

AUSGABE 2/2023



RZH Team



Komplexität in der Payroll

Deutschland ist Vizeweltmeister



Generationenvielfalt

Ein MeHRwert für Unternehmen



Inside RZH

News rund
um die Zebras

Liebe Leserin, lieber Leser,

2023 ist uns bereits mit spannenden Entwicklungen und Erfolgen begegnet und ich freue mich, Sie in unserer neuen Ausgabe der rzh+plus begrüßen zu dürfen.

In dieser Ausgabe richten wir den Fokus auf die Vielfalt unseres Teams, insbesondere im Kontext der Altersdiversität. Erfahren Sie in unserem Interview mehr darüber, wie die unterschiedlichen Generationen in innovativen Projekten zusammenarbeiten, der Wissensaustausch gefördert wird und wie RZH von dieser wertvollen Vielfalt profitiert.



Ein weiterer Beitrag beleuchtet die immer komplexer werdende Welt der Payroll und die damit einhergehende Bedeutung von Technologie und Innovationslösungen, um dieser vielfältigen Welt gerecht zu werden. Wir zeigen Ihnen, wie RZH nicht nur dazu beiträgt, Zahlen und Formulare zu managen, sondern auch das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus zu behalten, um eine ganzheitliche Unterstützung zu bieten.

Freuen Sie sich außerdem darauf, unsere neuen Kolleginnen, Kollegen und Wiederkehrer (erneut) kennenzulernen. Wir heißen sie herzlich bei RZH willkommen und sind gespannt auf die frischen Impulse, die sie mitbringen werden.

Nun wünschen wir Ihnen viel Spaß beim Lesen, einen erfolgreichen Jahresendspurt und blicken gespannt auf ein hoffentlich friedlicheres Jahr 2024 voller erfolgreicher Momente mit Ihnen!

Mit herzlichen Grüßen

Ihre

Caroline Hartmann-Serve

Inside RZH



LOGA Week

Vom 11. bis zum 15. September hat unsere erste LOGA Week stattgefunden. Teilnehmen konnten nicht nur unsere Kunden, sondern auch diejenigen, die sich für die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten von P&I LOGA interessierten. Täglich wurde von uns ein Webinar durchgeführt, in dem wir ein Modul von LOGA vorgestellt haben. Im Anschluss konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Ihre Fragen stellen, die wir gerne beantwortet haben. Es war eine neue Erfahrung für uns. Gerne möchten wir auch im nächsten Jahr die LOGA Week wieder stattfinden lassen.

Herzlichen Glückwunsch

Jahre RZH... wir gratulieren Petra Böhme, Volker Ernst, Marco Richter-Kraks und Jens Köhler zu jeweils 10 Jahren RZH. Rolf-Jürgen Schippers beglückwünschen wir zu 20 Jahren bei RZH. Wir bedanken uns für die erfolgreiche und langjährige Zusammenarbeit und freuen uns auf viele weitere gemeinsame Jahre.

Komplexität in der Payroll

Deutschland erklimmt die Stufen des globalen Gehaltsabrechnungspodiums und sichert sich den Titel des Vizeweltmeisters! 21 Jahre nach dem Fußballspektakel in Südkorea haben wir es erneut geschafft, diesmal jedoch nicht im Stadion, sondern auf dem Feld der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung.

Regierungen ständig Änderungen an ihren Gehaltsabrechnungsanforderungen vornehmen, wodurch Unternehmen gezwungen werden, ihre Prozesse anzupassen. Eine erfolgreiche Anpassung erfordert moderne Technologie, effiziente Datenverarbeitung und Berichterstattung, um Fehler in der Gehaltsabrechnung zu vermeiden.



Foto Alight / Shutterstock-OscarDominguez

Die Firma Alight ist Human Capital- und Businesspartner der einflussreichsten Unternehmen der Welt und veröffentlicht alle 2 Jahre den Global Payroll Complexity Index.

Faszinierende Einblicke in die Welt der Gehaltsabrechnung

Der Alight Global Payroll Complexity Index (GPCI) bietet einen faszinierenden Einblick in die Welt der Gehaltsabrechnung. Alle zwei Jahre durchgeführt analysiert diese Benchmarking-Umfrage die Komplexität der Gehaltsabrechnungsprozesse in den 40 wichtigsten Ländern. Dabei liegt der Fokus auf entscheidenden Faktoren wie Steuervorschriften, Pflichtabzügen, Sozialversicherungsbeiträgen und Berichtsanforderungen. Diese Elemente verdeutlichen die Notwendigkeit für HR-Teams oder auch HR-Outsourcing Dienstleister, sich kontinuierlich anzupassen, um Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Deutschland auf Platz zwei

Der aktuelle GPCI-Bericht von 2023 enthüllt, dass Deutschland den zweifelhaften Titel des zweitkomplexesten Landes für Lohn- und Gehaltsabrechnung trägt. Frankreich verteidigt weiterhin seinen Spitzenplatz, während die Schweiz, Italien und Kanada die Top 5 vervollständigen. Der Bericht hebt hervor, dass

Die erfreuliche Nachricht? Innovation kann die Komplexität reduzieren! Laut dem GPCI-Bericht von 2023 zeigt die Top 40 eine 6%tige Reduzierung der Gehaltsabrechnungskomplexität durch Technologie und Prozessinnovationen. Diese kontinuierliche Entwicklung ist entscheidend, um in den komplexesten Ländern wettbewerbsfähig zu bleiben. Agile und automatisierte Lösungen sind der Schlüssel zur Rationalisierung von Prozessen und zur Einhaltung sich ständig ändernder Vorschriften.

Herausforderung meistern

Die steigende Komplexität in der Gehaltsabrechnung, besonders in Deutschland, stellt zweifellos eine Herausforderung dar, die durch den gleichzeitig vorhandenen Fachkräftemangel verstärkt wird. Dieser doppelten Herausforderung kann durch eine strategische Herangehensweise begegnet werden. HR-Outsourcing Dienstleister wie RZH können eine entscheidende Rolle dabei spielen, Unternehmen bei der Bewältigung der steigenden Komplexität in der Gehaltsabrechnung zu unterstützen, insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels.

Generationenvielfalt - ein MeHRwert für Unternehmen



„Unternehmen müssen flexibel und anpassungsfähig sein.“

Altersdiversität ist ein viel diskutiertes Thema. Ein abstrakter Begriff, der das Offensichtliche beschreibt. Unternehmen beschäftigen verschiedene Generationen. Doch wie gestaltet sich die Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen? Überwiegen die Vor- oder die Nachteile? Wir haben mit Grace und Josef genau darüber gesprochen.

Hallo Grace, hallo Josef, würdet ihr euch einmal kurz für unsere Leserinnen und Leser vorstellen?

Grace: Mein Name ist Grace, ich komme aus Kenia und bin seit 2019 für ein Studium der Wirtschaftsinformatik in Deutschland. Als Werkstudentin bin ich seit Februar 2022 bei RZH.

Josef: Und mein Name ist Josef, ich bin weiterbeschäftigter Rentner und seit Dezember 1987 im RZH tätig.

Ihr seid rein alterstechnisch am weitesten voneinander entfernt. Zumindest wenn wir von Personen sprechen, die täglich im Team zusammenarbeiten. Was bedeuten für euch das Thema Altersdiversität im beruflichen Alltag?

Josef: Ein gutes Miteinander im Team ist für mich ein Muss. Die unterschiedliche Altersstruktur steht uns dabei nicht im Wege, sie hilft

uns sogar, da wir Älteren von den Jüngeren lernen können und ich denke, umgekehrt ist das auch der Fall.

Grace: Auf jeden Fall. Ich glaube, dass ich mir gerade von Josefs Erfahrung und Arbeitsmoral einiges abgucken kann. Allgemein kann jeder von den individuellen Stärken des Anderen profitieren.

Welche beruflichen und zwischenmenschlichen Herausforderungen begegnen euch generationsbedingt auf der Arbeit?

Josef: Die Generation Z gilt ja gemeinhin als fordernd, die die harte Arbeit nicht unbedingt an erste Stelle stellt. Bei Grace sehe ich das gar nicht so. Sie ist eine sehr wissbegierige, immer gut aufgelegte Kollegin, die keiner anregenden Diskussion aus dem Weg geht und sich so viel Wissen wie möglich erarbeiten möchte. Manchmal muss man sie dabei sogar bremsen. Wir Babyboomer gelten dagegen ja eher als

diszipliniert und leistungsorientiert und stellen öfter die Arbeit an erste Stelle, vielleicht zu oft.

Grace: Mir gefällt, wie du von dir als Baby-boomer sprichst. Aber die Attribute stimmen haargenau. Ich habe ja schon gesagt, dass ich Josefs Erfahrung und seine Arbeitsmoral schätze. Und sein Wissen ist unglaublich. Ich wünschte, ich könnte all sein Wissen in mir sammeln.

Josef, du bist mittlerweile seit 35 Jahren im Unternehmen, Grace du seit ca. 1,5 Jahren. Da ist es natürlich spannend, wie sich ein erfahrener Blick von einem frischen Blick unterscheidet. Wie haben sich Punkte wie Altersdiversität im Laufe der Jahre verändert? Diese Frage geht natürlich hauptsächlich an dich, Josef. Und wie siehst du RZH in puncto Altersdiversität im Allgemeinen aufgestellt, Grace?

Josef: In meinen 35 Jahren bei RZH hat das Unternehmen immer Wert darauf gelegt, junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Viele der jüngeren Kolleginnen und Kollegen sind im Laufe der Zeit zwar wieder gegangen, da sie ihre langfristige Zukunft nicht bei RZH gesehen haben, aber es zeigt, dass wir schon immer als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wurden. Zumindest in meinen Augen.

Grace: In meinen Augen auch. Wir arbeiten nicht nur im Team, sondern auch teamübergreifend sehr harmonisch miteinander.

Josef: Das kann ich unterschreiben. Und dass junge Kolleginnen und Kollegen nun nicht mehr ganz so lange hierbleiben, kann ihnen auch niemand vorwerfen. Bei uns gab es Job Jumping schlicht und einfach noch nicht und manchmal ist es ja auch nicht verkehrt, flügge zu werden und Anderes kennenzulernen, oder eben auch zu erkennen, was man alles bei RZH hatte.

Wenn Caroline euch fragen würde, was sie bzw. das ganze RZH künftig besser machen kann, um die Zusammenarbeit verschiedener Generationen zu erleichtern und weiter zu fördern, was wäre euer Rat?

Grace: Ich würde sagen, Unternehmen müssen flexibel und anpassungsfähig sein. Wie wir an unserem Team sehen, gibt es zahlreiche Vorteile in der Zusammenarbeit verschiedener Generationen, aber neben Stärken gibt es eben auch Schwächen. Wie Josef schon sagte, mich muss man manchmal bremsen. Ich glaube, ich bin in einer etwas hektischeren Zeit aufgewachsen, sodass immer alles extrem schnell gehen muss. Aber das ist nicht böse gemeint!

Josef: Nein, böse und Grace passt sowieso nicht, Schwächen gibt es nun mal und damit auch Konfliktpotenziale. So wie Grace manchmal alles zu schnell möchte, bin ich nach meinen 35 Jahren sicher etwas festgefahren in manchen Sichtweisen. Es geht am Ende darum, wie man mit diesen Sachen umgeht! Und ein bisschen Reibung schadet ja nicht und hilft häufig dabei, das Team besser zu machen.

Grace: Ein wenig könntest du auch an deinem Boomerhumor arbeiten.

Josef: Na na na, Grace. Stichwort Pünktlichkeit. Wir möchten hier jetzt ja nicht alles aufs Tableau bringen.

Könntet ihr aber, wir sind ja schließlich unter uns. Gäbe es denn noch etwas, was euch einfällt?

Grace: Mein Wunsch wäre es, dass man bei unserem Mentoring-Programm schon darauf achtet, dass, wenn möglich, unterschiedliche Generationen zusammen gebracht werden. Gerade in der ersten Zeit, in der man viel mit seinem Mentor macht, kann man einiges von der Erfahrung lernen.

Josef: Allgemein wären zusätzliche Freiräume für einen Wissensaustausch etwas, was noch ausgeprägter sein könnte.

Vielen Dank euch beiden für eure Zeit und die spannenden Einblicke in euren Alltag.

Herzlich willkommen

Die Zebrafamilie wächst weiter. Wir freuen uns, Ihnen erneut unsere neue Kolleginnen und Kollegen vorzustellen. Sie sind innerhalb der letzten Monate zu uns gestoßen und wir haben auch sie gefragt, was ihr Ausgleich zur Arbeit ist.

Mein Ausgleich zur Arbeit ist...



KEANU ALLASSANI

+ Fachinformatiker Systemintegration

+ 01.06.2023

*„... lesen, mich mit IT befassen
und Krav Maga.“*



JANA METZEN

+ Kundenbetreuung HR-Service

+ 03.07.2023

„... Sport und meine Katze.“



DENNIS KUPPELS

+ Junior Consultant HR-Systeme

+ 01.10.2023

„... kochen.“



JANNIK MÜLLER

+ Kundenbetreuung HR-Service

+ wieder bei RZH seit 17.04.2023

„... der Weg ins Fitnessstudio.“

IMPRESSUM

Herausgeber: Rechenzentrum Hartmann GmbH & Co. KG
Redaktion, Gestaltung & Satz: Rechenzentrum Hartmann GmbH & Co. KG
Fotonachweise: RZH und Alight / Shutterstock-OscarDominguez
Für Irrtümer übernimmt der Herausgeber keine Haftung

Pescher Straße 157
41065 Mönchengladbach
Telefon: 0 21 61 / 8 13 95 – 10
info@rzhartmann.de
rzhartmann.de