



Erforderliche Kompetenzen für Payroll-Fachkräfte

Die zunehmende Dynamik und die damit verbundene Komplexität im Berufsleben spiegeln sich auch im Lohnwesen wider. Zahlreiche gesetzliche Regelungen bilden dabei den Rahmen. Um in diesem anspruchsvollen Umfeld erfolgreich zu sein, benötigen Mitarbeitende im Payroll ein sehr breites Spektrum an fachlichen und persönlichen Kompetenzen.

■ Von Marco Riedi

Fachliche Kompetenzen

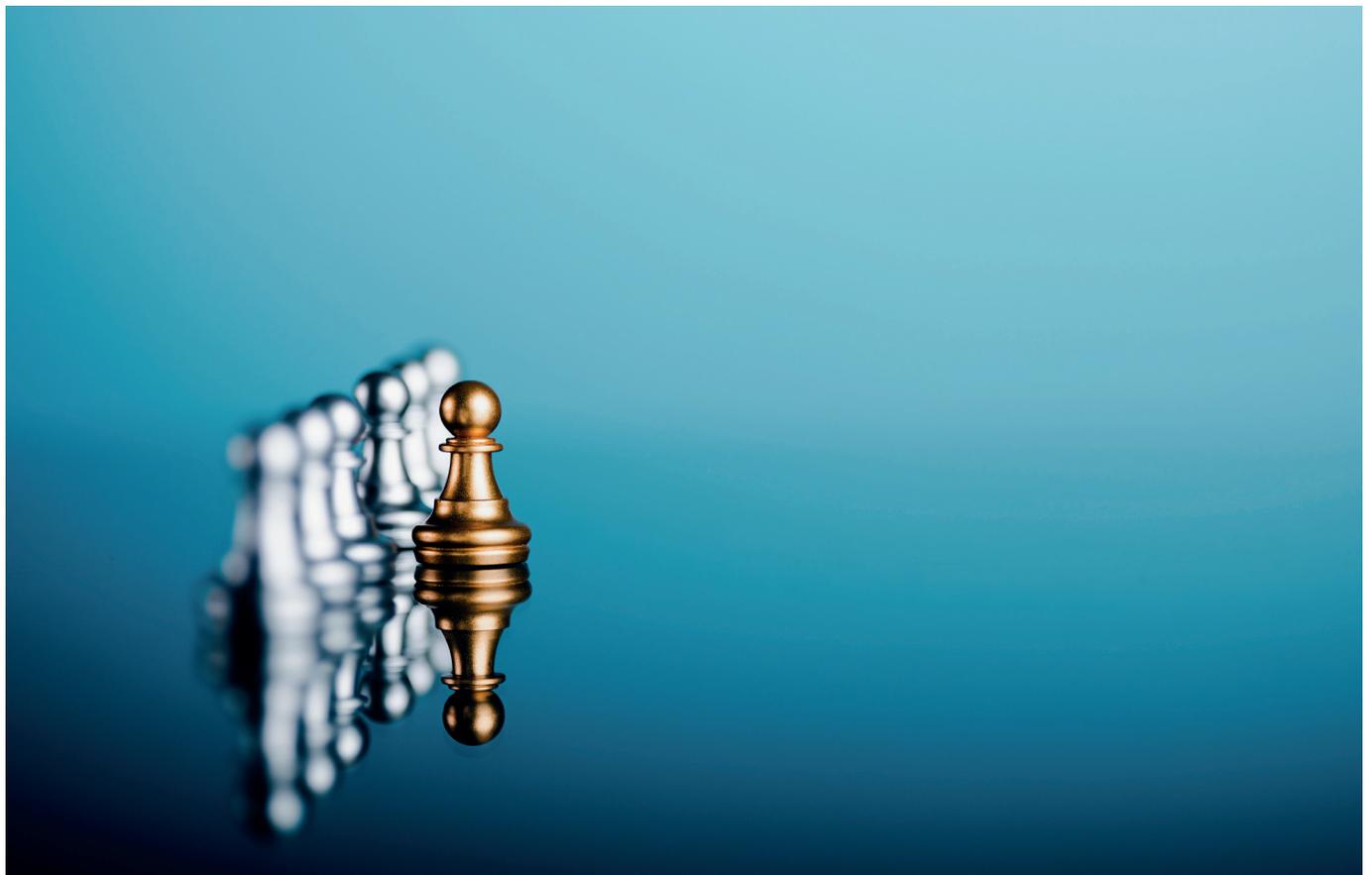
Fundierte Kenntnisse in verschiedenen Fachbereichen sind eine der wichtigsten Voraussetzungen. Zentral sind sicherlich die Kenntnisse der verschiedenen Lohnarten und -bestandteile: angefangen beim Bruttolohn über die Sozialversicherungsabzüge bis hin zu Quellensteuern und Lohnnebenleistungen wie beispielsweise der Privatanteil an einem Firmenfahrzeug oder Reka-Checks und die Fragestellungen, inwiefern solche Lohnbestandteile sozialversicherungspflichtig sind oder eben nicht.

Im rechtlichen Bereich sind neben der Sozialversicherungsgesetzgebung auch die gesetzlichen Bestimmungen des Steuerrechts sowohl auf Bundes- wie auch Kantonsebene wie auch arbeits- und datenschutzrechtliche Regelungen zu nennen. Dabei ist zu beachten, dass die gesetzlichen Regelungen nicht immer abschliessende Antworten zu Lohnfragen liefern. Vielmehr sind detaillierte Regelungen in Wegleitungen zu den gesetzlichen Grundlagen zu nennen, beispielsweise die Wegleitung über den massgebenden Lohn der AHV, IV und EO.

Persönliche Kompetenzen

Neben den fachlichen Kompetenzen sind für Payroll-Fachleute auch persönliche Kompetenzen von zentraler Bedeutung. Eine dieser Schlüsselkompetenzen ist die Detailgenauigkeit. Präzision bei der Datenerfassung und -verarbeitung ist unerlässlich, da selbst kleinste Fehler weitreichende Folgen haben können. Es ist eine wesentliche Voraussetzung, relevante Daten sorgfältig analysieren und interpretieren zu können. Eine schnelle Arbeitswelt, in der sich gesetzliche Bestimmungen ändern, neue Technologien auf dem Vormarsch sind und neue Arbeitsmethoden Einzug halten, verlangt zudem nach sehr hoher Flexibilität und Anpassungsfähigkeit.

Kommunikation und Beratungskompetenzen sind ebenfalls unverzichtbar. Komplexe Sachverhalte klar und verständlich gegenüber Mitarbeitenden und anderen Abteilungen im Unternehmen erklären zu können, ist eine weitere nennenswerte persönliche Schlüsselkompetenz. Hierunter fallen beispielsweise auch das Erläutern von gesetzlichen Änderungen oder das Mitwirken und Beraten beim Implementieren neuer Prozesse im Unternehmen.





Der Umgang mit hochsensiblen und besonders schützenswerten Daten verlangt von Mitarbeitenden im Payroll ein sehr hohes Mass an Integrität und Vertraulichkeit. Sie müssen sich zudem der Verantwortung bewusst sein, die mit der Handhabung von sensiblen Daten und Information einhergeht und die von den aktuellen Datenschutzbestimmungen definiert wird.

Und wenn dem nicht bereits genug wäre, so wird von Payroll-Fachleuten auch ein gesundes Mass an Stressresistenz verlangt. Das Einhalten von knappen Fristen, im Besonderen im Zusammenhang mit Monats- oder Jahresabschlüssen, das Bewältigen von unvorhergesehenen Herausforderungen oder aber das Umsetzen von Gesetzesänderungen braucht eine mitunter hohe Belastungsgrenze. Unter Druck zudem präzise und effizient arbeiten zu können, ist für die zuverlässige und genaue Gewährleistung der Lohnprozesse ebenfalls von entscheidender Bedeutung.

Veränderungen im Berufsbild

Der rasche Wandel, vorangetrieben durch technologische, gesetzliche oder politische Trends und Neuerungen, ist auch im Payroll-Management offensichtlich. Zentral in diesem Zusammenhang ist die zunehmende Digitalisierung. Prozesse wurden und werden automatisiert, was zu Effizienzsteigerungen führt. Diese Automatisierung durch neue Softwarelösungen oder digitale Tools erfordert von Payroll-Fachleuten ein sehr vertieftes Verständnis und eine unabdingbare und kontinuierliche Weiterbildung. Inwiefern sich künftig die Themen der künstlichen Intelligenz im Payroll noch mehr als bisher niederschla-



gen werden, kann heute nur sehr grob erahnt werden.

Besonders im Zentrum steht dabei der Datenschutz. Mitarbeitende im Payroll sind immens gefordert, die strengeren Anforderungen an den Datenschutz und sich ständig ändernde Compliance-Grundsätze im Rahmen der Prozesse zu berücksichtigen und sicherzustellen, dass diese Prozesse auch rechtskonform ablaufen. Nebst dem inhaltlichen Wissen zu diesen strikten Regelungen ist auch die Fähigkeit gefordert, die zugrunde liegenden Arbeitsprozesse dementsprechend auszurichten und zu optimieren.

Nicht vergessen werden dürfen grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse. Sie sind mittlerweile Alltag in der Berufswelt. Gerade hier stehen Payroll-Fachleute besonders im Fokus, damit solche Arbeitsverhältnisse im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben korrekt und effizient verwaltet werden.

Fazit

Der Aufgabenbereich des Payroll-Managements umfasst ein Vielfaches mehr, als nur die Löhne gegen Monatsende auszuzahlen. Die immer höheren Anforderungen, die die Arbeitswelt stellt, benötigen nebst fachlichen auch viele persönliche Kompetenzen.

Zwar macht es den Anschein, dass mit dem rasanten Fortschritt der künstlichen Intelligenz und deren künftigem Einfluss die entsprechenden Prozesse im Payroll-Management noch effizienter ausgestaltet werden und somit repetitive und arbeitsintensive Aufgaben nicht mehr von Menschenhand erledigt werden müssen. Das soll aber nicht heissen, dass Payroll-Fachleute sich ausschliesslich nur noch auf digitale Assistenzsysteme verlassen dürfen.

Gerade jetzt steht das Thema der kontinuierlichen Weiterbildung mitten im Zentrum. Ob sich kontinuierliches Lernen durch das Absolvieren eines umfassenden und zusammenhängenden Lehrgangs oder durch das Einholen des genau jetzt benötigten Wissens in Form von kurzen, personalisierten und modularisierten Lerneinheiten besser eignet, wird die Zukunft zeigen.



AUTOR

Marco Riedi ist Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur. Er ist Sozialversicherungsfachmann und Ausbilder mit eidg. Fachausweis, Dozent an mehreren Weiterbildungsinstitutionen sowie Lehrgangsleiter für Sozialversicherungs- und HR-Lehrgänge an der ibW Höhere Fachschule Südostschweiz in Chur.



■ Unternehmensberatung ■ Steuern & Recht ■ Wirtschaftsprüfung ■ Treuhand

Wir beraten Sie ganzheitlich und decken das gesamte Spektrum von Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung, Steuer-/Rechtsberatung und Treuhandwesen kompetent ab.

PROVIDA



Romanshorn · Frauenfeld · Fribourg · Rorschach · St.Gallen · Zürich – T +41 71 466 71 71 · info@provida.ch · provida.ch