

# HR Outsourcing im Blog

Mit unserem Experiment „HR-Blogs meet HR Performance“ schlagen wir eine Brücke zwischen „print“ und „online“ und nutzen die Synergien beider Kommunikationswege. Dieses Mal haben wir Blogger zu dem Thema „HR Outsourcing“ befragt.

## Zeit und Kosten sparen durch Outsourcing der Lohnbuchhaltung

### Warum sollten Sie die Lohnbuchhaltung outsourcen?

Diese Frage stellen sich viele kleinere und mittelständige Unternehmen. Haben Sie sich bestimmt auch schon einmal gefragt oder vielleicht sogar öfters, oder? Die Lohnbuchhaltung ist für Unternehmen oft eine zeitintensive Angelegenheit. Denn wer sich auf seine Kernkompetenz konzentrieren möchte und administrative Aufgaben outsourcen möchte, ist gut beraten, einen Experten mit der Lohnbuchhaltung zu beauftragen.

Erst ab ca. 300 Mitarbeitern lohnt sich ein eigener Lohnbuchhalter. Daher sind gerade kleinere und mittlere Unternehmen sowie Start-ups gut beraten, ihre Lohnbuchhaltung extern durchführen zu lassen. Die korrekte und termingerechte Entlohnung der Mitarbeiter ist von enormer Bedeutung. Wenn die Mitarbeiter ihren Lohn oder ihr Gehalt zu spät erhalten, entsteht eine Verstimmung im Unternehmen. Die Mitarbeiter sind schlecht gelaunt und oft nicht so produktiv als hätten sie ihre Bezüge pünktlich oder korrekt erhalten. Denn die Mitarbeiter sind die sensibelste Ressource im Unternehmen, und deren Bezüge sind dessen sensibelste Ressource.

### Aber was ist denn nun besser an einer externen Lohnbuchhaltung?

Eine externe Lohnbuchhaltung hilft Ihnen dabei, unnötige Kosten zu vermeiden, und sie garantiert gleichzeitig die termingerechte und einwandfreie Abwicklung aller Lohnangelegenheiten. Es muss nicht extra ein Mitarbeiter eingestellt werden und somit kann Ihr Unternehmen flexibler auf Veränderungen reagieren. Angenommen Sie haben ein Saisongeschäft oder allgemein mal mehr, mal weniger Löhne abzurechnen. Hierbei kann eine externe Lohnbuchhaltung flexibel unterstützen, ohne dass für Sie fixe Personal- und Lohnnebenkosten für einen festangestellten Mitarbeiter anfallen. Ferner können Sie Kosten für Urlaub oder Krankheit einsparen.

### Weitere Vorteile? Und können Sie noch mehr einsparen?

Die Arbeit wird durch eine externe Lohnbuchhaltung, auf deren eigenen Rechner mit eigener Software erledigt. Dadurch entfallen weitere Kosten für die erforderliche Hardware, Software und die Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeiter.

Die meisten Fehler in Bezug auf die Lohnbuchhaltung geschehen meist unbewusst. Individuelle Fristen, spezifische Anforderungen im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbereich erfordern eine permanente Auseinandersetzung mit dem Thema. Durch mangelndem Wissen kann dies ein großes Problem wer-

den und die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens bedrohen. Auch eine externe Lohnbuchhaltung schließt dies aus und beachtet immer die aktuellen Gesetze. Somit erweist sich das Outsourcing der Lohnbuchhaltung auch für kleinere und mittlere Unternehmen sowie Start-ups als kostengünstige, zeitsparende und sichere Option.

### Pro und Contra: Lohnbuchhaltung outsourcen

#### Pro

- Mehr Zeit für Ihr Kerngeschäft
- Einsparung von Personal- und Lohnnebenkosten
- Keine Kosten für Hardware, Software und Weiterbildung

#### Contra

- Zeit in den Aufbau von Know-how investieren
- Zeit und Nerven für die laufenden Lohnabrechnungen einplanen, geringer Spaßfaktor, ständiger Zweifel über die korrekte und termingerechte Abwicklung aller Lohnangelegenheiten

Den vollständigen Beitrag finden Sie unter:  
<https://lohnbuchhaltungs-service.de/outsourcing-lohnbuchhaltung/>  
 Blog: [https://lohnbuchhaltungs-service.de/blog\\_sachleistungen/](https://lohnbuchhaltungs-service.de/blog_sachleistungen/)



Die Bloggerin: **NICOLE CAPOROSSO** hat über 15 Jahre Erfahrung im Bereich Personalmanagement verschiedener Unternehmen, wie z.B. E.ON Business Services GmbH, Axel Springer SE. Vor knapp drei Jahren begann sie ihre selbstständige Tätigkeit und ist Gründerin und Inhaberin des Lohnbuchhaltungs-Services. [www.lohnbuchhaltungs-service.de](http://www.lohnbuchhaltungs-service.de)



## Recruiting: vom Outsourcing zum Deep sourcing

Wenn Unternehmen ihr Recruiting outsourcen, weil es nicht ihr Kerngeschäft ist, menschliche Ressourcen zu beschaffen,

dann haben sie Wesentliches nicht begriffen: Menschen sind kein Produktionsmittel, das möglichst effizient, professionell und günstig beschafft werden muss. Menschen sind auch keine Ressourcen, sondern sie haben Ressourcen. Mit ihrer Energie, ihrem Engagement und ihrer persönlichen Kultur können sie Unternehmen massiv beeinflussen und verändern.

Sogar bei Google, dem digitalsten aller digitalen Unternehmen werden potenziell geeignete MitarbeiterInnen nicht von einer zentralen HR-Instanz ausgesucht, sondern von jenen Leuten, die bereits dort arbeiten: Denn niemand kann den Cultural Fit so gut einschätzen, wie jene Leute, die mit den BewerberInnen zusammenarbeiten werden/sollen/müssen. Es zählen Daten, die kein künstlicher Sensor in der Lage ist zu erfassen und zu bewerten: Es zählt die Herzensqualität und vor allem die Intuition und die Sympathie. Es SOLL subjektiv bewertet werden, denn so funktionieren menschliche Beziehungen nun mal. Eine türkische Handelskette ist dazu übergegangen, HR völlig abzuschaffen: Die Rekrutierung und Förderung von MitarbeiterInnen ist DIE Kernaufgabe der Führungskraft, und es gibt auch einen internen Wettbewerb, wer die besten Leute von außen und innen für sich gewinnt.

Es geht also nicht nur darum, die besten, sondern auch die passendsten Menschen anzuziehen und auszuwählen. Es wäre auch klug, menschliche Prozesse zu finden, in denen sich BewerberInnen wohlfühlen, in denen sie gesehen werden und ihr zukünftiges Arbeitsumfeld kennenlernen können. So findet sich, was passt, und das Problem mit der hohen Fluktuation und schlechter Leistungsfähigkeit erledigen sich von selbst. Deepsourcing statt Outsourcing, Recruiting in der Tiefe und mit menschlicher Tiefe.

Den vollständigen Beitrag finden Sie unter:  
<https://juliaculen.com/2019/04/25/hr-recruiting-vom-outsourcing-zum-deepsourcing/>  
 Blog: <https://juliaculen.com>



Die Bloggerin: **JULIA CULEN** berät Managementteams und Eigentümer bei Fragen der Führung, Ausrichtung und Gestaltung zukunftsfähiger Unternehmen. Gemeinsam mit ihrem Partner Christian Mayhofer hat sie einen Beratungsansatz entwickelt, der Erkenntnisse aus Weisheitstraditionen, Bewusstseinsforschung und Wissenschaft miteinbezieht. Kontakt: [www.cmpartner.at](http://www.cmpartner.at); [www.juliaculen.com](http://www.juliaculen.com)



## Outsourcing in der Personalentwicklung? Nee, oder?

Beim Thema Outsourcing im HR-Bereich denken wir Personalentwickler ja gern an Gehaltsabrechnung oder Vertragserstellung. Repetitive Tätigkeiten halt, mit hohem Anspruch an Genauigkeit und Geschwindigkeit. „Ganz anders als das sensible und individuelle PE-Geschäft!“, denken wir, während wir einen Haufen Mitarbeiterbeurteilungen auf Entwicklungsbedarfe scannen. Oft sogar noch mit Excel.

Das ist die eine Seite der Personalentwicklung – und wäre es nicht wunderschön, diese outzusourcen? Endlich Zeit für die Menschen! Für die Potenzialentfaltung! Für die Arbeit an der Kultur! Und so entwickeln wir ein Talentmanagement-Konzept, das alle Ebenen und sämtliche Perspektiven berücksichtigt. Allerdings muss das ratzfatzen gehen, denn wir sind in Eile. Die Excel-Listen rauben uns viel Zeit, sodass die Konzeptarbeit zwischendurch und peu à peu stattfinden muss. Haben wir das Konzept endlich fertig, beginnen die Abstimmungsschleifen. Schließlich haben auch unsere Stakeholder keine Zeit, zum Beispiel um gemeinsam am Tisch zu sitzen, wenn wir das Konzept vorstellen. Also tingeln wir von Gremium zu Gremium.

Das ist die andere Seite der Personalentwicklung – und sie wäre nicht nur weit weniger mühsam ohne all den operativen Kram, der uns unsere Zeit stiehlt. Sie brächte auch wirkungsvollere Interventionen hervor: Für solche braucht man nämlich immer wieder einen ungewohnten Blick aufs System. Ist man selbst zu sehr Teil der Dynamik, fällt das schwer. Oder würden Sie Ihre Team-Assistentin um ein Coaching bitten?

Den vollständigen Beitrag finden Sie unter:  
[www.innenhui.de/veroeffentlichungen](http://www.innenhui.de/veroeffentlichungen)  
 Blog: [www.innenhui.de](http://www.innenhui.de)



Die Bloggerin: **DAGMAR DÖRNER** ist Personal- und Organisationsentwicklerin. Mit ihrem Unternehmen „innen hui“ berät und unterstützt sie Teams in der Weiterentwicklung ihrer Unternehmenskultur. [www.innenhui.de](http://www.innenhui.de)