

Automatische Saläradministration

Keine Doppelspurigkeiten mehr

Die Saläradministration umfasst viele repetitive Aufgaben und bietet deshalb viel Automatisierungspotenzial. Eine Anleitung, wie man die Umsetzung Schritt für Schritt anpackt.

Von Christian Kobler

Die IT-Infrastruktur im HR-Bereich wächst in den meisten Unternehmen sukzessive. Oft kommt mit den Jahren System um System dazu. Wenn jede Software noch von einem anderen Hersteller stammt und keine zentrale Standardintegration der Personaldaten vorhanden ist, kann es schnell ziemlich kompliziert werden.

Jedes System wurde ausgewählt, weil es funktional am besten passte, doch leider führt eine solch heterogene Infrastruktur dazu, dass viele Personaldaten an mehreren Orten erfasst und verwaltet werden müssen. Nachfolgend finden Sie eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie Sie schnell einen Überblick über den Ist-Zustand der Prozesse und das Automatisierungspotenzial gewinnen.

1. Prozessaufnahme

Erstellen Sie mit einer professionellen Prozessmanagement-Software eine um-

fangreiche Analyse aller relevanten Lohnverarbeitungsprozesse. Die Lohnbuchhaltungsprozesse werden verständlich dargestellt, damit Optimierungspotenziale schnell identifiziert werden können.

2. Datenanalyse

Aus Schritt 1 (Prozessaufnahme) werden nun alle Daten systematisch in eine tabellarische Form abgefüllt, damit auf einen Blick ersichtlich wird, welches System welche Daten braucht oder liefert (siehe Tabelle unten). So werden die Abhängigkeiten der verschiedenen Systeme sowie die Auswirkungen von Änderungen in der HR-Softwarelandschaft aufgezeigt.

3. Eliminieren von Fehlerquellen

Daten sollen nur einmal erfasst werden und danach immer zur Verfügung stehen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Sie sich folgende Fragen stellen:

- Brauchen wir wirklich alle Systeme oder könnten wir gewisse Prozessschritte auch in einem anderen verwendeten System abbilden?
- Gibt es Tätigkeiten, die man sogar ganz weglassen kann, z.B. Auswertungen, die niemand braucht?
- Checklisten: Wie können wir die Datenerfassung gestalten, damit von Anfang an alles richtig und komplett geliefert wird?
- Gibt es im Zusammenhang mit ELM (Einheitliches Lohnmeldeverfahren) Prozessschritte, die inzwischen von der Lohnsoftware direkt erledigt werden können?

4. Automatisierungspotenzial nutzen

Personalstammdaten

Damit Personalstammdaten nicht an verschiedensten Orten eingegeben werden müssen, haben diese Daten bei der Prozessoptimierung höchste Priorität. Aus Schritt 2 (Datenanalyse) wissen Sie genau, welche Daten in welchem System anfallen und in anderen Programmen ebenfalls gebraucht werden. Falls Sie sich nicht auf ein vollständig integriertes Programm einigen können – dafür gibt es oft gute Gründe, da nicht jedes Programm in allen Bereichen des HR gleich starke Funktionen bietet –, ist ein zentraler Data-Connector notwendig (siehe Abbildung).

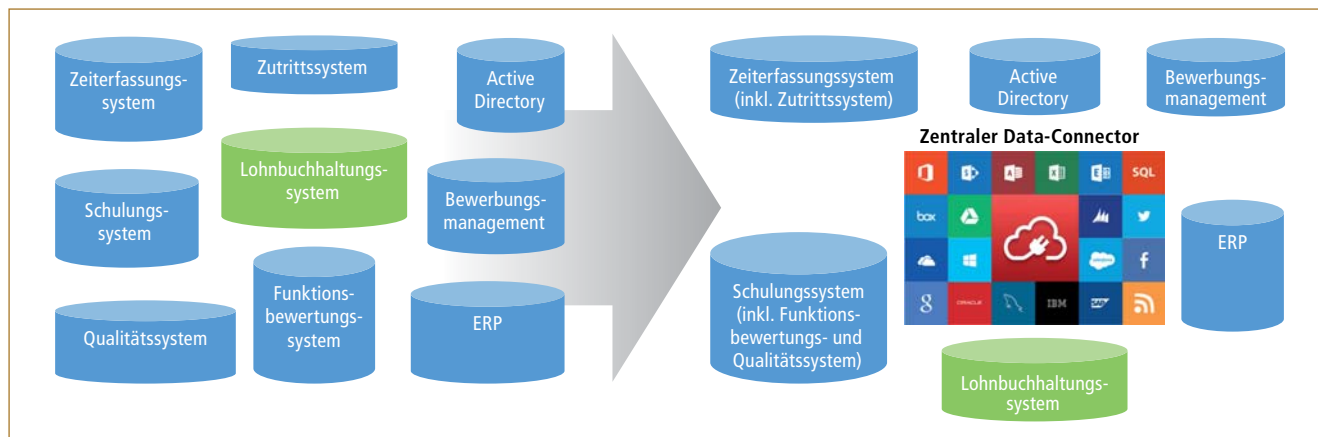
Auswertungen

Oft werden mit grossem Aufwand Reportings erstellt. Sie werden auch hier meist feststellen, dass ein Grossteil der Daten schon in anderen Systemen bereitliegt. Beispielsweise werden für eine monatliche Personalkostenauswertung pro Kostenstelle Daten vom Lohnbuchhaltungs-, vom Zeiterfassungs- und vom Funktionsbewertungsprogramm gebraucht.

Datenfeld	...	Lohnsoftware	...	Zeitsystem	...	Eintritt	...	Unfallmeldung	...
Name		K		K		J		J	
Vorname		K		K		J		J	
...									
QST-Tarifcode		A				J			
...									
Name des Kindes		A				J			
...									
Austrittsgrund		A							
...									
MA-Darlehensbetrag		A							
...									
Unfalldatum								J	
Unfallort								J	
...									

Auflisten aller Daten, die in der gesamten Lohnadministration gebraucht werden.
Systeme, bei denen Personaldaten (Stamm- und Bewegungsdaten) verwendet werden.
Prozesse in der Lohnadministration werden einzeln aufgeführt. (ca. 20–25 Prozesse)
Fällt Data hier an («A») oder wird diese von einem anderen System konsumiert («K»)?
Kommt dieses Datenfeld in diesem Prozess vor? («J»)

Ein zentraler Schritt: die tabellarische Analyse aller Daten in der Saläradministration.



Effizienz statt Wildwuchs: von einer organisch gewachsenen Software-Landschaft (links) hin zu einer optimierten Infrastruktur (rechts).

Durch systematisches Analysieren und Optimieren aller Abhängigkeiten kann danach mit einem Klick alles komplett berechnet und erstellt werden. Selbstverständlich wird jedes File auch automatisch richtig angeschrieben, mit Passwort versehen und am richtigen Ort abgelegt, inklusive E-Mail-Info an den Verteiler.

Die Zeitersparnis, die dadurch erreicht werden kann, ist beträchtlich: Bei gängigen Prozessen bringt die Auswertung einer einzigen Kostenstelle häufig einen Aufwand von einer Stunde mit sich. Nach der Prozessoptimierung sind in fünf Minuten sämtliche Kostenstellen ausgewertet.

ELM

Über die Möglichkeiten des Einheitlichen Lohnmeldeverfahrens (ELM) hat personalSCHWEIZ wiederholt berichtet (zuletzt Ausgabe 8/2015, S. 15). Selbstverständ-

lich bietet auch dieser Bereich ein grosses Optimierungspotenzial, das Sie unbedingt nutzen sollten.

Fristenüberwachung

Richten Sie sich für alle wichtigen Fristen eine Reminder-Funktion ein. So werden Sie rechtzeitig automatisch daran erinnert, welche Daten verfallen. Sehr nützlich ist dies z.B. bei Kinderzulagen, Arbeitserlaubnis oder Ablauf der Probezeit.

Formular- und Dokumentengenerator

Mit einem Generator-Tool, das Zugriff auf alle entsprechenden Daten hat, lassen sich praktisch alle Formulare und Dokumente aus der Saläradministration automatisch erstellen und elektronisch versenden bzw. ablegen. Der einzige «Spielerverderber» ist die EO, da diese Formulare leider nach wie vor im Original eingesendet werden müssen.

Haben Lohnbuchhalter ausgedient?

Die Digitalisierung ist in vollem Gange und bringt neue Möglichkeiten mit sich. Jedes Unternehmen sollte diese nutzen, auch in der Saläradministration. Durch die Automatisierung verändert sich die Saläradministration grundlegend und so müssen sich die Lohnbuchhalter neu erfinden, da ihre Funktion zunehmend infrage gestellt wird. Es scheint absehbar, dass sich Lohnbuchhalter in Zukunft immer mehr und irgendwann ausschliesslich Controlling- und Beratungstätigkeiten widmen werden.



Autor

Christian Kobler, CEO von CH Outsourcing AG, einer Payroll-Produktionsfirma, bei der grosser Wert auf Automatisierung der Prozesse in der Lohnabwicklung gelegt wird.

Noch einfacher bezahlen mit der kontaktlosen Lunch-Check Karte.

Mitarbeitende können Lunch-Checks in mehr als 7000 Restaurants einlösen und geniessen so kulinarische Vielfalt. Über die attraktive Alternative zum Personalrestaurant und zu Spesen freut sich das Team und der Chef: Lunch-Checks sind bis zu einem Betrag von 180 Franken pro Monat und Mitarbeitenden von allen Sozialabgaben befreit.

Gleiche Vorteile, zusätzliches Zahlungsmittel: Auf lunch-check.ch erfahren Sie mehr über die neue Prepaid-Karte.

SCHWEIZER LUNCH-CHECK
DIE LECKERSTE WÄHRUNG DER SCHWEIZ.

Starbahnwest