

LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

FEBRUAR 2023

NEWSLETTER **02**



Liebe Leserin, lieber Leser

Wie Sie mit Pre-Employment-Screening Fehlbesetzungen vermeiden, lesen Sie im ersten Beitrag. Die Weiterbildung von Bildungsfachleuten wird revidiert. Was der neue Baukasten 2023 beinhaltet, wird im zweiten Beitrag erklärt.

Ob bei mehreren, parallelen Arbeitsverhältnissen die Angestellten der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehen, lesen Sie auf Seite 6.

Im vierten Beitrag zeigt Ralph Büchel, was bei der Verrechnung von EO-Taggeldern beachtet werden muss. Den kommentierten Gerichtsentscheid zum Thema «Entschädigung des Ferienlohns» lesen Sie im fünften Beitrag. Zum Schluss erfahren Sie, wie Sie Stolperfallen bei der Lohnbuchhaltung vermeiden.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

C. Seffinga

Carla Seffinga, WEKA Productmanagement Finanzen und Steuern

IN DIESER AUSGABE:

- Best Practice: Recruitment Seite 1
- Aktuell: Bildungsfachleute Seite 4
- Best Practice: BVG bei mehreren Arbeitsverhältnissen Seite 6
- Berechnungsbeispiel Seite 8
- Kommentierter Gerichtsentscheid: Ferienlohn Seite 9
- Best Practice: Lohnbuchhaltung Seite 11

«Glückstreffer» oder «Zonk» – die richtige Wahl unter den Bewerbenden finden

Es kommt nicht selten vor, dass sich sogenannte Blender im Bewerbungsverfahren durchsetzen und später als Fehlbesetzung Zeit, Nerven und Geld kosten. Wenn Recruiter Screenings durchführen, Praxiserfahrungen überprüfen, Ausbildungen verifizieren und sicherstellen, dass die «Chemie» stimmt – dann geht wenig schief.

■ Von Nicole Aebi und Lukas Fischer

Er konnte sich unter mehr als zwölf Bewerbenden durchsetzen und schien die richtige Person für den Job zu sein. Schon sehr früh

zeigte sich jedoch, dass er die Praxiserfahrungen, die im Bewerbungsdossier angegeben waren, wohl doch nicht hatte. Eklatante

Lücken in Sprach- und Fachkenntnissen und fehlende Praxiserfahrungen mit relevanten Kernprozessen liessen schnell daran zweifeln, ob er im Bewerbungsgespräch tatsächlich die Wahrheit gesagt hatte. Selbst über angeblich abgeschlossene Ausbildungen wurde im Team diskutiert, ob er seine Diplome überhaupt rechtmässig erworben hatte. Auch sein Verhalten anderen Mitarbeitenden gegenüber liess zu wünschen übrig. Ständiges Nörgeln, das Klagen über private Probleme und ein gefälschtes Arztzeugnis rundeten die Geschichte ab. Diese Fehlbesetzung und das neue Bewerbungsverfahren kosteten wieder viel Geld, Zeit und Nerven. Die Servicequalität gegenüber Kunden litt genauso wie der Zusammenhalt im Team. Wie konnte es zu diesem Desas-



ter kommen – trotz professionellen Recruitment-Verfahrens?

Nun, im Bewerbungsverfahren wurde in diesem Fall auf Standardabklärungen wie Referenzenprüfung, Verifizierung der Abschlüsse und Diplome sowie auf die Befragung durch eine jobspezifische Fachperson (z.B. künftiges Teammitglied oder Bereichsleiter), welche die effektive Praxiserfahrung im relevanten Gebiet hätte abfragen und beurteilen können, verzichtet. Aus purer Bequemlichkeit und wegen falsch gelegtem Fokus. Das hatte sich nun gerächt. Statt Glückstreffer entpuppte sich der Kandidat als «Zonk».

Der «Zonk» – die Niete!

Die älteren Semester unter uns mögen sich vielleicht an die beliebte Glücksspielshow «Geh aufs Ganze!» bei SAT.1 der 90er-Jahre erinnern. Dort durften sich die Kandidaten für eines von drei Toren entscheiden und mit etwas Glück wertvolle Preise wie Reisen, Autos oder Geld mit nach Hause nehmen. Doch hinter einem der mit roten Vorhängen verschlossenen Toren befand sich auch ein rotes, niedliches Plüschtier – genannt «Zonk» – als Niete und Trostpflaster zugleich, für diejenigen, die Pech hatten.

Was hat dieses Glücksspiel mit einem professionellen Bewerbungsverfahren zu tun? Sehr viel. Wenn Bewerbungsdossiers nicht genau studiert, relevante Praxiserfahrungen nicht überprüft, Abklärungen bei ehemaligen Arbeitgebenden und Ausbildungsinstituten nicht getätigt und Referenzen nicht geprüft werden, dann ist der Unterschied zum Glücksspiel nicht mehr gross. Dann darf man sich nicht

wundern, wenn hinter der Fassade des Bewerbenden der Zonk lauert. Mit dem Unterschied vielleicht, dass das herzige Tierchen aus der TV-Show wenigstens noch etwas Tröstendes hat. Im wahren Arbeitsleben bedeuten Zonks nur kostspieligen Ärger.

Genau hinschauen lohnt sich

Professionelle Recruiter setzen Pre-Employment-Screenings ein, damit sie sicher gehen, dass der Bewerber oder die Bewerberin keine offensichtlichen Leichen im Keller hat. Das hat nichts mit Misstrauen zu tun, sondern gehört mittlerweile zum Standard. Die Mehrheit der Bewerbenden nimmt diese Hürde ohne Probleme. Selbstverständlich kann man spezielle Assessments durchführen und herausfinden, wer die oft sehr praxisfremden Tests am besten meistert. Viel wichtiger erscheint uns jedoch das Gespräch mit dem Fachexperten aus dem künftigen Team oder dem Bereichsleiter, der genau weiss, welche Praxiserfahrungen vonnöten sind, um die täglichen Herausforderungen zu meistern. Diese konkreten arbeitsplatzspezifischen Fragen lassen schnell erkennen, ob jemand ein Blender ist oder tatsächlich etwas von der Materie versteht, wie im Bewerbungsdossier auf wohlwollend frisierten Arbeitszeugnissen und Tätigkeitsberichten blumig formuliert wurde.

Die richtige Chemie und das gute Bauchgefühl

Neben harten Fakten über die Vergangenheit lassen wir uns – zu Recht – auch von unserem Bauchgefühl leiten. Erfahrene Recruiter und Leute mit guten Menschenkenntnissen verlassen sich auf ihre Bauchgefühl. Das

darf auch der künftige Chef oder das Teammitglied. Wenn mehrere Teammitglieder mit Kandidaten «ein mulmiges Gefühl» haben, dann sollte man darauf hören, auf Alternativen ausweichen und keine Kompromisse eingehen.

Lieber zu Beginn investieren, als später das Vielfache bezahlen

Uns ist bewusst, dass in Zeiten akuten Fachkräftemangels der Zeitfaktor eine wichtige Rolle spielt. Trotz allem lohnt sich das Investment in vertiefte Abklärungen über die Bewerbenden zum Beginn eines seriösen Rekrutierungsprozesses. Das spart letztendlich Nerven, Zeit und unter dem Strich auch Geld. Denn Fehlbesetzungen sind sehr teuer und Nährboden für Konflikte unter Mitarbeitenden. Der nachfolgende «Zonk-Check» gibt Personalverantwortlichen und professionellen Recruitern den Mindeststandard der «Good Practice» vor.

Der Zonk-Check

Wenn Sie nicht auf Blender reinfallen möchten, dann stellen Sie sicher, dass für die engere Wahl der Bewerbenden

- ein Pre-Employment-Screening durchgeführt wird;
- Ausbildungsdiplome, Titel und Kurse durch Ausbildungsstätten bestätigt sind;
- angegebene Referenzen kritisch geprüft werden und sicher die Frage stellen: «Würden Sie Herrn/Frau Muster ohne Vorbehalte wieder einstellen?»;
- echte Praxisfälle mit den Bewerbenden diskutiert und für die künftige Rolle zentrales IT- und Kernprozesswissen und -erfahrungen überprüft werden;



Wir setzen Ihre Vision garantiert um.

Abacus – die Nummer 1 für Schweizer ERP-Software!

ARCON Informatik AG • 6312 Steinhausen/Zug • Telefon +41 41 749 10 00 • www.arcon.ch



ARCON

INFORMATIK AG

- Lohnbuchhaltung
- Zeiterfassung
- Bewerbermanagement
- Mitarbeitergespräche
- Self-Service-Portal
- Und vieles mehr!



ABACUS

Gold Partner



- praxisrelevante Knacknüsse aus dem künftigen Arbeitsumfeld mit einem Fachexperten durchgespielt werden;
- die künftigen Teammitglieder im Recruiting-Verfahren miteingebunden sind und Sie deren Eindrücke und Bauchgefühle aus Gesprächen mit den Bewerbenden ernst nehmen.

So verhindern Sie kostspielige Überraschungen.

Wichtige Fragen bei der Prüfung der angegebenen Referenzen

Die Bewerbenden erwähnen im Bewerbungsdossier jeweils zwei oder drei Auskunftspersonen, die bereit sind, dem Recruiter als «Referenz» ein paar Fragen zu beantworten. Hier haben wir ein paar wichtige Fragen aufgelistet, deren Beantwortung schon einiges über den oder die Bewerbenende(n) preisgibt:

- Wie, wann und wie lange haben Sie mit Herrn oder Frau X zusammengearbeitet?
- Wenn Sie drei Charaktereigenschaften von Herrn oder Frau X hervorheben würden, welche wären das?
- Bewerten Sie (sofern Sie können) auf einer Skala von 1 («nie») bis 10 («immer»), was auf Herrn oder Frau X zutrifft:
 - zuverlässig
 - loyal
 - verantwortungsbewusst
 - spitzfindig
 - integer (tadelloses Verhalten am Arbeitsplatz)
 - kreativ
 - ehrlich
 - «Arbeitsbiene»
 - fachkompetent im zugewiesenen Aufgabenbereich
 - sozialkompetent
 - flexibel
 - Führungsperson
 - Teamplayer
 - sitzt im stillen Kämmerlein (EinzelgängerIn)
 - geht über das «Soll» hinaus (und springt ein, wenn es notwendig ist)
- Wären Sie heute Recruiter: Würden Sie Herrn oder Frau X (wieder) anstellen? Ja oder Nein reicht.
- Können Sie Herr oder Frau X vorbehaltlos weiterempfehlen? Ja oder Nein reicht.



Das Kandidaten-Gespräch mit dem Experten

Wenn Positionen neu besetzt werden, spielen die praxisrelevanten Erfahrungen der Bewerbenden eine entscheidende Rolle. Es ist daher zwingend notwendig, dass der Bewerbenende durch einen Experten befragt wird, der einschätzen kann, ob der Bewerbenende die notwendige Praxiserfahrung in relevanten Arbeitsbereichen mitbringt. Je nach Rolle und Position kann dieses Gespräch eine geeignete interne Person führen oder ein externer unabhängiger und erfahrener Experte.

Folgende Fragen gilt es dabei u.a. zu klären

- Mit welchen IT-Systemen, Programmen und Anwender-Software haben Sie bisher hauptsächlich gearbeitet und zu welchem Zweck (Aufgabe, Ziel, Output)?
- Gab es in der Vergangenheit fachliche Herausforderungen, die nur Sie oder die nur Ihr Team lösen konnten. Wenn ja, welche und wie wurden sie gelöst?
- Über welche Praxiserfahrungen und Fachkenntnisse sollte jemand verfügen, der die neue Stelle antritt?
- Welche fachlichen Hauptherausforderungen sehen Sie in der zukünftigen Stelle auf Sie zukommen?
- Sie werden in Ihrer künftigen Rolle am Arbeitsplatz u.a. folgende Aufgaben haben:

(Kernthemen am künftigen Arbeitsplatz erwähnen, z.B. Lohnabschluss in SAP, Beratung von Expats, IFRs-Abschlüsse etc.). Was bringen Sie an bisheriger Praxiserfahrung in diesen Bereichen mit?

- Wie schliessen Sie fachliche Lücken, die Sie für die Aufgaben am Arbeitsplatz benötigen?
- Wenn es um die Bildung von Fachgremien geht, in welchem Fachgremium/-bereich würden Sie Ihre Kenntnisse und Erfahrungen am ehesten einbringen können? Und in welcher Rolle sähen Sie sich am ehesten: leitende Rolle, moderierende Rolle, Mitglied als Experte im Fachgremium, keine spezielle Rolle.

AUTOREN



Nicole Aebi ist Dipl. Treuhandexpertin und Inhaberin der NAC Services. Sie berät seit über 20 Jahren Unternehmen aus verschiedenen Branchen, begleitet Firmen in allen Phasen von der Gründung bis zur Liquidation und unterstützt sie bei Bedarf. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt im Bereich Sozialversicherungen, Quellensteuern und der Lohnabwicklung.



Lukas Fischer ist Geschäftsleiter der 4N6 Factory GmbH, einer Beratungsboutique, die sich u.a. auf interne Untersuchungen am Arbeitsplatz, Pre-Employment-Screenings und das Management des Compliance Helpdesks (einer Kombination aus Whistleblowing-Hotline und Compliance-HelpLine) spezialisiert hat.