

Einblicke in die benachbarte HRM-Arbeit: Züricher Personal Swiss

Was Schweizer Personaler bewegt

Personalarbeit ist in der Schweiz gefragt. Diesen Eindruck bestätigen die gestiegenen Besucherzahlen der Personal Swiss vom 5. und 6. Mai 2004: 650 Besucher mehr als im Vorjahr kamen zur Züricher Personalfachmesse. Die 2400 Teilnehmer diskutierten mit den rund 150 Ausstellern unter anderem über den neuen Lohnausweis, das Einheitliche Lohnmeldeverfahren (ELM) und Zusatzmodule in Personalsoftware.

Die Organisatoren der dritten Personal Swiss boten dem Fachpublikum gemeinsam mit der Schweizer Personalzeitschrift HR-Today ein Novum auf der dritten Personal Swiss: die Verleihung des Swiss HR-Award. Den ersten Platz errang dabei die auf Elektronik und Elektrotechnik spezialisierte Schurter AG. Das Luzerner Unternehmen setzte sich im Wettbewerb um die beste Personalarbeit gegen 65 weitere Firmen durch. HR-Management ist bei Schurter ein strategischer Erfolgsfaktor und hat im Planungs- und Führungssystem einen zentralen Stellenwert.

Künftig müssen auch in der Schweiz Personal-Benefits ausgewiesen werden

Zwei aktuelle Messe-Themen unter Schweizer Personalfachleuten waren die Einführung des Lohnausweises und das Einheitliche Lohnmeldeverfahren (ELM). Über die Einführung des Lohnausweises wird die Schweiz zwar erst im Juni offiziell entscheiden, aber die meisten Lohnsoftware-Anbieter sind schon gerüstet. Im Lohnausweis müssen Schweizer Arbeitgeber künftig sämtliche Lohnnebenleistungen dokumentieren. Beim Aussteller INEL-DATA AG aus Sirnach

beispielweise ist man sich sicher, dass hier mehr Informatik-Beratung als Technologie gefragt sein wird: „Problematisch wird die Einführung des Lohnausweises eher von der innerbetrieblichen Organisation her. Es ist mit einem enormen Aufwand in den Unternehmen verbunden, alle Benefits nachzuweisen“, so der Geschäftsführer der INEL-DATA, Urs Leimgruber.

Schweizer „ELSTER“ ruft

Die Sirnacher HR-Spezialisten stehen ebenso in den Startlöchern, was die Vorbereitungen für das Einheitliche Lohnmeldeverfahren (ELM) betrifft. Arbeitgeber in der Schweiz sparen sich damit künftig die aufwändige separate Lohnabrechnung für Unfallversicherung und Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV). Sie übermitteln die Lohnberichte samt Stammdaten in Zukunft auf elektronischem Wege an eine zentrale Stelle bei den Sozial-Versicherungsanstalten. Die gesetzlichen Bestimmungen sind aber auch hierzu noch nicht verabschiedet worden. Voraussichtlich ab Januar 2005 soll die Regelung in der Schweiz gültig werden.

HRM ist auch in der Schweiz gefragt

Insgesamt geht die Entwicklung bei den Schweizer Lohnsoftware-Anbietern weg von der reinen Lohn- und Gehaltsverarbeitung, die inzwischen zum Standard geworden ist. „Effektiv wird das Personalmanagement erst mit den Zusatzmodulen zum Beispiel für HRM, Skill-Management, Absenzenverwaltung et cetera. Dabei steht der Mitarbeiter im Mittelpunkt des Interesses, der zusehends als Human Capital wahrgenommen und entsprechend gefördert wird“, betont INEL-DATA-Chef Urs Leimgruber. Für die Unternehmen habe die Implementierung der zusätzlichen HRM-Module den Vorteil, dass vor allem bei den indirekten Kosten erheblich gespart werden könne.

Als Beispiel nennt Urs Leimgruber die Absenzenverwaltung: Das Modul zeige auf, wie viel Kosten durch krankheitsbedingte Ausfälle entstehen. Unter anderem lassen sich damit auch die Ursachen für Kurzkrankheiten systematisch analysieren und reduzieren. Da 90 Prozent der krankheitsbedingten Ausfälle durch Kurzzeiterkrankungen entstehen, lohne es sich, hier mit dem Absenzenmanagement anzusetzen. Zur Absenzenverwaltung gehörten aber auch direkte Gespräche zwischen Angestellten und Vorgesetzten und zwar im Sinne der Mitarbeiterförderung. „In der Regel zeigen die Kurzabsenttage, dass ein Mitarbeiter unzufrieden oder ungenügend motiviert ist“, so Urs Leimgruber.