

SAP* & PERSONAL

EIN SUPPLEMENT VON **S@PPORT**

SONDERDRUCK AUS SONDERHEFT 'SAP&PERSONAL' VOM 8. APRIL 2014

Qualitätssicherung für SAP HCM

INTERNES KONTROLLSYSTEM IN DER ENTGELTABRECHNUNG

SAP HCM-Modulen verarbeiten und speichern unweigerlich personenbezogene Daten. Aufgrund zahlreicher Compliance-Anforderungen, die sich besonders im Umfeld der Entgeltabrechnung mit ihrer hohen Zahlungsrelevanz bemerkbar machen, besteht ein enormer Anspruch an die Validität von HCM-Daten.

Von Wali Nasir*

Wer mit Daten in diesem Umfeld umgeht, muss die Anforderungen des Paragraphen 238 HGB (Buchführungspflicht) und im Besonderen des Paragraphen 239, Abs. 2 HGB (Führung der Handelsbücher). Wirtschaftsprüfer unterstreichen daher die Notwendigkeit der Einführung eines Internen Kontrollsystems (IKS) im Personalbereich und personalwirtschaftlichen IT-Systemen. Dabei ist das Prüfen der betroffenen Daten so zu planen und umzusetzen, dass mit hinreichender Sicherheit durch die Wirtschaftsprüfer beurteilt werden kann, ob die Buchführung und der Jahresabschluss korrekt und frei von wesentlichen Verstößen sind.



*Wali Nasir, Business Unit Leiter SAP HCM Software, Centric IT Solutions GmbH

Geschäftskritischer Prozess mit vielen Risiken

Die SAP-Personalabrechnung ist kein statischer Prozess. Zudem stehen die unterschiedlichen Regelungen zur Entgeltabrechnung in Abhängigkeit zu Stammdaten und prozessualen organisatorischen Änderungen, in Verbindung mit steuerlichen Vorschriften und wechselnden betrieblichen Vorgaben. So kann es leicht zu Compliance-Verstößen kommen: Beispielsweise können durch falsche Zahlungen an eine größere Anzahl von Mitarbeitern Nachfolgefehler bei Steuern, Sozialbeiträgen, Pfändungen und so weiter zu haftungsrechtlichen Folgen führen.

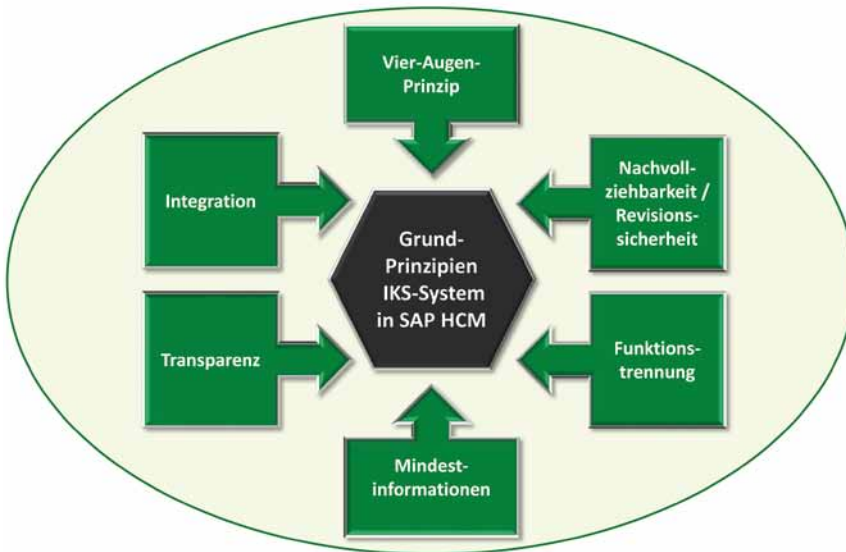
Compliance-Verstöße dieser Art wirken sich daher nicht nur im Hinblick auf wirtschaftliche und gesetzliche Haftungsfragen aus, sondern können auch

einen nicht zu unterschätzenden Imageverlust für die betroffenen Unternehmen verursachen. Ohne systematische Qualitätskontrollen sind die Risiken in der Personalabrechnung heute – selbst bei mittelständischen und kleineren Unternehmen – nicht mehr beherrschbar. Die primäre Verantwortung für eine fehlerfreie Entgeltabrechnung trägt der zuständige Fachbereich. Er muss die Abwicklung gemäß den Vorschriften der ordnungsgemäßen Buchführung durch systematische, permanente interne Kontrollen sicher stellen.

Grundprinzipien eines IKS

Die Konzeption HCM-interner Kontrollsysteme sollten den grundlegenden Prinzipien eines IKS folgen:

- Transparenz: Klare Richtlinien, nach denen auch Außenstehende das regel-



Vielseitig: Ein Internes Kontrollsystem (IKS) sollte verschiedenen Grundprinzipien folgen, damit es den Ansprüchen der Anwender gerecht wird.

konforme Vorgehen aller Beteiligten beurteilen können.

- Vier-Augen-Prinzip: Alle wesentlichen Vorgänge erfordern eine Gegenkontrolle.
- Funktionstrennung: Vollziehende, verbuchende und verwaltende Tätigkeiten in einem Unternehmensprozess sollten nicht in einer Hand liegen.
- Mindestinformation: Mitarbeiter sollen nur diejenigen Informationen zur Verfügung haben, die sie für ihre Arbeit benötigen.
- Nachvollziehbarkeit: Prüfungen und Korrekturen müssen dokumentiert und nachvollziehbar sein.
- Integration: IKS-Werkzeuge müssen so in das Abrechnungssystem integriert sein, dass eine effiziente Verarbeitung von Hinweisen und Korrekturen gewährleistet ist (direkter Sprung an die richtige Stelle).

Eine wesentliche Anforderung an ein IKS in der Entgeltabrechnung ist, dass es präventiv arbeitet und Fehler im Vorfeld des finalen Abrechnungslaufs beziehungsweise eines Zahlungslaufs aufdeckt. Die Sachbearbeiter müssen daher sicher sein, dass alle Daten und Prozesse korrekt sind, bevor die Zahlungen verarbeitet werden. Auch die praxisgerechte Unterstützung der Sachbearbeiter in den kompletten Arbeitsprozessen der Entgeltabrechnung und ihrer Folgeaktivitäten ist wichtig, um Systembrüche zu

vermeiden. Nutzerfreundliche Lösungen machen hier nicht vor den funktionalen Grenzen von SAP HCM halt, sondern beziehen bei übergreifenden Prozessen Details aus weiteren integrativen SAP-Modulen wie FI, CO oder OM mit ein. Durch das Automatisieren von Routinearbeiten und das Vermeiden von Daten- und Fehlersuchen können Unternehmen ihre Produktivität rund um SAP HCM deutlich steigern. Zentrale Grundlage für das Erhöhen von Qualität- und Effizienz ist dabei die tägliche Arbeit des Sachbearbeiters. Auf den Anwender ausgerichtete Lösungen sollten daher explizit daraufhin konzipiert sein, dem Endanwender eine echte Arbeitserleichterung zu brin-

gen. Beispielsweise durch einfache und übersichtliche Oberflächen, in denen der Sachbearbeiter gemäß Berechtigungskonzept visuell durch seine individuellen Daten und Prozesse geführt wird. Das bedeutet Zeitersparnis im Tagesgeschäft und Sicherheit durch Sichtkontrolle.

Unterstützung der Sachbearbeiter

Die Akzeptanz von Compliance-Werkzeugen durch die Sachbearbeiter hat eine Schlüsselrolle im gesamten Qualitätsprozess: Tools zur Qualitätskontrolle funktionieren erfahrungsgemäß nur, wenn sie akzeptiert und durchgängig genutzt werden. Jeder weiß: Alle wollen einen qualitätsorientierten Prozess, aber niemand will selbst kontrolliert werden. Die verwendeten Produkte dürften also nicht als Kontrollinstrument für die Arbeitsleistung gesehen werden. Vielmehr sollte der Hersteller den Sachbearbeiter als Verbündeten im Kampf gegen Fehler und Ungereimtheiten gewinnen. Hierzu bietet es sich an, wenn Programmfunktionen nicht mit einer klassischen Kontrollliste arbeiten, sondern stattdessen eine übersichtliche Bearbeitungsoberfläche mit Steuerungsmöglichkeiten für die Abrechnungsverantwortlichen und deren tägliche Arbeiten bieten. Sachbearbeiter sehen die IT-gestützte Kontrolle in der Praxis zudem als wesentliche Entlastung in ihrem persönlichen Verantwortungsbereich. Sie profitieren unmittelbar nach der Installation durch effiziente Arbeit und die Sicherheit der automatisierten Prüfroutinen. (ur)

Systematische Kontrolle

Die Centric IT Solutions GmbH hat ein praxisorientiertes Programmpaket zur Qualitätskontrolle entwickelt, das entweder ein vorhandenes IKS ergänzt, oder komplett als Internes Kontrollsystem für SAP HCM dient. Das Paket setzt an den charakteristischen Fehlerquellen an, die sich trotz standardisierter Prozesse und gelebter Vier-Augen-Prüfungen in der Praxis immer wieder einschleichen. Es besteht aus einzelnen Modulen zu den klassischen HCM-Prozessen wie Stammdatenprüfung, Abrechnungsprüfung und Dokumentation zur Hinweisbearbeitung, Pflege der Lohnarten, Bearbeitung der Infotypen oder dem Auditieren monatlicher Zahlungsausgänge. Mit den gut 780 vordefinierten Prüfregelein, den an die kundeneignen Bedürfnisse anzupassenden zusätzlichen Prüfungen, sowie dem regelmäßig erweiterten Prüfkatalog sind die Anwender jederzeit auf dem aktuellen Stand der Entgeltabrechnung, sodass eine dokumentierte und revisions-sichere Abwicklung gewährleistet ist.