

Prozesse und interne Kontrollen in der Personalwirtschaft

- Personalplanung
- Personalkostenplanung
- Personalbeschaffung
- Entgeltabrechnung
- Zeitwirtschaft
- Personalcontrolling
- Personalentwicklung
- Personalfreisetzung
- Migration von HR-Software

Bibliographische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet die Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie;
detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> Abrufbar

ISBN 978-3-9814258-5-7

1. Auflage 2014

Alle Rechte vorbehalten
© 2014 Sven Friedl Verlag
Vetzberger Weg 12, 35435 Wettenberg
Tel.: 06406/906764
Fax: 06406/906764

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen und Verarbeitung in elektronischen Systemen

Einleitung

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.

Dieses Fachbuch 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.

Eine interne Analyse kann dabei unterstützen, konkrete Handlungsbedarfe im Hinblick auf die Optimierung der Personalarbeit zu erkennen. Die wesentlichen Schritte sind:

- Dokumentation der IST- und Definition der SOLL-Prozesse
- Implementierung von Risikokontrollen zur Qualitätssicherung
- Qualifikationen sichern: Aufgaben als Generalist bzw. Spezialist
- Fokussierung auf die Personalthemen
 - Personalplanung
 - Personalkostenplanung
 - Personalbeschaffung
 - OE / PE
 - Entgeltabrechnung
 - Zeitwirtschaft
 - betriebliche Altersversorgung
 - Personalcontrolling
- Verknüpfung der Personalarbeit mit der Unternehmensstrategie



Brainstorming

- Alle Aufgaben listen
- Mind-Mapping
- Ziele des Personalarbeit definieren
- Wertschöpfung an konkreten Beispielen festmachen
- ...

Prozesse beschreiben

- Management-, Kern- und Supportprozesse beschreiben
- Die Aufgaben zuordnen und Verantwortlichkeiten festlegen
- Kommunikation und Umsetzung
- Kundenorientierung
- ...

Qualität sichern

- Standardisierung und Kontrolle
- Qualifikation und Weiterbildung
- Veränderungs- und Anpassungsprozesse hinterfragen
- OE / PE
- ...

Interne Kontrollen einführen

- Prozessanalyse und Prozessoptimierung
- Messbarkeit mittels Kennzahlen
- Definition von Prüfpunkten und Maßnahmen bei Abweichungen
- Risiken erfassen und bewerten
- ...

Dokumentation und KVP

- Ziele der Personalarbeit vs. Kundenanforderungen
- Prozessdokumentation und einheitliche Verfahren zur Umsetzung der Themen
- Verantwortung, Mitwirkung und Information
- „gelenkte“ Dokumente und Verfahrenshandbuch
- ..

Inhaltsverzeichnis

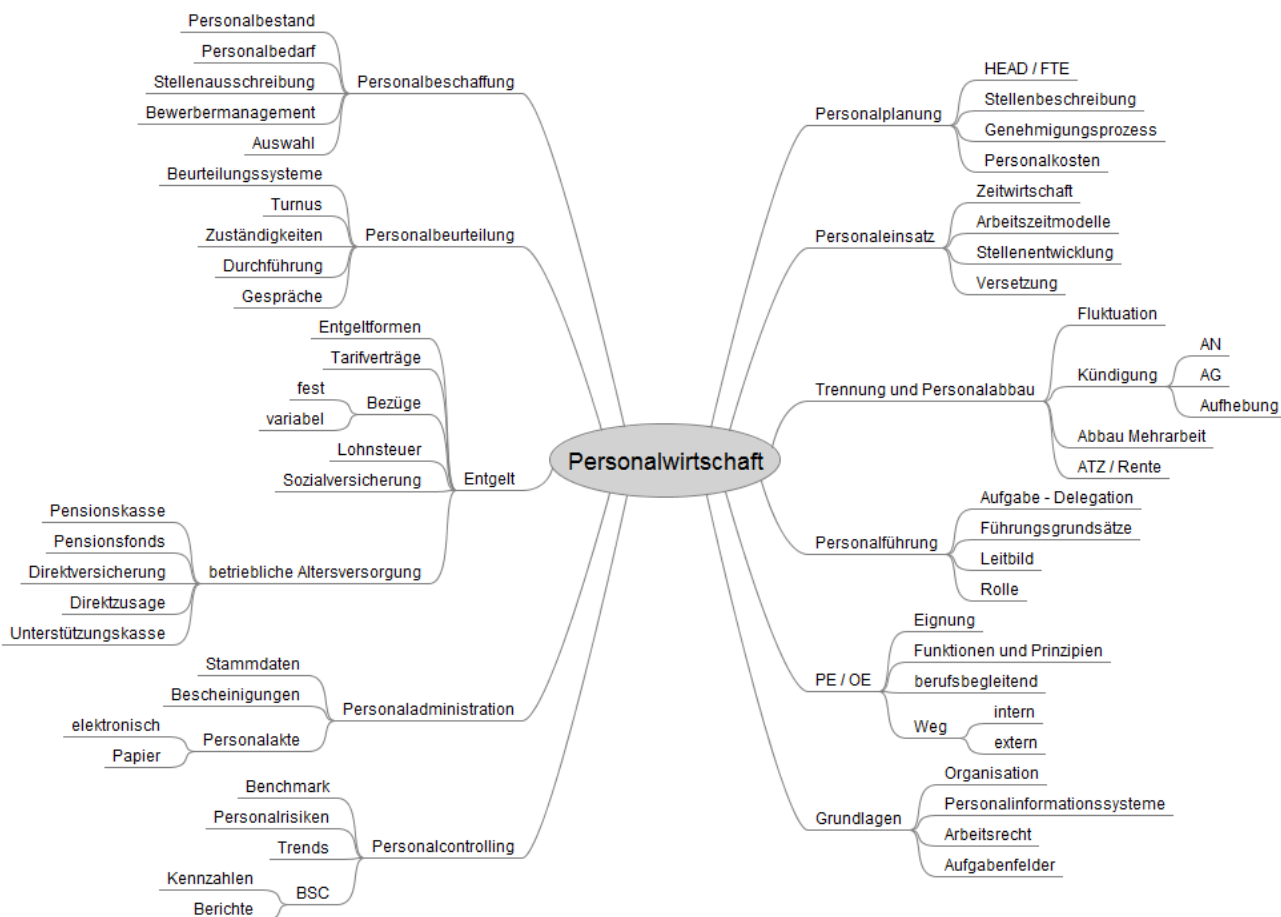
Einleitung	3
Inhaltsverzeichnis	4
A Personalwirtschaft	6
B Qualitätsmanagement	8
B 1.1 Einführung in die Normenreihe ISO 9000ff	10
B 1.2 Aufbau und Implementierung eines "einfachen" QM-Systems	13
C Personalprozessmanagement	15
C 1.1 Prozessmodellierung	18
D Risikomanagement und Interne Kontrollsysteme (IKS)	19
D 1.1 Risiken im Personalbereich	20
D 1.2 16 Schritte zur Implementierung	22
D 1.3 Risikomanagementsoftware	23
E Personalplanung	26
E 1.1 Personalbedarf systematisch planen	28
E 1.2 Aufgabenanalyse und Aufgabensynthese	30
E 1.3 Jobfamilie	31
E 1.4 Arten des Personalbedarfs	32
E 1.5 7 Bausteine der Personalplanung	33
E 1.6 Der Planungsprozess	36
F Personalkostenplanung	42
F 1.1 Kostenrechnung	44
F 1.2 Klassifizierung und Analyse der Personalkosten	45
F 1.3 Definition von Lohnarten	46
F 1.4 Arbeiten mit Planvarianten	47
F 1.5 Unterschiedliche Sichtweisen	49
F 1.6 IST- und PLAN-Kosten	50
F 1.7 Schnittstelle HR – CO	51
G Personalbeschaffung	52
G 1.1 Bausteine der Personalbeschaffung	54
H Entgeltabrechnung	55
H 1 Systematik der Entgeltabrechnung	57
H 1.1 Verdienstabrechnung Arbeitnehmer	58
H 1.2 Abrechnungsstufen	59
H 1.3 Fachliche Anforderungen	60
H 1.4 Daten, Datenerfassung	61
H 1.5 Der Weg ins Unternehmen	62
H 2 Entstehung und Bewertung von Entgeltansprüchen	63
H 2.1 Rechtliche Anspruchsgrundlagen	63
H 2.2 Regelungsabreden	64
H 2.3 Personenbezogene Abrechnung	65
H 2.4 Sachbezogene Abrechnung	66
H 3 Ermittlung des Bruttoentgelts	67
H 3.1 Einflussgrößen auf das Bruttoentgelt	67
H 3.2 Schema Bruttoverdienstermittlung	68
H 3.3 Feste und variable Entgeltbestandteile	69
H 4 Lohnsteuer	70
H 4.1 Grundlagen	70
H 4.2 Systematik des Lohnsteuerabzugs	71
H 4.3 Ermittlung des Steuerabzugs	72
H 5 Sozialversicherung	74
H 5.1 Grundlagen	74
H 5.2 Versicherungszweige	75
H 5.3 Beiträge	76
H 5.4 Umlageverfahren	78

Inhaltsverzeichnis

H 6	Teilzeitbeschäftigte und Aushilfen	79
H 6.1	Geringfügige Beschäftigungen	79
H 6.2	Besondere Beschäftigungsverhältnisse	80
H 7	Melde-, Aufzeichnungs- und Bescheinigungspflichten	81
H 7.1	Meldeschlüssel und Verfahren	81
H 8	Nettolohnermittlung und Auszahlung	83
H 8.1	Ermittlung der Nettobe- und –abzüge	83
H 9	Monatsabschluss	86
H 9.1	Prozess Monatsabschluss	86
H 10	Jahresabschluss	87
H 11	Auswertungen, Statistiken, Bescheinigungen	88
I	Zeitwirtschaft	89
I 1.1	HR-Systemsteuerung Zeitwirtschaft	91
I 1.2	Jahresarbeitszeit und Personalbedarf	93
I 1.3	Arbeitszeitmodelle	94
I 1.4	Wertguthaben	95
I 1.5	Auswertungen	96
I 1.6	Personaleinsatzplanung / Workforce Management	97
I 1.7	Selbst- und Zeitmanagement	98
J	Personalcontrolling	101
K	Personalfreisetzung	109
L	Migration von HR-Software	112
M	IKS Prüfungs- und Kontrollinhalte (Checkliste)	114
N	Ergänzende Themen	118
N 1	Betriebsprüfungen	119
N 2	Demografie	120
N 3	Elektronische Personalakte	121
N 4	Personalentwicklung	122
N 5	Wissens- und Erfahrungstransfer	123
N 6	Diversity Management	124
N 7	Employer Branding	125
Autor und Verlag		126

Die Personalwirtschaft befasst sich mit dem arbeitenden Menschen und damit mit den personellen und sozialen Aufgaben im Unternehmen. Es werden die Unternehmensbedürfnisse (bestmögliche Versorgung des Unternehmens mit geeigneten Mitarbeitern, ...) und die Mitarbeiterinteressen (Betreuung, Entwicklung, Förderung, Entlohnung,...) berücksichtigt.

Wesentliche Themen der Personalwirtschaft sind:



Personalpolitik und Personalwirtschaft

Im Rahmen der Unternehmenspolitik werden generelle und strategische Entscheidungen getroffen, die auf Bereichsebene in Aufgaben und Prozessen operativ und strategisch umgesetzt und angewandt werden. Die Personalpolitik - als integraler Bestandteil der Unternehmenspolitik - legt die grundsätzlichen Ziele und Handlungsnormen für die effiziente Gestaltung des Faktors "Arbeit" fest. Der Personalwirtschaft werden hierbei folgende Funktionen zugeordnet:

- Planung
- Realisierung
- Kontrolle

Im Folgenden werden auf Grundlage des Qualitäts- und Prozessmanagements und unter Einbeziehung des Faktors "Risiko" die Teilbereiche der Personalwirtschaft beleuchtet.

Prüfung Risikomanagement und internes Kontrollsystem (IKS):

- Wie ist die Personalwirtschaft in die Gesamtorganisation eingegliedert
- Wie ist die Personalwirtschaft intern gegliedert (nach Funktionen und / oder Objekten)?
- Mit welchen Funktionen und Aufgaben ist die Personalwirtschaft betraut?
- Sind die Aufgaben und Prozesse beschrieben?
- Ergeben sich Risiken aus der Aufgabenstellung