

Kostenloses Whitepaper für Leiter\*innen HR

# Die richtigen HR-Strukturen- damit Ihre Personalabteilung reibungslos läuft

Payroll. Arbeitsrecht. Digitalisierung.

Wie Unternehmen ihre HR-Strukturen effizient und zukunftsfähig organisieren.



# Einleitung

## HR neu denken

Die Rolle der Personalabteilung hat sich in den letzten Jahren stark verändert.

Während HR früher vor allem administrative Aufgaben übernommen hat, ist der Verantwortungsbereich heute deutlich breiter. Personalabteilungen unterstützen Führungskräfte, begleiten organisatorische Veränderungen, beantworten arbeitsrechtliche Fragen und treiben gleichzeitig die Digitalisierung im Unternehmen voran.

Parallel dazu müssen zentrale operative Prozesse zuverlässig funktionieren. Dazu gehören insbesondere Payroll, Vertragsmanagement oder administrative Personalprozesse.

Viele Unternehmen stehen deshalb vor einer Herausforderung:

Die Aufgaben im HR-Bereich werden immer vielfältiger – die Strukturen sind jedoch häufig noch dieselben wie vor zehn oder fünfzehn Jahren.

Die Folge sind überlastete HR-Abteilungen, ineffiziente Abläufe und fehlende Kapazitäten für strategische Themen.

Dabei ist eine funktionierende HR-Struktur heute ein entscheidender Erfolgsfaktor. Eine gut aufgestellte Personalabteilung sorgt für stabile Prozesse, rechtliche Sicherheit und eine Organisation, die sich weiterentwickeln kann.

Dieses Whitepaper zeigt, welche Herausforderungen viele HR-Abteilungen heute beschäftigen und wie Unternehmen ihre Personalarbeit strukturell so aufstellen können, dass HR im Alltag effizient arbeitet und gleichzeitig Raum für strategische Themen entsteht.

# 1. Die Rolle von HR verändert sich

In vielen Unternehmen war HR lange Zeit vor allem eine administrative Funktion. Funktionen und Aufgaben wie Personalakten verwalten, Verträge erstellen oder Gehälter abrechnen standen im Mittelpunkt.

Heute ist HR deutlich stärker in das operative und strategische Geschäft eingebunden.

Zu den klassischen Aufgaben sind zahlreiche weitere Themen hinzugekommen:

- arbeitsrechtliche Fragestellungen
- Unterstützung von Führungskräften
- Organisationsentwicklung
- Aufbau moderner HR-Strukturen
- Digitalisierung der Personalabteilung

HR ist damit nicht mehr nur Verwaltung, sondern zunehmend ein wichtiger Partner für Geschäftsführung und Organisation.

Gleichzeitig bleibt die Verantwortung für operative Prozesse bestehen. Payroll muss korrekt laufen, Verträge müssen rechtssicher sein und administrative Abläufe müssen funktionieren.

Diese Kombination aus operativer Verantwortung und strategischer Rolle macht HR heute komplexer als je zuvor.

Viele HR-Abteilungen arbeiten jedoch noch mit Strukturen, die für eine deutlich geringere Komplexität geschaffen wurden.

Das führt zu einer Situation, die in vielen Unternehmen ähnlich aussieht: HR übernimmt immer mehr Aufgaben – ohne dass Prozesse, Systeme oder Verantwortlichkeiten entsprechend angepasst werden.

---

## 2. Die typischen Herausforderungen im HR-Alltag

Wenn HR-Strukturen nicht mit den Anforderungen wachsen, entstehen im Alltag schnell wiederkehrende Probleme.

Diese zeigen sich in vielen Organisationen in ähnlicher Form.

### **Operative Aufgaben dominieren den Alltag**

Ein Großteil der Arbeitszeit in HR entfällt auf operative Themen.

Dazu gehören beispielsweise:

- Payroll und Lohnabrechnung
- Vertragsmanagement
- administrative Personalprozesse

- Rückfragen aus Fachabteilungen
- organisatorische Abstimmungen

Diese Aufgaben sind unverzichtbar und müssen zuverlässig erledigt werden.

Gleichzeitig binden sie jedoch einen erheblichen Teil der verfügbaren Kapazitäten.

Für strategische Themen bleibt dadurch oft nur wenig Raum. Themen wie Mitarbeiterentwicklung, Kultur oder Organisationsentwicklung geraten in den Hintergrund, obwohl sie für den langfristigen Unternehmenserfolg entscheidend sind.

### **Arbeitsrechtliche Themen nehmen zu**

Arbeitsrecht spielt im HR-Alltag eine immer größere Rolle.

Neue gesetzliche Anforderungen, individuelle Fragestellungen oder Konfliktsituationen führen dazu, dass HR regelmäßig rechtliche Einschätzungen benötigt.

Typische Situationen sind zum Beispiel:

- Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Kündigungen oder Trennungsprozesse
- Konflikte mit Mitarbeitenden
- Anpassungen an neue gesetzliche Regelungen

Wenn HR hier keine schnelle und verlässliche Unterstützung hat, entstehen Unsicherheiten.

Entscheidungen werden verzögert, Prozesse werden komplizierter und das Risiko für rechtliche Fehler steigt.

Eine klare arbeitsrechtliche Struktur ist deshalb ein zentraler Bestandteil moderner Personalarbeit.

### **Digitalisierung wird zur Daueraufgabe**

Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren begonnen, ihre Personalabteilungen zu digitalisieren.

Digitale Personalakten, HR-Software oder automatisierte Prozesse sollen administrative Aufgaben vereinfachen und HR entlasten.

In der Praxis zeigt sich jedoch häufig ein anderes Bild.

Digitale Lösungen werden punktuell eingeführt, ohne dass ein übergeordnetes Konzept dahintersteht. Verschiedene Systeme existieren parallel, Prozesse bleiben manuell oder müssen mehrfach bearbeitet werden.

Die erhoffte Entlastung bleibt aus.

Damit Digitalisierung tatsächlich funktioniert, braucht es klare Strukturen, durchdachte Prozesse und eine saubere Systemlandschaft.

# 3. Was eine moderne HR-Struktur auszeichnet

Eine leistungsfähige HR-Abteilung basiert nicht nur auf engagierten Mitarbeitenden, sondern vor allem auf klaren Strukturen.

Drei Elemente sind dabei besonders entscheidend.

## Klare Prozesse

Effiziente HR-Arbeit beginnt mit klar definierten Abläufen.

Wenn Prozesse standardisiert sind, wissen alle Beteiligten, wie bestimmte Themen bearbeitet werden. Rückfragen reduzieren sich und Abläufe werden schneller.

Wichtige Prozessbereiche sind zum Beispiel:

- Payroll und Abrechnung
- Vertragsmanagement
- Personaladministration
- Onboarding- und Offboarding-Prozesse
- Abstimmungen mit Führungskräften

Klare Prozesse schaffen Transparenz und sorgen dafür, dass HR auch bei wachsender Organisation stabil arbeiten kann.

## Rechtliche Sicherheit

Arbeitsrechtliche Fragen lassen sich im HR-Alltag kaum vermeiden.

Gerade deshalb ist es wichtig, dass HR schnell auf fundierte arbeitsrechtliche Expertise zugreifen kann.

Das schafft Sicherheit bei wichtigen Entscheidungen – sowohl für HR als auch für die Geschäftsführung.

Rechtliche Klarheit hilft außerdem, Konflikte frühzeitig zu vermeiden und Prozesse sauber zu gestalten.

## Digitale Unterstützung

Digitale Systeme können HR erheblich entlasten – vorausgesetzt, sie sind sinnvoll aufgebaut.

Eine funktionierende digitale Personalabteilung umfasst beispielsweise:

- digitale Personalakten
- automatisierte Workflows
- strukturierte HR-Systeme
- transparente Daten und Auswertungen

Der entscheidende Punkt ist dabei nicht die Anzahl der Tools, sondern deren Integration in klare Prozesse.

Das Ziel ist eine HR-Abteilung, die weniger Zeit mit Administration verbringt und mehr Raum für strategische Themen hat.

---

## 4. HR neu aufstellen: drei zentrale Hebel

Unternehmen, die ihre HR-Strukturen modernisieren möchten, konzentrieren sich häufig auf drei zentrale Bereiche.

### Arbeitsrecht

Arbeitsrechtliche Fragestellungen gehören zu den sensibelsten Themen der Personalarbeit.

Eine klare arbeitsrechtliche Grundlage schafft Sicherheit bei wichtigen Entscheidungen – etwa bei Verträgen, personellen Veränderungen oder Konfliktsituationen.

#### Praxis-Tipp

- Lassen Sie Ihre bestehenden Arbeitsverträge regelmäßig durch eine qualifizierte Kanzlei prüfen und aktualisieren.
- Arbeiten Sie mit rechtssicheren, zentral gepflegten Vorlagen statt Einzellösungen.
- Schaffen Sie klare Standards für wiederkehrende HR-Situationen wie Vertragsänderungen oder Kündigungen.

### Digitale Personalabteilung

Digitale Lösungen helfen, Prozesse zu vereinfachen und administrative Aufgaben effizienter zu gestalten.

Wenn HR-Systeme sinnvoll aufgebaut sind, können viele Abläufe automatisiert werden – von der Dokumentenverwaltung bis zu Genehmigungsprozessen.

#### Praxis-Tipp

- Führen Sie ein passendes HR-Managementsystem ein (z. B. Personio, taxmario oder vergleichbare Lösungen).
- Nutzen Sie das System, um zentrale HR-Prozesse wie Onboarding, Dokumentenmanagement und Freigaben zu standardisieren.
- Achten Sie darauf, dass Prozesse und System zusammenpassen – nicht nur das Tool entscheidet.

## Payroll

Payroll ist ein zentraler Bestandteil jeder Personalabteilung.

Eine zuverlässige Lohnabrechnung schafft Vertrauen bei Mitarbeitenden und sorgt gleichzeitig für Stabilität im Unternehmen.

Wenn Payroll klar organisiert ist, reduziert sich der administrative Aufwand für HR erheblich.

### Praxis-Tipp

- Setzen Sie auf eine digitale Vorerfassung aller abrechnungsrelevanten Daten (z. B. Stunden, Zuschläge, Abwesenheiten).
- Reduzieren Sie manuelle Eingaben und Abstimmungsschleifen durch klare, strukturierte Prozesse.
- Stellen Sie sicher, dass HR und Payroll sauber verzahnt sind, um Fehlerquellen zu minimieren.

---

## 5. Fazit

### Effiziente HR-Strukturen als Erfolgsfaktor

HR steht heute vor einer zentralen Herausforderung:

Die Anforderungen wachsen, während die verfügbaren Ressourcen häufig gleichbleiben.

Unternehmen, die ihre HR-Strukturen aktiv weiterentwickeln, schaffen die Grundlage für eine Personalabteilung, die im Alltag stabil arbeitet und gleichzeitig Zukunftsthemen gestalten kann.

Klare Prozesse, rechtliche Sicherheit und digitale Unterstützung sorgen dafür, dass HR effizient arbeitet und sich stärker auf strategische Aufgaben konzentrieren kann.

Damit wird HR zu dem, was moderne Organisationen wirklich brauchen: ein verlässlicher Partner für Mitarbeitende, Führungskräfte und Geschäftsführung.

---

## 6. Wie LPJ Sie dabei unterstützt

Viele Herausforderungen im HR lassen sich nicht isoliert lösen. Themen wie Payroll, arbeitsrechtliche Fragestellungen und HR-Prozesse greifen im Alltag eng ineinander.

Wird nur einer dieser Bereiche betrachtet, entstehen häufig neue Schnittstellenprobleme: Prozesse passen nicht zusammen, rechtliche Fragen bleiben offen oder administrative Abläufe werden unnötig kompliziert.

Genau hier setzt der 360-Grad-Beratungsansatz von LPJ an: Wir unterstützen Unternehmen dabei, ihre HR-Strukturen ganzheitlich weiterzuentwickeln – mit Lösungen, die rechtliche, organisatorische und operative Themen zusammen denken.

Der entscheidende Vorteil ist, dass wir diese Themen nicht getrennt betrachten, sondern zusammen denken.

Für Sie und Ihr HR-Team bedeutet das: keine Silos, sondern ein Gesamtpaket mit stabilen Lohnprozessen, kurzfristig handlungsfähigem Arbeitsrecht und digitalen Strukturen, die wirklich ineinandergreifen.

So entsteht wieder Raum für strategische Personalarbeit und für das, worum es im HR letztlich geht: die Menschen im Unternehmen.

---

*Digitale HR-Strukturen müssen nicht komplex sein. Wenn sie zur Organisation passen, schaffen sie Klarheit, entlasten Teams und geben Sicherheit im Alltag. Der richtige Zeitpunkt ist jetzt. Lassen Sie uns gemeinsam den nächsten Schritt gehen.*

### **Ihr Ansprechpartner**

#### **Stefan Nowak**

Head of Account- und Business Development bei **LPJ**®



+49 (0)151 12 44 01 24



[Stefan.nowak@lpj.de](mailto:Stefan.nowak@lpj.de) | <https://lpj.de>