



Wenn das Gehalt zu spät kommt

Der Fachkräftemangel in der Lohn- und Gehaltsabrechnung hat unmittelbare Folgen für alle Beschäftigten. Doch wie lässt sich dieser Mangel beheben? Ein Beispiel, wie dies gelingen kann.

► Wenn bei den Mitarbeitenden am Monatsende nicht die ihnen zustehenden Löhne und Geälter auf dem Konto eingehen, sorgt das für Unmut. Doch die Ausbildung der dringend benötigten Payroll-Fachkräfte ist nicht geregelt und bleibt ein Stiefkind in der gesamten Finanzbuchhaltungsbranche. Ohne eine fundierte Strategie zur Nachwuchsförderung wird sich der Payroll-Kompetenz-Gap nicht schließen lassen. Deshalb hat der Software-Anbieter Paychex

eine eigene Ausbildungsinitiative gestartet. Zunehmende Komplexität, stärkerer Druck durch sich schnell ändernde gesetzliche Regelungen und anspruchsvollere Aufgaben bei der Umsetzung – die Entgeltabrechnung verlangt detailliertes Expertenwissen und eine besondere Art von Menschen. Diese Spezialisten – unabhängig davon, in welcher Branche sie arbeiten – haben eine Affinität für Zahlen und lieben es, die vielschichtigen und verflochtenen Anforderungen der Lohn- und Gehaltsabrechnung vollständig zu durchdringen. Das ist vielleicht auch ein Grund, warum das Fachwissen und Know-how nicht zentral gesammelt wird, sondern in vielen Unternehmen, die nicht auf Dienstleister setzen, nur bei Einzelnen liegt und es auch nicht in einheitlichen Ausbildungen vermittelt wird.

Die Auszubildenden sollen fundiertes und umfassendes Wissen erhalten, damit ihr Berufsweg auch in zehn bis 20 Jahren noch sicher ist und ihren Interessen folgt.

Die Folge: Die Kollegen, die in einem Unternehmen für die Gehaltsabrechnung verantwortlich sind, können kaum zwei Wochen am Stück Urlaub machen, dürfen nie krank sein und müssen sich gleichzeitig selbst informieren, um immer kompliziertere Vorschriften im Steuer-, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht zu berücksichtigen. Eine Vertretung im Unternehmen gibt es meist auch nicht. Doch die anderen Mitarbeiter erwarten pünktlich ihren Lohn beziehungsweise ihr Gehalt und eine fehlerfreie Abrechnung.

Neue Herausforderungen

Schwierig wird es immer dort, wo es nicht nur um das Grundentgelt geht, sondern um weitere Bestandteile der Zahlungen, wie etwa Zuschläge für Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit, Zulagen für Überstunden oder Schichtarbeit, Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Boni und Erfolgsbeteiligungen oder die sogenannten geldwerten Vorteile, etwa durch die Privatnutzung von Firmenwagen. Auch die Berechnung von Homeoffice-Vergütungen oder Sonderfällen des Elterngeldes, wenn Eltern beispielsweise sehr kurz hintereinander Kinder bekommen, gilt es zu beachten.

Für jeden Entgeltbestandteil muss außerdem die Lohnsteuer und Sozialversicherung korrekt ermittelt werden. Wenn wie jetzt neue Herausforderungen dazukommen, wie Corona-Pandemie und Kurzarbeitergeld, Internationalisierung und Digitalisierung, fordert das die Verantwortlichen noch mehr und erhöht ihr Arbeitspensum. Der Teufel steckt eben im Detail. Oft genug geht es elf Monate gut und im zwölften tauchen die Probleme auf. 16 bis 20 Entgeltabrechnungen und korrigierte Entgeltabrechnungen pro Jahr sind dann für manche Mitarbeitende keine Seltenheit.

Für Unternehmen, vor allem aus dem Mittelstand, ist es deshalb eine wertvolle Erleichterung, wenn sie einen Partner wie Paychex an der Seite haben, der diese Aufgaben übernimmt. Outsourcing wird zur echten Chance für KMUs, sich auf ihr Kerngeschäft zu fokussieren und einem ganzen Expertenteam die Abrechnungen zu überlassen.

Ausbildungsoffensive für Finanzspezialisten

Um für diese Aufgaben viele gut ausgebildete Experten einsetzen zu können, startet Paychex nun eine Ausbildungsoffensive. Solange die Dringlichkeit in

Unternehmen und Organisationen nicht gesehen wird und es keinen deutschlandweiten Verband gibt, der sich um die nötige Anerkennung und Professionalisierung der Ausbildung kümmert, wird Paychex aktiv, um ganz gezielt Payroll-Fachkräfte auszubilden.

Dabei wird das Thema Digitalisierung eine wichtige Rolle spielen. Denn auch hier befindet sich die gesamte Branche in einem enormen technologischen Wandel, der lang bestehende Prozesse radikal beendet, neue Herangehensweisen erschaffen und fachinterne Spielregeln auf unterschiedlichster Ebene völlig

Es geht vor allem um die Erhöhung der Kompetenz durch eigenverantwortliche Mitarbeit.

umgewälzt hat. In zehn Jahren wird die Künstliche Intelligenz viele Aufgaben der Lohn- und Gehaltsabrechnung übernehmen oder zumindest maßgeblich vereinfachen. Doch die Nachfrage nach Beratungsleistungen wird parallel steigen und noch deutlicher an Bedeutung gewinnen. Genau hier sind dann die Experten gefragt, die wir jetzt ausbilden müssen.

Profitieren von der Ausbildungsoffensive sollen jüngere Menschen und Berufsstarter ebenso wie die derzeitigen „Nachwuchskräfte“, die vielleicht schon Mitte 30 oder älter sind und im Laufe ihres Berufslebens durch vereinzelte Weiterbildungsmaßnahmen in ihre jetzige Position gebracht wurden. Das Ziel ist, dass sie alle den Job von der Pike auf lernen und anschließend ausgebildete Kaufleute für Büromanagement mit klarem Fokus auf Lohn- und Gehaltsabrechnung sind. Dieses Konzept ist in seiner Form und Stringenz bisher einzigartig in der Unternehmenslandschaft.

Lernen auf dem Weg – aber mit einem Ziel

Die Auszubildenden sollen dabei fundiertes und umfassendes Wissen erhalten, damit ihr Berufsweg auch in zehn bis 20 Jahren noch sicher ist und ihren Interessen folgt. Die Idee dahinter ist, dass sie zu Anfang in die unterschiedlichen Bereiche der Finanzbuchhaltung „hineinschnuppern“ können. In jeder Station geht es jedoch um ein gezieltes Lernen auf dem Weg, das aber einem festgelegten Ziel folgt: einer einheitlichen Ausbildung mit festgelegten Schritten, die mehr als nur theoretische Grundlagen bietet.

PAYCHEX DEUTSCHLAND GMBH

Die Paychex Deutschland GmbH ist eine 100-prozentige Tochter der Paychex Inc. in New York. Die Zentrale befindet sich in Hamburg, Niederlassungen sind in Berlin, Dresden, Itzehoe und Lünen. **Aktuell sind etwa 165 Mitarbeitende für das Unternehmen tätig**, Tendenz steigend. **Deutschlandweit betreut Paychex mehr als 6000 Kunden** und ermöglicht die Abrechnung aller Lohnarten (Normallohn, Baulohn, Tariflohn). Auch für Steuerberatungs- und Buchhaltungsbüros und deren Mandanten sowie für internationale Firmen, die Mitarbeitende in Deutschland beschäftigen, übernimmt Paychex die Abrechnung.

Es geht vor allem um die Erhöhung der Kompetenz durch eigenverantwortliche Mitarbeit. Während im Markt in der dreijährigen Lehrzeit vorwiegend theoretisch ausgebildet und fast nur „unter Anleitung“ angewiesen wird, werden bei Paychex komplexe Payroll-Szenarien in Eigenregie von den

Für Paychex ist die interne Ausbildung eine wesentliche Funktion für die zukünftige Generation von Lohn- und Gehaltsabrechnern.

Auszubildenden bearbeitet – natürlich unter den wachenden Augen der Ausbilder. Damit vermeidet das Programm, das frisch Ausgebildete gleich nach der Lehre ohne praktische Erfahrung ins kalte Wasser geschmissen werden und erst im Job die notwendigen Kenntnisse lernen müssen.

Zunehmend anspruchsvollere Aufgaben

Die Vorteile liegen auf der Hand, wie es Derya Tayan beschreibt, die als ehemalige Auszubildende bei Paychex nun selbst aktiv bei der Ausbildung neuer Azubis im Unternehmen tätig ist. „Ich wurde erst in die Programme und Abläufe eingeführt, ehe ich mit dem Kundenstamm vertraut gemacht wurde. Im Abrechnungsteam wurden mir kleinere Aufgaben gegeben, bei denen mir die Ausbilder über die Schulter geschaut und vertiefendes Feedback gegeben haben. Die Aufgaben wurden dann zunehmend anspruchsvoller, und ich konnte nach und nach in verschiedene Abteilungen wechseln. Dabei war ich immer in den Abrechnungsteams, und in der Abrechnungsabteilung bin ich schlussendlich geblieben. Diese Erfahrung kann ich an die neuen Auszubildenden weitergeben, damit sie bald auch fundiert Multimandanten mit vielen Mitarbeitern abrechnen können.“

AUTOR



Tim Schütte, CEO,
Paychex Deutschland
GmbH, Hamburg,
www.paychex.de

Payroll-Akademie für Quereinsteiger

Für Paychex und seine rund 6000 Kunden, für die das Unternehmen die Abrechnung aller Lohnarten vom Normallohn über Baulohn bis Tariflohn übernimmt, ist die Ausbildungsinitiative aber nur ein erster Schritt. In Zukunft sollen auch vorgebildete Quereinsteiger, die bisher in lohnnahe Berufen gearbeitet haben, ausgebildet werden. Dafür wird die Paychex-Payroll-Akademie ins Leben gerufen. Die Akademie wendet sich an alle, die beruflich mit Payroll zu tun haben – und das sind viele Menschen mit Potenzial, das nur entwickelt werden muss. Vorrangig geht es um Payroll-Sachbearbeiter in Unternehmen und in Outsourcing-Centern einschlägiger BPO-Anbieter, Leiter der Entgeltabrechnung, Fachassistenten für Lohn und Gehalt (FALG) in Steuerberaterkanzleien, Steuerfachangestellte ohne Fachausbildung, selbstständige Lohnbuchhalter und HR-Generalisten mit dem „Nebenjob“ Payroll. Für die Fort- und Weiterbildung nach definierten Standards werden unterschiedliche Formate eingesetzt. Sie verbindet die gleiche Idee, den Lohn- und Gehaltsabrechnern die Wertschätzung zu geben, die sie verdienen, und sie näher an der Realität auszubilden. In diese Richtung geht auch die zweite Aufgabe der Payroll-Akademie. Sie will Fragen diskutieren und beantworten, die für die gesamte Branche elementar sind. Diese Kernfragen drehen sich etwa um die praktischen Aufgaben eines Payroll-Experten im Zeitalter massiver Software-Unterstützung. Aber konkreter auch darum, welche Arbeitsabläufe unbedingt beherrscht und welche Triggerworte und deren Folgeprozesse erkannt werden müssen.

Paychex fördert neue Ansätze für die Ausbildung

Für Paychex ist die interne Ausbildung eine wesentliche Funktion für die zukünftige Generation von Lohn- und Gehaltsabrechnern. Denn der aktuelle Payroll-Kompetenz-Gap mit all seinen Konsequenzen, bedingt durch die nicht gedeckte Nachfrage an Lohnabrechnern, lässt keine andere Lösung zu. Dass sich dabei auch immer wieder neue Ansätze zeigen und Verbesserungen in den Prozess integriert werden, liegt an den Auszubildenden selbst – oder wie es die Auszubildende Derya Tayan zusammenfasst: „Ich kann auch meine eigenen Ideen und Verbesserungsvorschläge einbringen, und sie werden auch umgesetzt. Das zeigt mir, dass ich wertgeschätzt werde.“ ■