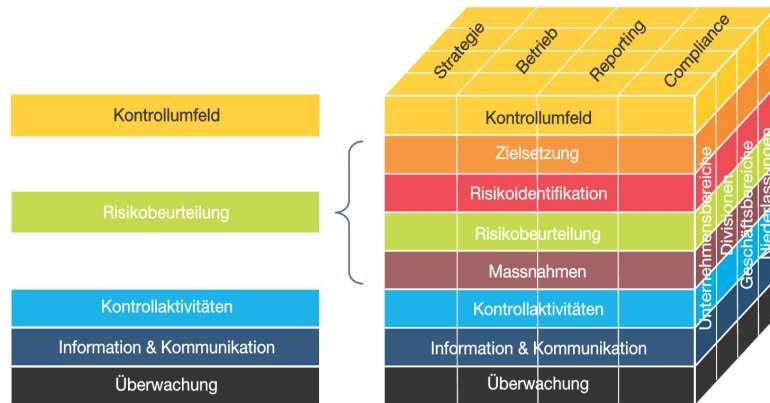
**COSO** = Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

Quelle:  
[http://www.coso.org/documents/coso\\_erm\\_executivesummary\\_german.pdf](http://www.coso.org/documents/coso_erm_executivesummary_german.pdf)

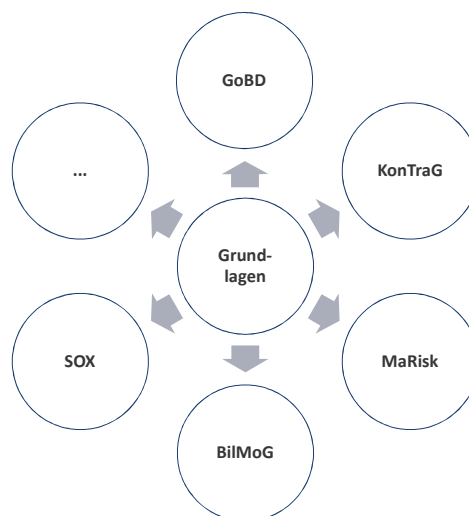


## Aufbau und Systematisierung

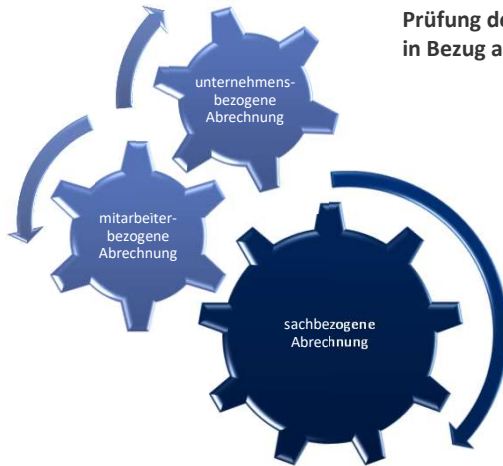
Das Risikomanagement ist unternehmensweit aufzubauen und besteht aus acht wechselseitig verknüpften Komponenten. Diese leiten sich aus der Unternehmenssteuerung ab und sind eng mit dem „Führungsprozess“ verknüpft. Die Komponenten sind:



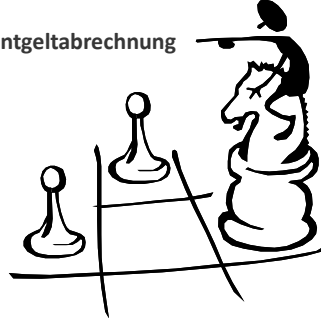
## Grundlagen und Anforderungen



## Grundsätzliche Ziele



Prüfung der Entgeltabrechnung  
in Bezug auf:



### unternehmensbezogene Abrechnung

- marktwirtschaftlich produzieren)

### mitarbeiterbezogene Abrechnung

- pünktlich, richtig

### sachbezogene Abrechnung

- interner/externer Datentransfer, nachvollziehbare Dokumentation)

## IKS – Prozess

Erste Schritte – Projektierung – Implementierung

1. Ziele
2. Risiken
3. Führung
4. Inhalte
5. Prozesse
6. Systeme
7. Termine
8. Ressourcen
9. Kontrollen



10. Tests
11. Prüfungen
12. Analysen
13. Dokumentation
14. Abläufe
15. Sonderprüfungen
16. Verfahrenssicherung

### Prüfungs- und Kontrollinhalte

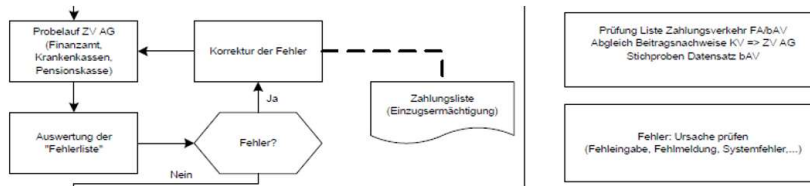
## IKS – Prozess

### 1. Ziele



#### Beispiel

Z1: Prozesskontrolle...



Hier am Beispiel des Teilprozessschrittes „Zahlungsverkehr Arbeitgeber“ aus dem Prozess „Entgeltabrechnung – Monatsabschluss“.

## IKS – Prozess

### 4. Inhalte

Auszug aus der Risikobewertung „Entgeltabrechnung“:

	Bewertung				
	1	2	3	4	5
Eintrittswahrscheinlichkeit	sehr unwahrscheinlich bis sehr wahrbeinlich				
Schadenshöhe	zu vernachlässigen bis sehr hoch				

Inhalte "Entgeltabrechnung" (Details)	Risiko				
	1	2	3	4	5
SoFeNa-Zuschläge					
Abfindungen					
Fahrtkostenzuschüsse steuerfrei / pauschal versteuert					

Beispiel für eine 5x5-Matrix

Auswirkungen	Risiko	Wahrscheinlichkeit des Eintritts				
		sehr unwahrscheinlich	unwahrscheinlich	gelegentlich	wahrscheinlich	sehr wahrscheinlich
	zu vernachlässigen	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
	gering	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
	mäßig	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
	hoch	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5
	sehr hoch	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5

Diese Abbildung des Risikoratings hilft:

- zwischen **hoher Wahrscheinlichkeit / geringen Auswirkung-Risiken** und **hoher Auswirkung / geringen Wahrscheinlichkeit-Risiken** zu unterscheiden, welche den selben Risikoringwert haben
- Risiken grafisch abzubilden und die Analyse zu vereinfachen
- bei der Risikoauswahl zur Prioritätensetzung

## IKS – Prozess

### 11. Prüfungen

Vier wesentliche Prüfungsanforderungen sollen im Rahmen des IKS umgesetzt werden:



#### Prüfungskorridor:

Angabe minimaler / maximaler Wert

- Auswertung aller Mitarbeiter mit einem Gesamtbrutto > x EUR
- Auswertung Minijobs: Alle Mitarbeiter mit Einkommen > 450 EUR und PGS 109 (wer überschreitet die Grenze?)

#### Nullwertprüfung:

der Abgleich von Einzelwerten ergibt „0“

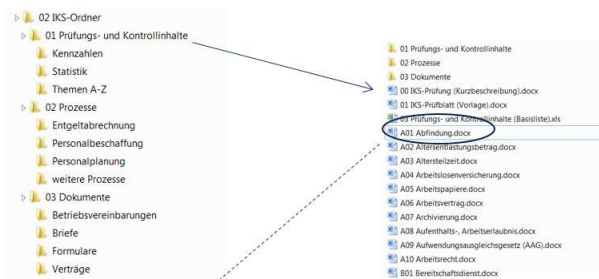
- Summe der Lohnsteuer-Lohnarten ./ Summe der Lohnsteueranmeldung = 0
- LA Auszahlung Giro/VL/Pfändung ./ Summe Diskettenbegleitzettel = 0

## IKS – Prozess

### 13. Dokumentation

Die Dokumentation erfolgt teilweise im HR-System (Archivdaten: Dokumente, Prüflisten, Testabrechnungen) und ergänzend in einem „Handbuch“.

Die **Handbuchstruktur** kann beispielhaft wie folgt aussehen:



#### Prüfungs- und Kontrollinhalte

Auszug:

Nr.	IKS-Themen A-Z Prüfungs- und Kontrollinhalte	Risikobeschreibung	Prüfungs- / Kontrollstellen				Risikobewertung niedrig, mittel, hoch	Termin	Prüfmittel
			F1	F2	F3	F4			
<b>IKS-Kontrollinhalte</b>									
A01	Abfindung	bei ungeplanten Abfindung stellt sich die Frage, inwieweit diese ein monetäres Risiko bzgl. des Geschäftsergebnisses darstellen	pw	pw	-	-	2,4	mE	R-Abrechnung-LA
A01 01	Hohe der Abfindung								
A01 02	Lohnsteuer / Sozialversicherung	Einkunftsabfindungen: steuerpflichtig/w-frei	pw	pw	-	-	1,1	mE	R-Abrechnung-LA
A01 03	Wurde Rückstellung gebildet?	Abfindung vertraglicher Ansprüche steuer-/zw-pflichtig	pw	fbu	-	-	2,4	mE	pers. Abstimmung
A02	Altersteilzahlungsbetrag	Buchung gegen Rückstellung (=Aufbauung)							

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Ziele erreicht man am schnellsten  
auf direktem Weg



**Kontakt:**

Sven Friedl Verlag  
Sven Friedl  
Vetzberger Weg 12, 35435 Wetzberg  
Tel. 0151-44043270  
E-Mail: Sven-Friedl-Verlag@t-online.de

Inhouse-Seminare  
und -Workshops

## Unser Leistungsspektrum

- Planen Sie mit uns Ihre individuelle Inhouse-Veranstaltung -

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich biete Ihnen mit meiner Fachliteratur sowie den Inhouse-Seminaren und Workshops ideale Arbeitshilfen zur Realisierung Ihrer Personalthemen. „**Aus der Praxis für die Praxis**“ ist dabei ein bewährtes Konzept. Nutzen Sie die Fachkompetenz und holen Sie sich die erforderlichen Impulse.

### Ihre Vorteile:

- Zeitersparnis und Wissenstransfer
- Entlastung von administrativen Tätigkeiten
- Schnelle Bereitstellung von fertigen Präsentationen
- keine Reisekosten - die Seminare und Workshops finden bei Ihnen im Unternehmen statt
- Freie inhaltliche Zusammenstellung der Seminare

## Fachlehrgänge



Die Aufgabenstellungen in der Personalwirtschaft sind sehr komplex und erfordern umfassende Kenntnisse in den jeweiligen Fachthemen sowie entsprechenden HR-Systemkomponenten. Transparenz und Qualitätssicherung sind daher wesentliche Bausteine, um den Fachbereich Personal unternehmensintern optimal aufstellen zu können. Um dies zu erreichen, sollten alle Aufgaben prozessorientiert dargestellt und permanent bezüglich Qualität und Zielerreichung überwacht werden.

Dieser Fachlehrgang führt allgemein in die Aufgabenstellung der Personalwirtschaft ein und zeigt Wege auf, wie über ein einfaches Prozess- und Qualitätsmanagement alle unternehmensinternen Fragestellungen und Anforderungen zur Personalarbeit transparent umgesetzt und im Rahmen eines internen Kontrollsystems (IKS) geprüft und gesteuert werden können.



### Teil 1

#### Grundlagen

- Personalprozessmanagement
- Personalplanung
- Personalkostenplanung
- Personalbeschaffung
- Entgeltabrechnung
- Zeitwirtschaft
- Personalcontrolling
- Migration von HR-Software



### Teil 2

#### Entgeltabrechnung

- Einführung in die Entgeltabrechnung
- Ermittlung des Bruttoentgelts
- Grundlagen der Lohnsteuer
- Grundlagen der Sozialversicherung
- Nettolohnermittlung und Auszahlung
- Monats- und Jahresabschluss
- Musterunternehmen mit Fallaufgaben
- HR-Software und Steuerungsparameter
- Ausgewählte Prozesse in der Entgeltabrechnung
- Lohnbuchhaltung



### Teil 3

#### Interne Kontrollsysteme

- Grundlagen und Anforderungen
- Risikomanagement im Personalbereich
- Implementierung in 16 Schritten
- Optimierungsparameter und Dokumentation
- Von der Aufgabe zum Prozess
- Aufgabenfelder der Personalwirtschaft
- Prüfung der Entgeltabrechnung im Detail
- Erhebung und Analyse von Kennzahlen
- Externe Prüfungen bestehen
- Beispielunternehmen LuLe GmbH

## Das neue Fachbuch ist da



### Interne Prozesse revisionsicher und effizient gestalten



Sven Friedl  
**Das Interne Kontrollsystem (IKS) in der Personalwirtschaft**  
 40 Seiten, 9,90 EUR, ISBN 978-3-9814258-6-4

Bestellung und weitere Informationen unter:  
[Sven-Friedl-Verlag@t-online.de](mailto:Sven-Friedl-Verlag@t-online.de)

### Inhaltsverzeichnis

1.	Schritt
1.1	Brainstorming
1.2	Begriffe
1.3	Grundlagen
2.	Schritt
2.1	Risikomanagement im Personalbereich
3.	Schritt
3.1	Implementierung (16 Bausteine)
4.	Schritt
4.1	Prozesse und deren Optimierung
4.2	Die wichtigsten Kontrollfelder im Fokus
5.	Schritt
5.1	Von der Aufgabe zum Prozess
5.1.1	Management-, Kern- und Supportprozesse
6.	Schritt
6.1	Aufgabenfelder der Personalwirtschaft
6.1.1	Personalplanung
6.1.2	Personalkostenplanung
6.1.3	Personalbeschaffung
6.1.4	Personalentwicklung
6.1.5	Personalfreisetzung
6.1.6	Zeitwirtschaft
7.	Schritt
7.1	Prüfung der Entgeltabrechnung im Detail
7.1.1	Formal- und Ordnungsmäßigkeitserfordernisse
7.1.2	Daten / Datenerfassung
7.1.3	Abrechnungsstufen
8.	Schritt
8.1	Erhebung und Analyse von Kennzahlen
8.1.1	Personalcontrolling
8.1.2	Reporting, Statistik, Kennzahlen
9.	Schritt
9.1	Externe Prüfungen bestehen
10.	Schritt
10.1	IKS-Prüfbogen, Excel-Liste, Ordnerstruktur

## Unser Leistungsspektrum

- Planen Sie mit uns Ihre individuelle Inhouse-Veranstaltung -



Formlos per E-Mail können Sie die komplette Präsentation (PDF) und weitere Informationen kostenfrei anfordern:

[Sven-Friedl-Verlag@t-online.de](mailto:Sven-Friedl-Verlag@t-online.de)