



„Bonus? Sie dürfen zur Belohnung unser Betriebsfest ausrichten ...“

Ein „Hoch“ auf solide Personaladministration!

Retention, Motivation, Onboarding, Exit-Gespräche, ausgeklügelte Vergütungssysteme und vieles mehr. Das HR-Management hat für alle Probleme einen passenden Ansatz.

Manchmal sogar eine Lösung! Preise für gelungene Personalarbeit werden vergeben, Artikel über Best Practices geschrieben, Konferenzen über HR-Superleistungen gehalten. Dennoch ist es paradox: Man wird den Eindruck nicht los, dass sich gar nicht so viel entwickelt in den Unternehmen. Die Probleme heute sind die nahezu gleichen wie vor zehn oder 20 Jahren. Die Anglizismen sind ausufernder geworden und es gibt mehr Softwareunterstützung. Aber ausgefeilte HR-Ansätze sind nicht weit verbreitet.

Wie auch? Die Realität ist: 90 Prozent der zwei Millionen Betriebe in Deutschland haben weniger als 20 Beschäftigte. Ihr Personalmanagement ist ziemlich übersichtlich. Eine vielköpfige HR-Abteilung wird dort die Ausnahme sein. Ab etwa 100 Beschäftigten sollte die Personalarbeit mehr als nur Administration sein. Doch nur zwei Prozent der Betriebe in Deutschland haben mehr als 100 Mitarbeiter. Nur 4900 Betriebe, das sind 0,2 Prozent (!), haben mehr als 500 Beschäftigte. Bei denen sollte der HR-Bereich professionalisiert sein.

Zurück zu den kleinen und mittleren. Sie brauchen zuvorderst Personalverwaltung. Bodenständige Personalsachbearbeitung. Mehr nicht. Sie finden die Personalmitarbeiter aus diesen Firmen staunenden Blickes über die großen Fachmessen huschen. Sie saugen die vielen guten und einige schlechte Ansätze in sich auf. Sie träumen vom Belegschaftswachstum und was sie

dann endlich mit ihrem Personalwissen anstellen könnten. Gut! Der Traum von der Professionalisierung ist der erste wichtige Schritt hin zur selben.

Im Gespräch trauen sie sich aber nicht zuzugestehen, dass die Personalsachbearbeitung ihr Hauptjob ist. Dabei ist der immens wichtig. Da muss sich keiner verstecken! Wenn Verträge nicht geschrieben, Gehälter nicht gezahlt, Sozialabgaben nicht abgeführt und Kranken- und Urlaubstage sowie die Arbeitszeit nicht korrekt erfasst werden – was wäre dann? Eben!

Auch das ein Paradoxon unserer Personaler-Welt. Viel Lärm um vorgeblich super Ansätze – aber wenig Applaus für Routinearbeit. Kürzlich erhielt ein großes deutsches Unternehmen einen Preis für seine Neuausrichtung im HR-Bereich. Die wurde unter anderem damit begründet, dass bislang die „Kommunikationsstrukturen“ nicht gestimmt hätten. Applaus vom Publikum. Hey, war das nicht ein Armutzeugnis? Was haben die denn die letzten zehn Jahre gemacht? Oder war das nur der verkrampte Versuch, Neuerungen zu rechtfertigen?!

Niemand erhält einen Preis dafür, dass im Unternehmen 70 Mitarbeiter solide verwaltet werden. Das ist nach allgemeiner Wahrnehmung: nix. DOCH! Das ist eine Menge! Das ist doch der Nukleus der ganzen Personalarbeit. Das ist die Pflicht, alles andere ist Kür. Im Abschwung merkt man das. Smarte PE wird zurückgefahren. Personalverwaltung nicht. Jeder weiß, warum.

Wie finden Sie schnöde Personalverwaltung? Schreiben Sie uns!

Jobst R. Hagedorn