



# Wertschätzung

In der Personaladministration

**ORGANISATOR**

Das Magazin für KMU

# Mehr Wertschätzung für die Personaladministration!

Die Aufgaben in der Personaladministration übersteigen die Lohnverarbeitung bei weitem. Doch vielerorts ist der Stellenwert verloren gegangen. Dennoch ist die Lohn- und Personaladministration eine Schlüsselaufgabe und verlangt Expertenwissen.

Seit Jahren ist zu beobachten, dass die Personaladministration einerseits an Wertschätzung verliert, andererseits an Stellenwert für den betrieblichen Erfolg stetig zulegt. Es muss also mehr Raum für die Definition des gesamten Personalwesens geschaffen werden. Wer die Folgen einer falschen Verlagerung unterschätzt, wird mit Fehlern und Auswirkungen konfrontiert werden, die später nur noch Fachleute reparieren können. In einigen Firmen werden diese Fachspezialisten-Funktionen noch immer hoch gehalten und auf der gleichen Stufe wie Personalbereichsleiter geführt, in anderen wird man jetzt wach. Aufgrund der wachsenden und immer wechselnden Anforderungen, gerade im internationalen Bereich, ist also Umdenken angesagt.

## Komplexität der Aufgaben nimmt zu

Es muss dringend in jene Mitarbeitende investiert werden, die nicht nur für Lohn- und Personaladministration zuständig sind, sondern ein umfassendes Wissen aufbauen: Sie müssen stets über Neuerungen und Gesetzesänderungen oder -anpassungen informiert sein, diese in die tägliche Arbeit umsetzen, Schnittstellen erkennen. Steuerrelevante Informationen müssen in die Lohnbuchhaltung einfließen, Gesetzesänderungen entsprechend abgebildet werden. Die Mitarbeitenden im Personalwesen müssen immer wieder ihre Tätigkeit hinterfragen und gerade dabei auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Abklärungen vornehmen.

In den letzten Jahren wird vermehrt mit Auswertungen, mit komplexen Tabellen und Datenimporten gearbeitet. Manuelle Eingaben fallen immer mehr weg. Es gilt also auch,

Expertenwissen in Sachen Lohn-, Personal- und weiteren Computersystemen aufzubauen, um die Umstellung von Prozessen und Systemen fachmännisch zu betreuen. Diese Fachleute müssen nicht nur äusserst exakt und strukturiert denken, sondern auch die verschiedenen Computersysteme effizient nutzen. Auch in grösseren Unternehmungen arbeiten sie ohne Stellvertretung, stehen in der monatlichen Lohnverarbeitung mit fixen Terminen unter enormem Druck, Anforderungen wachsen monatlich. Eine Dokumentation ihrer Tätigkeit findet meist keine Zeit mehr, was leider erst bei Personalausfällen und Kündigungen sichtbar wird.

## Qualifizierte Kräfte rekrutieren

Da die Sachbearbeiter mit den Mitarbeitenden für die unterschiedlichsten Fragestellungen mit persönlichen und vertraulichen Themen zu tun haben, sollten sie über eine gute Sozialkompetenz und entsprechende Kommunikationsfähigkeit und Freundlichkeit verfügen und sich das Datenschutzgesetz stets vor Augen halten. Nebst Mitarbeitenden sind auch Personalverantwortliche, Behörden, Ämter, Schnittstellen wie die IT oder die Pensionskasse Ansprechpartner der Lohn- und Personalsachbearbeiter.

«Wer die Folgen einer falschen Verlagerung unterschätzt, wird mit Fehlern und Auswirkungen konfrontiert, die später nur Fachleute korrigieren können.»

«Personaladministration ist eigentliche Personalmanagementaufgabe; sie verlangt Expertenwissen und permanente Aus- und Weiterbildung.»

Das Ziel jeder Firma muss es sein, qualifizierte Kräfte zu rekrutieren, auszubilden und zu erhalten. Falsch ist es, diese anspruchsvollen Aufgaben einfach an Mitarbeitende im Nebenamt abzuwälzen, was zu vielen Fehlern führen kann und zeit- und kostenintensiv wird. Eine andere Möglichkeit ist auch, die Tätigkeiten an entsprechende Fachspezialisten auszulagern, damit die Qualität stets gewährleistet ist.

## Fehler können teuer werden

Werden ungenügend qualifizierte Mitarbeitende eingestellt oder ist zu wenig Kapazität da, werden Aufgaben fehlerhaft ausgeführt und Mitarbeitende überfordert. Hierzu ein Beispiel: Seit 1. Januar 2009 ist das neue Familienzulagengesetz (FamZG) in Kraft. Die Umsetzung war und ist je nach Grösse der Firma zeitaufwendig und kann zu Unsicherheiten und schwierigen Abklärungen führen. Sorgfältige Kenntnisse der Gesetzesvorgaben sind relevant. Wird die Anspruchsberechtigung für Kinderzulagen bei jedem Mitarbeitenden beispielsweise nicht sorgfältig abgeklärt, kann dies zu falschen Auszahlungen führen und zu weiteren Problemen, die mit viel Aufwand verbunden sind.

Weitere Risiken zeigen sich vor allem auch bei jenen Mitarbeitenden,

die ins oder vom Ausland entsandt werden. Es werden wohl komplexe Entsendungsvereinbarungen erstellt, dabei gehen aber hin und wieder die Umsetzung im Lohnsystem und die entsprechenden Sozialversicherungsabklärungen vergessen. Werden diese Versicherungen nicht korrekt abgewickelt, kann dies zu fehlenden Leistungen im Schadenfall, als Beispiel bei einer Invalidität, und damit zu einer massiven Kostenbelastung für eine Firma führen.

## Personaladministration ist Managementaufgabe

Jede Tätigkeit der Lohn- und Personalsachbearbeitung ist sehr hoch einzuschätzen für den Erfolg des Unternehmens. Jeder Fehler führt zur Mehrbelastung der Firma und zu Mehrkosten: Dazu gehören Nachtragszahlungen bei Versicherungen und Steuern, fehlende Unterlagen und Probleme in der Revision, falsche oder nicht abgelieferte Quellensteuerbeiträge, Bussen, fehlende Versicherungsleistungen, nicht eingeforderte Taggelder der Erwerbssersatzordnung und Krankentaggeldversicherung usw.

Personaladministration ist eigentliche Personalmanagementaufgabe; sie verlangt Expertenwissen sowie permanente Aus- und Weiterbildung. Es sind Fachleute gefordert, die nicht nur up to date sind, sondern auch über Fähigkeiten der Schnittstellenbildung verfügen, kommunizieren können und in Prioritäten entscheiden. Eine der wichtigsten Dienstleistungen für jeden Unternehmenserfolg garantieren diese Mitarbeiter, die weit weg sind von repetitiven Arbeiten ohne Verantwortung. Sie bieten viel mehr eine sinnvolle Effizienzsteigerung und gute Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Anspruchsgruppen. Damit muss Personaladministration zur eigentlichen Managementaufgabe aufgewertet werden, um ihren entscheidenden Beitrag für den Erfolg jedes Unternehmens der Zukunft zu garantieren. ■■■■

Verena Carloni ist Geschäftsführerin der Firma Carloni Consulting GmbH in St.Gallen. In Zusammenarbeit mit weiteren Spezialisten und Netzwerkpartnern gilt sie als Experte für alle Fragen der nationalen und internationalen Lohn- und Personaladministration. [www.carloni-consulting.ch](http://www.carloni-consulting.ch).