



Always Designing
for People®

Das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung im Jahr 2024: Umfrage zur globalen Entgeltabrechnung

Da weiterhin eine unsichere Wirtschaftssituation besteht, dreht sich für Fachkräfte im Bereich Entgeltabrechnung im Jahr 2024 alles um das Gleichgewicht zwischen widersprüchlichen Prioritäten, Herausforderungen, Chancen, Risiken und Entlohnungen. Unsere umfassende Recherche zum Thema globale Entgeltabrechnung hat ergeben, dass die Tools dafür immer ambitionierter werden, gleichzeitig aber die wesentlichen Aspekte nicht vernachlässigt werden dürfen.

Betrachten
Sie die
Gehaltszahlung
aus einer neuen
Perspektive



Payroll-Prioritäten abwägen

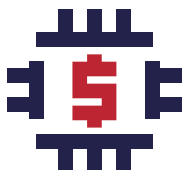
Danke, dass Sie unseren Bericht „Das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung im Jahr 2024“ lesen. Wir werden uns hierin umfassend mit den Funktionen der globalen Entgeltabrechnung befassen. So können wir verstehen, wie sie sich entwickeln, um den sich schnell ändernden Anforderungen von Unternehmen und ihren Mitarbeitenden gerecht zu werden. Für diesen Bericht haben wir höhere Führungskräfte (Abteilungsleitungen oder globale Führungskräfte in Positionen mit Verantwortung für die Entgeltabrechnung) in multinationalen Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden befragt, die weltweit tätig sind. Unser Ziel war es, zu ermitteln, wie die Entgeltabrechnung hinsichtlich der fundamentalen Funktionen wie Genauigkeit und Compliance abschneidet. Zudem wollten wir herausfinden, welche zunehmend strategische Rolle sie bei der Unterstützung von Führungskräften bei der Entscheidungsfindung und bei der betrieblichen Agilität zur Wachstumssteigerung spielt. Zu guter Letzt war es uns ein Anliegen, Payroll-Innovationen zu erkunden – wir haben uns damit beschäftigt, welche Entwicklungen es bei der Integration von Entgeltabrechnung in aufkommende Technologien gibt, wodurch eine robuste Datensicherheit ermöglicht, die Mitarbeitererfahrung verbessert und der Unternehmensbetrieb für die Zukunft gewappnet wird.

Da weiterhin eine unsichere Wirtschaftssituation besteht, dreht sich für globale Unternehmen im Jahr 2024 alles um das Gleichgewicht zwischen widersprüchlichen Prioritäten, Herausforderungen und Chancen sowie Risiken und Entlohnungen. Viele von ihnen möchten die Nebenkosten reduzieren – allerdings soll das die Unternehmensleistung und Innovation nicht beeinträchtigen. In allen Unternehmensbetrieben – auch im Bereich Entgeltabrechnung – schreitet die Digitalisierung immer weiter voran. Der Schlüssel hierbei ist, darauf zu achten, dass jede Investition einen Mehrwert in Form von gesteigerter Effizienz, mehr Einsparungen und höherem ROI schafft. Aus unserer Recherche geht dies klar hervor: In den nächsten zwei bis drei Jahren wird die Transformation der Entgeltabrechnung voraussichtlich am meisten durch Kosteneinsparungen und Digitalisierung gefördert (**jeweils 33 %**), dicht gefolgt von gesteigerter Betriebseffizienz oder Produktivität (**30 %**).

Gleichzeitig dürfen Unternehmen ihre Rolle als verantwortungsbewusste Arbeitgebende nicht vernachlässigen. Eine verbesserte Mitarbeitererfahrung stellt für Payroll-Führungskräfte eine wichtige Priorität dar. **30 %** von ihnen sind der Meinung, dieser Aspekt treibt die Transformation der Entgeltabrechnung wesentlich voran. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Unternehmen sich zunächst mit den Grundlagen vertraut machen. Heute, inmitten einer internationalen Lebenshaltungskostenkrise ist es wichtiger denn je, dass Gehaltszahlungen an Mitarbeitende korrekt sind und pünktlich erfolgen. Berücksichtigen Unternehmen dies nicht, kann ihr Ruf ernsthaft beschädigt werden. Davon abgesehen wünschen und fordern Unternehmen in Bezug auf die Entgeltabrechnung immer mehr, um proaktiv zu einer positiven Mitarbeitererfahrung beizutragen, indem die Nachfrage nach Lohngleichheit und Transparenz bedient, Daten von Mitarbeitenden geschützt und Mitarbeitende in ihrer finanziellen Situation und ihrem Wohlbefinden unterstützt werden.

Was sind die wichtigsten Faktoren für die Transformation Ihrer Entgeltabrechnungsprozesse in den nächsten 2-3 Jahren? (Bis zu 3 ankreuzen)

Kosteneinsparungen	33 %
Digitalisierung	33 %
Betriebseffizienz/Gesteigerte Produktivität	30 %
Verbesserte Mitarbeitererfahrung	30 %
Vielfalt/Gleichberechtigung/Inklusion (einschließlich Lohntransparenz/Lohnleichheit)	27 %
Robuste(r) Datensicherheit/Datenschutz	27 %
Internationale Expansion	24 %
Systemintegration (z. B. in ERP)	24 %
Arbeitgebenden-Branding	20 %
Überblick über globale Entgeltabrechnungsinformationen	19 %



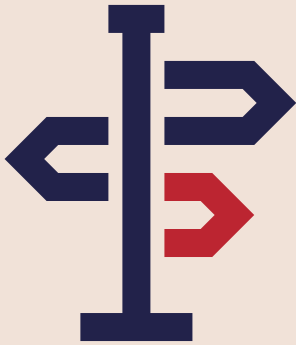
Kosteneinsparungen und Digitalisierung sind die häufigsten Faktoren für die Transformation der Entgeltabrechnung in den nächsten zwei bis drei Jahren.

Welchen Nutzen im Zusammenhang mit der Transformation der Entgeltabrechnung wünschen Sie sich am meisten? (Bis zu 5 ankreuzen)

Verbesserte Mitarbeitererfahrung	27 %
Integration von Entgeltabrechnungsdaten mit anderen Geschäfts-/HR-Systemen	26 %
Zuverlässigere Technik	26 %
Zuverlässigere cloudbasierte Technik	26 %
Strengere Datensicherheit	25 %
Vereinfachte Erfassung von Entgeltabrechnungsdaten	25 %
Zugang zu umfangreicheren Berichts- und Analysefunktionen	25 %
Erhöhte Berichtsgeschwindigkeit	25 %
Zentralisierte Funktionen für Entgeltabrechnung/HR/Finanzen	24 %
Verbessertes Engagement von Mitarbeitenden	24 %
Rationalisierte Entgeltabrechnungsprozesse	23 %
Rechtzeitige Einblicke in die Compliance von Vorschriften und System-Updates	23 %
Branchenführender Support für die Entgeltabrechnung	21 %
Standardisierte länderübergreifende Gehaltsabrechnungsprozesse	20 %
Fernzugriff auf Entgeltabrechnungsinformationen	20 %
Konsolidierte länderübergreifende Berichterstattung zur Entgeltabrechnung	17 %

Welche Aspekte Ihrer globalen Entgeltabrechnung wollen Sie in den nächsten zwei bis drei Jahren verbessern, falls zutreffend? (Alles Zutreffende ankreuzen)

	Global (internationale Initiativen)	Regional (regionale Initiativen)	National (landesspezifische Initiativen)
Datensicherheit	38 %	38 %	38 %
Stärkere Integration der Entgeltabrechnung und anderer wichtiger Geschäftsprozesse	35 %	35 %	34 %
Datenqualität und -integrität	35 %	33 %	33 %
Neue Optionen für Gehaltszahlungen an die Belegschaft anbieten (z. B. Zugang zum verdienten Lohn)	31 %	28 %	30 %
Lohntransparenz	31 %	31 %	30 %
Lohnleichheit	30 %	29 %	31 %
Berichterstellungsfunktionen	28 %	29 %	28 %
Genauigkeit der Gehaltszahlungen	28 %	31 %	30 %
Pünktlichkeit der Mitarbeiterbezahlung	27 %	29 %	28 %
Compliance	27 %	28 %	29 %



Die Befragten sind sich darüber im Klaren, was sie von der Transformation der Entgeltabrechnung erwarten. Die ähnlichen Antworten von Teilnehmenden auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene zeigen, dass diese Anforderungen für sie eine universelle Herausforderung darstellen. Diese Bedürfnisse fließen jedoch auch in vier umfassendere Themen und Herausforderungen ein, die sich aus den diesjährigen Umfrageergebnissen ergeben haben.

Die Mitarbeitererfahrung ist einer der wichtigsten Faktoren – aber was ist mit Genauigkeit?

Die Mitarbeitererfahrung ist eine Priorität für Payroll-Teams. Fast ein Drittel (**30 %**) der Befragten gab dies als wesentlichen Faktor für die Transformation der Entgeltabrechnung in den nächsten zwei bis drei Jahren an. Einige der Teilnehmenden (**31 %**) planen, auf internationalem Niveau innovative Optionen für die Gehaltszahlung einzuführen. Obwohl sich die Genauigkeit im Bereich der Entgeltabrechnung verglichen zu den niedrigen Werten während der Pandemie verbessert hat, zeigen die Umfrageergebnisse, dass nach wie vor zahlreiche beunruhigende Fehler passieren. Global gesehen liegt die durchschnittliche Genauigkeit bei gerade einmal **78 %** – eine leichte Steigerung im Vergleich zum Vorjahreswert von **75 %**. Ein Drittel der Umfrageteilnehmer (**32 %**) gab an, dass sie mindestens zwei Zahlungszyklen benötigen, um Fehler zu korrigieren. Das zeigt, dass Unternehmen Maßnahmen ergreifen müssen, um diese Probleme zu lösen. Andernfalls riskieren sie ernsthaft negative Auswirkungen auf die Gesamterfahrung der Mitarbeitenden, deren finanzielle Situation und Wohlbefinden sowie auf die Talentbindung.

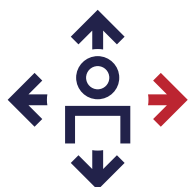
Balance zwischen internationalen Übersicht und regionaler Expertise

Laut Payroll-Fachkräften fordern im Vergleich zum letzten Jahr zunehmend viele Führungskräfte immer mehr Entgeltabrechnungsdaten an (**47 %**) und stellen ihren Teams mehr Fragen (**45 %**). Dennoch fehlen zahlreichen Unternehmen die Struktur und Technologie für zentralisierte Berichte und Analysen. Weniger als die Hälfte der Befragten (**44 %**) haben einen standortübergreifenden und vollständigen Einblick in alle Entgeltabrechnungen und in den meisten Unternehmen fehlen wesentliche Payroll-Funktionen wie ein Dashboard für globale Einblicke (**in 35 % vorhanden**), fortschrittliche(s) HR-Benchmarking, -Prognosen und -Berichte (**in 22 % vorhanden**) sowie betriebsübergreifende Standardisierung (**in 31 % vorhanden**). Standard-Kennzahlen für die globale Compliance sind ebenfalls selten – nur **52 %** der Teilnehmenden verwenden einige Standard-Kennzahlen und rund zwei von fünf (**41 %**) setzen in jedem Land eine andere Methode ein. Trotzdem – selbst mit diesen Defiziten hinsichtlich der Transparenz – gab fast einer von fünf Befragten (**19 %**) an, dass das Erreichen eines Überblicks über die globale Entgeltabrechnung ein wichtiger Faktor für die Transformation der Entgeltabrechnung in den nächsten zwei bis drei Jahren ist. Es ist an der Zeit, dass Unternehmen den Status quo hinterfragen und herausfinden, welchen ROI sie erreichen können, wenn sie veraltete Systeme mit integrierbaren Lösungen für die globale Entgeltabrechnung ersetzen.



IT-Faktoren für die globale Entgeltabrechnung

Um sich für eine Lohn- und Gehaltsabrechnungslösung zu entscheiden, sind Überlegungen zum Thema IT von entscheidender Bedeutung. Leitende Führungskräfte im Bereich Entgeltabrechnung gaben an, dass die Datensicherheit der wichtigste Punkt sei, den sie innerhalb der nächsten zwei bis drei Jahre verbessern möchten (**38 %**), gefolgt von der Datenqualität und -integrität (**35 %**) und der stärkeren Integration mit wichtigen Geschäftsprozessen auf internationalem Niveau (**35 %**). Dennoch stehen dieselben Probleme der Innovation im Weg. Bedenken zur Datensicherheit (**41 %**) und Schwierigkeiten bei der Integration in bestehende HR-Software (**41 %**) wurden als die wichtigsten beiden Herausforderungen bei der Implementierung einer globalen Entgeltabrechnungslösung genannt. Da viele Unternehmen für die Entgeltabrechnung noch immer zahlreiche manuelle Prozesse und unterschiedliche, nicht verknüpfte Systeme verwenden, würden durch das Meistern dieser Herausforderungen die Effizienz erheblich gesteigert und Risiken gemindert – ganz zu schweigen vom strategischen Mehrwert, den die Payroll-Funktionen schaffen würden.



Acht von zehn Arbeitgebenden vergrößern ihr Payroll-Team unternehmensweit

Vom Betrieb bis hin zur Strategie – das Payroll-Team von heute

Arbeitgebende stehen vor widersprüchlichen Prioritäten hinsichtlich ihrer Mitarbeitenden. Einerseits werden höhere Anforderungen an die Entgeltabrechnung gestellt – sowohl unternehmensintern als auch extern –, andererseits müssen Unternehmen berücksichtigen, wie sie Prozesse effizienter gestalten und Kosten senken können. Acht von zehn Arbeitgebenden vergrößern ihr Payroll-Team unternehmensweit. Dennoch prüfen fast zwei Drittel (**62 %**), wie ihr Unternehmen mit weniger Belegschaft zurechtkommen könnte. Zudem gab mehr als die Hälfte (**57 %**) an, dass ihr Entgeltabrechnungsservice von einem Fachkräftemangel betroffen sei.

Arbeitgebende sind auch mit sich verändernden Qualifikationen für Payroll-Teams konfrontiert. Zu ihnen zählen immer häufiger fundierte Kenntnisse in den Bereichen IT, Datensicherheit, Analyse/Berichte und Compliance. Mehr als drei Viertel gaben an, dass sie die Fähigkeiten bestehender Mitarbeitender in der Entgeltabrechnung fördern und ihre Arbeitsweise anpassen (**79 %**). **69 %** der Befragten erwägen, ihre gesamten Entgeltabrechnungsprozesse oder den Großteil davon auszulagern, um ihre Teams standortübergreifend zu entlasten. So könnten Arbeitgebende Unterstützung von Fachkräften mit den benötigten Fähigkeiten erhalten und ihren Teams ermöglichen, sich auf strategischere Bereiche zu konzentrieren. Auf diese Weise wäre die Kapazität vorhanden, um die Expertise ihrer Belegschaft zu fördern und somit in ihre Karriereentwicklung zu investieren.



Methodik

Wir haben **1.735 leitende Angestellte aus 19 Ländern** befragt, die sich in ihren internationalen Unternehmen stark mit der Entgeltabrechnung befassen oder über fundiertes Wissen darüber verfügen. Alle arbeiten in Unternehmen mit **mehr als 1.000 Mitarbeitenden weltweit**. Alle sind Abteilungsleitende oder höher, mehr als 80 % sind Senior Vice-President, Vorstandsmitglieder oder die höchsten Entscheidungsträger des Unternehmens.

Die Umfrage wurde in folgenden Ländern durchgeführt:

Im Vereinigten Königreich, in den USA, in Kanada, Frankreich, Deutschland, China, Singapur, Indien, Südafrika, Skandinavien (Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden), Brasilien, Chile, Australien, Italien, in den Niederlanden und in Japan.

Die Studie wurde von Opinion Matters im Auftrag von ADP durchgeführt. Alle Studien wurden unter Einhaltung der ICC/ESOMAR World Research Guidelines durchgeführt. Opinion Matters ist beim Information Commissioner's Office registriert und erfüllt alle Anforderungen an die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und den Data Protection Act (2018). Die Umfragen wurden online in der jeweiligen Landessprache durchgeführt.

Die Mitarbeitererfahrung ist einer der wichtigsten Faktoren – aber was ist mit Genauigkeit?

Der Bereich Entgeltabrechnung kann als „Belohnungssystem“ jedes Unternehmens angesehen werden und ist daher ein essenzieller Teil der Mitarbeitererfahrung. Dennoch wird er oftmals übersehen. Pünktliche und genaue Gehaltszahlungen sind die grundlegendsten Arbeitsanforderungen. Werden sie nicht erfüllt, kann das die psychische und finanzielle Situation der Mitarbeitenden ernsthaft beeinträchtigen – ganz abgesehen von ihrer Motivation und Produktivität. Aus der Umfrage „Global Workplace Study 2022“ des ADP Research Institute ging hervor, dass es bei Arbeitnehmenden, die der Meinung sind, fair vergütet zu werden, drei Mal so wahrscheinlich ist, dass sie bei der Arbeit voll engagiert sind. In der Umfrage gab die Hälfte der Arbeitnehmenden außerdem an, nicht mit Ihrem Gehalt zufrieden zu sein und aktiv nach einer neuen Stelle zu suchen.

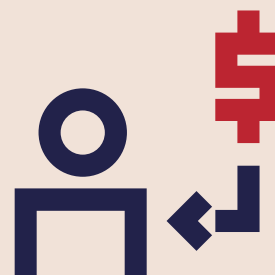
Heutzutage haben Arbeitnehmende so hohe Erwartungen an ihre Arbeit wie noch nie zuvor – sie haben beispielsweise Anforderungen wie Telearbeit, Zusatzleistungen für ihr Wohlbefinden, Autonomie und erfüllende Rollen. Erfüllt ihr Arbeitgeber diese Anforderungen nicht, werden sie sich bald nach einer neuen Stelle umsehen, denn Bewerbende haben aufgrund des allgegenwärtigen Fachkräftemangels die Oberhand. Payroll- und HR-Teams müssen sich nun also neben den Grundlagen im Bereich Entgeltabrechnung – genaue und pünktliche Gehaltszahlungen – auch damit beschäftigen, wie sie das Angebot für Mitarbeitende attraktiver gestalten können, beispielsweise durch die Einführung von benutzerfreundlichen Selbstbedienungsfunktionen, integrierten Systemen für HR, die Zeit- und Anwesenheitserfassung und Zusatzleistungen sowie von modernen Methoden für die Gehaltszahlung und die Häufigkeit der Vergütung.

Wie schneiden Arbeitgebende in Hinblick auf die Erwartungen von Mitarbeitenden ab?

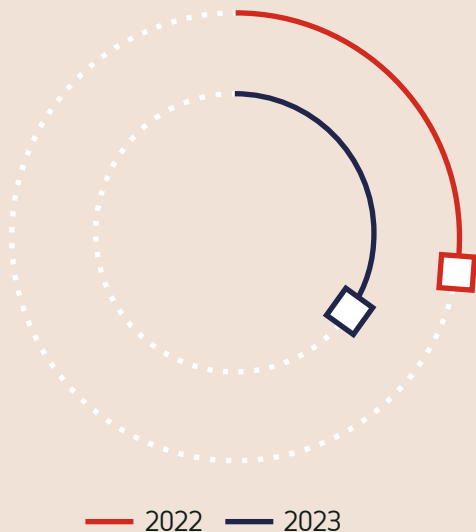
Vorhaben oder Realität?

Die Mitarbeitererfahrung ist zweifellos eine der wichtigsten Prioritäten von Payroll-Teams. **30 %** der Teilnehmenden gaben an, dass sie ein wesentlicher Faktor für die Transformation der Entgeltabrechnung in den nächsten zwei bis drei Jahren sei. Trotzdem gibt es bei Payroll-Funktionen hinsichtlich der grundlegendsten Anforderungen an angemessene Gehaltszahlungen – die korrekte und pünktliche Vergütung der Belegschaft – immer noch viel Verbesserungspotenzial.

Die Umfrageergebnisse des letzten Jahres waren ein Grund zur Sorge, denn sie ergaben, dass während und in Folge der Pandemie ein deutlicher Anstieg an Entgeltabrechnungsfehlern verzeichnet wurde. Es ist also eine positive Entwicklung, dass die Genauigkeit steigt, wenn auch nur leicht. Global gesehen liegt die durchschnittliche Genauigkeit bei **78 %** – im Vergleich zum Vorjahreswert von **75 %**. Es gibt klare Hinweise darauf, dass Systeme und Prozesse effektiver optimiert, verknüpft und digitalisiert werden müssen, um das Fehlerpotenzial zu verringern – vor allem, wenn Payroll-Teams neue Optionen für Gehaltszahlungen einführen oder die steigende Nachfrage nach Zugang zum verdienten Lohn bedienen möchten.



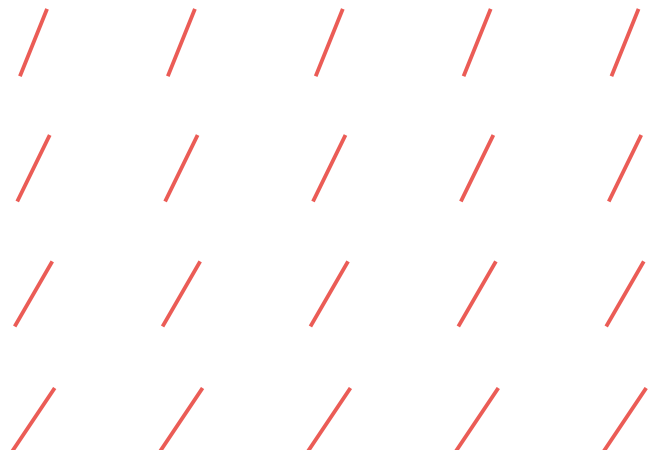
28 % haben vor, die Genauigkeit der Gehaltszahlungen in den nächsten zwei bis drei Jahren zu verbessern (im Vergleich zu 35 % im Vorjahr)



Es nimmt außerdem besorgniserregend viel Zeit in Anspruch, Entgeltabrechnungsfehler zu beheben. Ein Drittel der Befragten (**32 %**) gab an, dass es mindestens zwei Zahlungszyklen erfordert, zu geringe Gehaltszahlungen zu korrigieren. Laut **22 %** der Teilnehmenden treten diese Fehler mitten im Zahlungszyklus auf, weshalb sie Abrechnungen erneut durchführen und Steuern neu berechnen müssen. Nur **28 %** der Befragten gaben an, dass sie vorhaben, die Genauigkeit der Gehaltszahlungen in den nächsten zwei bis drei Jahren zu verbessern (im Vergleich zu **36 % im Vorjahr**). Es stellt sich folgende Frage: Wenn die Mitarbeitererfahrung und das Anbieten neuer Optionen zur Gehaltszahlung zu den wichtigsten Payroll-Prioritäten zählen, wieso liegt der Fokus dann nicht noch mehr auf der Genauigkeit?

Wie schnell korrigieren Ihre Payroll-Teams zu geringe Gehaltszahlungen?

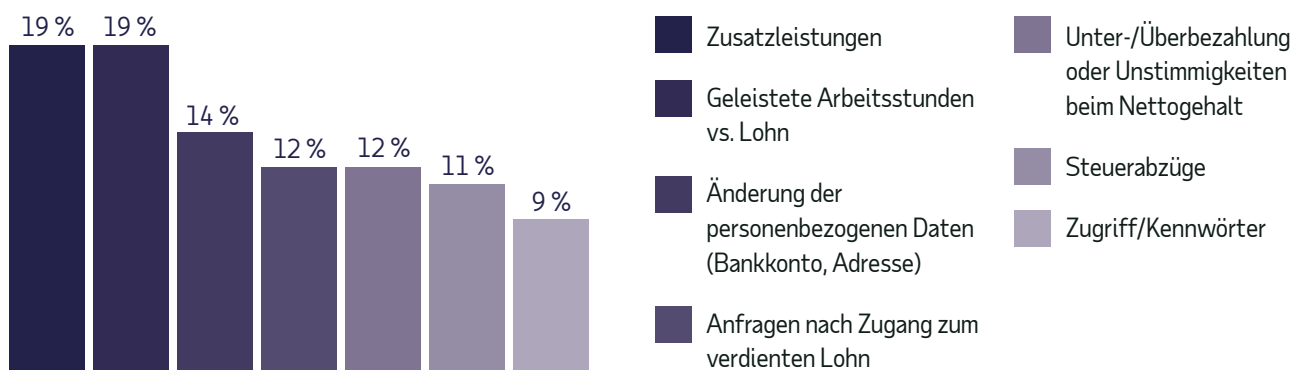
		Erstattet innerhalb von	
		Wöchentliche Gehaltszahlung	Monatliche Gehaltszahlung
Bis zur Mitte des Zahlungszyklus	22 %	2-3 Tagen	14-21 Tagen
Bis zum nächsten Zahlungszyklus	40 %	7 Tagen	28-31 Tagen
Innerhalb von 2-4 Zahlungszyklen	27 %	7-14 Tagen	60-120 Tagen
Variiert je nach Entgeltabrechnung/Land	4 %		
Ich bin mir nicht sicher	1 %		



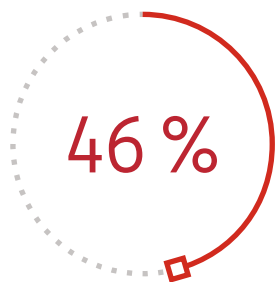
Die finanzielle Situation der Mitarbeitenden unterstützen

Mitarbeitende senden nach wie vor zahlreiche Anfragen – fast die Hälfte der Befragten (**44 %**) gab an, dass das Anfragevolumen in den letzten 12 Monaten gestiegen ist. Trotzdem spiegeln sich die Verbesserungen in Hinblick auf die Genauigkeit leicht im Verhältnis der Fragen zum Thema Arbeitsstunden im Vergleich zur Vergütung wider (**nun 19 %, gegenüber einem Vorjahreswert von 26 %**). Die Auswirkungen der Lebenshaltungskostenkrise machen sich in den Anfragen nach Zugang zum verdienten Lohn bemerkbar – eine von zehn Anfragen wird zu diesem Thema gestellt.

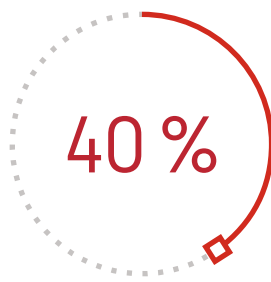
Denken Sie an die Anfragen zu Lohn- und Gehaltsabrechnungen, die Sie jeden Monat erhalten. Zu welchem Thema stellen ihre Mitarbeitenden die meisten Anfragen?



Im Falle einer ungünstigen wirtschaftlichen Situation sind Gehaltszahlungen und der Zugang zu Gehaltszahlungsdaten wichtiger denn je für die finanzielle Situation der Arbeitnehmenden. Die Hinweise dafür sind, dass internationale Unternehmen die Art und Weise verbessern und neue Optionen dafür anbieten möchten, wie und wann ihre Belegschaft auf Gehaltszahlungsdaten zugreifen können. Fast ein Drittel der Teilnehmenden (**31 %**) hat vor, der Belegschaft in den nächsten zwei bis drei Jahren auf internationaler Ebene neue Optionen für die Gehaltszahlung anzubieten (im Vergleich zu **einem von fünf** im Jahr 2022). Außerdem planen Führungskräfte, in Zukunft:



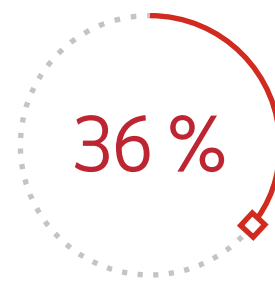
mehrere alternative Methoden für die Gehaltszahlung einzuführen, wie mobile Wallets oder Prepaid-Karten



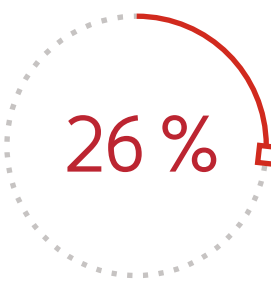
Gehaltszahlungen schneller zu leisten/Zugang zum verdienten Lohn zu bieten



flexible Optionen anzubieten und Mitarbeitende ihr Gehaltszahlungsdatum auswählen zu lassen

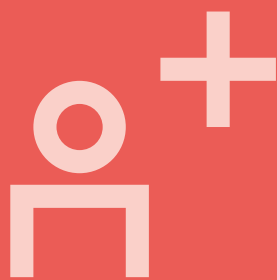


regelmäßigere Zahlungszyklen anzubieten (wöchentlich oder halbmonatig)



Gehaltszahlungen in Kryptowährung zu tätigen

Es gibt zahlreiche Bereiche, die für Payroll-Teams eine Rolle spielen, um Mitarbeitenden eine positive Erfahrung zu bieten. Im Jahr 2024 wird sich alles um einen harmonischen Ablauf drehen – zum Vorteil für die Belegschaft und das Unternehmen.



Steigendes Anfragevolumen zu den Themen Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Richtlinien zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sind wichtig für eine positive Mitarbeitererfahrung. Dabei müssen Unternehmen sowohl die geltenden Gesetze einhalten als auch Transparenz in der Belegschaft wahren. Führungskräfte sind sich der Bedeutung dieser Themen bewusst: Fast die Hälfte der Befragten gab an, dass die Anzahl von Anfragen zu gerechter Bezahlung und Gehaltstransparenz gestiegen ist (jeweils auf **46 % und 44 %**). Mehr als ein Viertel (**27 %**) der Befragten gab zudem an, dass diese Themen zu den wichtigsten

Faktoren für die Transformation ihres Gehaltsabrechnungssystems in den nächsten zwei bis drei Jahren gehörten. Die Umsetzung darf dabei nicht an anderen dringlichen Belangen scheitern. Das ist wichtig, denn: In der ADP-Studie „People at Work 2022“ gaben **76 %** der Arbeitnehmenden an, dass sie einen Arbeitsplatzwechsel in Betracht ziehen würden, wenn es in ihrem Unternehmen ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle oder keine Richtlinie für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion gäbe.



Balance zwischen internationaler Übersicht und regionaler Expertise

Bei der Abwicklung globaler Payroll-Systeme müssen Anforderungen zu regionaler Expertise und Compliance mit Anforderungen zu globalen Berichtsfunktionen und Sichtbarkeit abgewogen werden. Entgeltabrechnungsanforderungen und -richtlinien können sich je nach Land erheblich unterscheiden. Trotzdem müssen Unternehmen einen Weg finden, Prozesse und Verfahren weitmöglichst zu standardisieren, um globale Berichterstellung, Skaleneffekte und Effizienz zu ermöglichen und eine einheitliche Mitarbeitererfahrung sicherzustellen. Entgeltabrechnungsdaten sind nicht nur wichtig, um Mitarbeitende korrekt und pünktlich zu bezahlen – sie sind auch ein zentraler Bestandteil geschäftlicher Entscheidungen. Dies ist nur möglich, wenn Teams Daten in einem einheitlichen globalen Payroll-System zusammentragen können.

Der strategische Wert der Entgeltabrechnung nimmt jeden Tag zu. Um wirtschaftliche Herausforderungen zu meistern, fordern Geschäftsleitungen mehr Entgeltabrechnungsdaten an als in vorigen Jahren (**47 %**) und stellen mehr Fragen an Payroll-Teams (**45 %**).

Die Befragten gaben an, dass Entgeltabrechnungsdaten in ihrem Unternehmen zentral für folgende Strategien sind:

49%

Kostenmanagement

45%

Geschäfts-/Wachstum

44%

Expansion

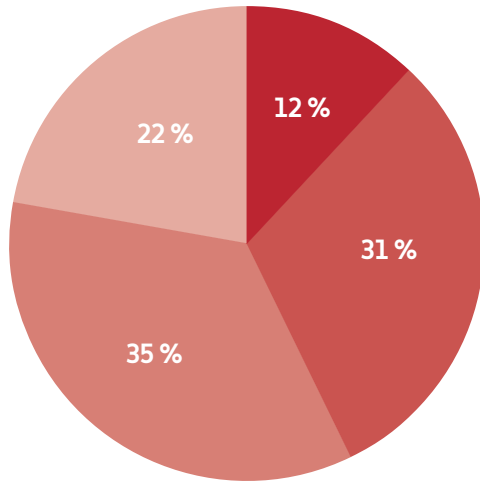
42%

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Trotzdem fehlt es vielen Unternehmen noch an der Struktur und Technologie für eine integrierte Berichterstattung und koordinierte Analysen.

Vielen Unternehmen fehlen zentrale Funktionen, die standardmäßig in einem globalen Payroll-System enthalten sein sollten. Zwar nutzen **35 %** ein globales Dashboard, um auf Echtzeit-Modelle und Informationen für Belegschaftsstrategien zuzugreifen und **22 %** verfügen über fortschrittliches HR-Benchmarking, Prognosen und Berichterstellung mit vollständiger Transparenz der Ausgaben. Jedoch gaben auch **31 %** an, dass sie nur auf einige Daten zugreifen können – und das eine Standardisierung fehlt. Etwa eines von zehn Unternehmen (**12 %**) kann überhaupt nicht auf Daten für die globale Berichterstellung zugreifen – Entscheidungen basieren im schlimmsten Fall also nur auf Mutmaßungen.

Welche Aussage zur Weitergabe globaler Entgeltabrechnungsdaten an Führungskräfte trifft auf Ihr Unternehmen zu?



- Verfügt nicht über Zugang zu Daten für die globale Berichterstattung, und vorhandene Daten sind nicht zuverlässig
- Zugang auf einige Daten möglich, aber sie sind nicht länderübergreifend standardisiert
- Verfügt über ein globales Dashboard mit Echtzeitzugriff auf Erkenntnisse, die als Datenbasis für durchdachte Belegschaftsstrategien (z. B. Recruitment, Zusatzleistungen, Lohngleichheit) dienen und ihre Entwicklung unterstützen
- Verfügt über fortschrittliches HR-Benchmarking, Prognosen und Berichterstellung mit vollständiger Transparenz der Ausgaben

Compliance-Verfolgung

Einblicke in den Status der globalen Entgeltabrechnung sowie die Compliance-Leistung sind gleichermaßen wichtig, damit Arbeitgebende die grundlegenden Funktionen für die Bezahlung bereitstellen und gleichzeitig regulatorische Risiken sowie Verbesserungs- und Innovationspotenzial erkennen können. Aber auch hier gibt es Verbesserungsbedarf: Weniger als die Hälfte (**44 %**) der befragten Unternehmen gaben an, dass sie einen standortübergreifenden und vollständigen Einblick in alle Entgeltabrechnungen haben. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich nichts verändert.

Für die Verfolgung der Compliance-Leistung verfügen **52 %** zwar über einige Standards (zum Beispiel für die rechtzeitige Überweisung gesetzlicher Rückzahlungen), können diese aber nicht für Rückschlüsse zur Verbesserung von Prozessen einsetzen. Zwei von fünf Unternehmen gaben zudem an, dass sie für jedes Land unterschiedliche Methoden zur Verfolgung der Compliance-Leistung verwenden.

Darunter leiden sowohl die Genauigkeit als auch die Leistung. Fast ein Drittel der Befragten gaben an, dass Fehler nur dann erkannt werden, wenn eine Entgeltabrechnungsprüfung durchgeführt wird (**29 %**) oder wenn sie von Behörden kontaktiert werden (**25 %**). Fehlende Transparenz bei der Compliance kann zu behördlichen Sanktionen führen. Ganz zu schweigen von der Rufschädigung und dem Schaden an der Arbeitgebermarke, wenn Richtlinien nicht eingehalten werden und es zu Fehlern bei der Bezahlung der Mitarbeitenden kommt.

Wie (falls überhaupt) verfolgen Sie die Compliance-Leistung Ihrer globalen Entgeltabrechnung? (Alles Zutreffende ankreuzen)

Wir verfügen über einige Standard-Kennzahlen (zum Beispiel für die rechtzeitige Überweisung gesetzlicher Rückzahlungen), können diese aber nicht für Rückschlüsse zur Verbesserung von Prozessen einsetzen	52 %
Wir haben eigene Kennzahlen und KPIs festgelegt und verwenden diese, um die Compliance zu überwachen	47 %
Für jedes Land verwenden wir unterschiedliche Methoden zur Verfolgung der Compliance-Leistung	41 %
Fehler kommen erst ans Licht, wenn eine Entgeltabrechnungsprüfung erfolgt	29 %
Fehler kommen erst ans Licht, wenn sich Mitarbeitende beschweren	28 %
Fehler kommen erst ans Licht, wenn uns Behörden kontaktieren	25 %
Wir verfolgen die Compliance-Leistung nicht	2 %



Hinterfragen des Status quo

Es gibt Anzeichen dafür, dass sich viele Unternehmen mit dem Status quo zufriedengeben. Gründe hierfür können mangelndes Budget oder fehlende Bereitschaft für Veränderung an bestimmten Standorten sein. Ein Viertel der Befragten (**25 %**) gab an, dass sie die Berichterstellung beschleunigen möchten oder sich Zugriff auf erweiterte Berichts- und Analysefunktionen wünschen (**25 %**). Etwa einer von fünf Befragten (**19 %**) gab an, dass das Erreichen eines umfassenden Überblicks über die globale Entgeltabrechnung ein wichtiger geschäftlicher Faktor für die Entgeltabrechnung in den nächsten zwei bis drei Jahren sei. Um Bedenken auszuräumen, müssen Payroll-Fachkräfte einen Business Case für die Erneuerung veralteter Gehaltsabrechnungssysteme entwickeln, indem sie die finanziellen und geschäftlichen Vorteile darlegen und zeigen, warum eine Priorisierung gegenüber IT-Investitionen sinnvoll ist.



Mehr Transparenz bei der globalen Entgeltabrechnung

Die besten Systeme für globale Entgeltabrechnung vereinen lokale Expertise mit einer zentralen, ansprechenden Benutzereinführung. So können global tätige Unternehmen mit einer Lösung jeden Aspekt der Entgeltabrechnung verwalten, einschließlich Zahlungsläufen, Steuerabrechnung und Gehaltsabrechnungen. Zudem werden Daten auf globaler Ebene für eine zentrale Berichterstellung und umfassende globale Transparenz zusammengetragen. Dabei steht jederzeit lokale Unterstützung für länderspezifische Richtlinien und Herausforderungen zur Verfügung.

„Die Technologie für globale Entgeltabrechnung von ADP sowie die Integration und Kompatibilität mit HCM-Systemen sorgt dafür, dass sich Unternehmen über die Genauigkeit und Zuverlässigkeit von Entgeltabrechnungsdaten sicher sein können. Sie stärkt das Selbstvertrauen von Kunden, Mitarbeitende korrekt zu entlohnen und richtige Daten an die entsprechenden Behörden zu übermitteln.“

Total Economic Impact™ of ADP Global Payroll, durchgeführt von Forrester Consulting, im Auftrag von ADP, 2023

IT-Faktoren für die globale Entgeltabrechnung



Datenintegrität und Systemintegration sind die zwei zentralen Herausforderungen, mit denen sich Unternehmen heute konfrontiert sehen. Sie sind außerdem maßgebliche Faktoren, die für die Einführung einer globalen Gehaltsabrechnungslösung sprechen. Die Auswahl der richtigen Funktionen ist so wichtig geworden, dass IT-Führungskräfte bei Gesprächen über die globale Entgeltabrechnung eine leitende Rolle einnehmen, um die Komplexität der Implementierung, der laufenden Wartung und der Verwaltung des Datenflusses zu minimieren.

Eine einfache Integration stellt sicher, dass Gehaltsabrechnungssysteme zukunftsfähig sind. Neue Technologien können einfach hinzugefügt und sich verändernde Geschäftsanforderungen erfüllt werden – ohne lange IT-Entwicklungszeit. Forschungsergebnisse bestätigen das: Die Datenqualität und -integrität sowie die vermehrte Integration mit geschäftskritischen Systemen gehören zu den wichtigsten drei Geschäftsfaktoren für die Transformation von Gehaltsabrechnungssystemen in den nächsten zwei bis drei Jahren (**jeweils 35 %**).

Die Zeiten separater manueller Prozesse für die Entgeltabrechnung, Zeit- und Anwesenheitserfassung und HR sind vorbei. Heutzutage muss alles automatisiert und nahtlos vernetzt sein. Teams benötigen so weniger Zeit zur Dateneingabe und -abstimmung, was das Fehlerrisiko minimiert und Echtzeit-Einblicke in das gesamte Unternehmen ermöglicht. In der letztjährigen Umfrage gab mehr als eines von fünf Payroll-Teams (**22 %**) an, über 30 Stunden pro Woche für die Abstimmung von Entgelt- und HR-Daten zu benötigen.

Es gibt jedoch Anzeichen dafür, dass die Situation sich verbessert. Viele Unternehmen haben Automatisierungsfunktionen eingeführt, die die manuelle Eingabe von Entgeltabrechnungsdaten ablösen. Viele Unternehmen befinden sich allerdings erst auf dem Weg dorthin.



Fast zwei Drittel (**60 %**) haben die Datenerfassung automatisiert, **36 %** planen dies



54 % haben die Abstimmung zwischen Payroll- und anderen Geschäftssystemen automatisiert, **41 %** planen dies

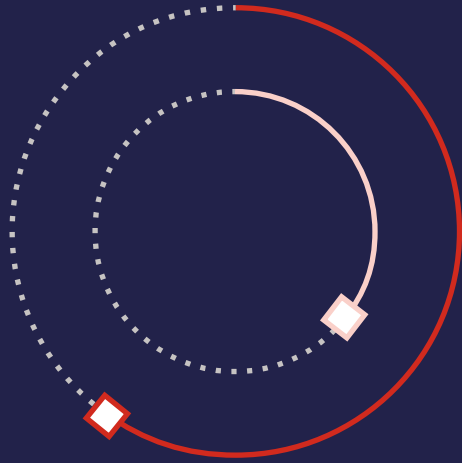


59 % haben die Dateneingabe automatisiert, **37 %** planen dies



52 % haben die Berichterstellung im Entgeltabrechnungsprozess automatisiert, **41 %** planen dies

Wie viele Entgeltabrechnungsprozesse haben Sie (wenn überhaupt) automatisiert (RPA) oder möchten Sie automatisieren, um manuellen Aufwand zu verringern und effizienter zu sein?



60 % haben die Datenerfassung automatisiert, **36 %** planen dies

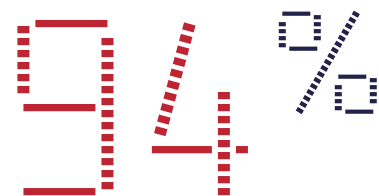


Fehlende Integrationen setzen die IT unter Druck

Damit eine effektive Automatisierung gelingt, ist die Systemintegration von entscheidender Bedeutung. In mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen gibt es hier jedoch Verbesserungsbedarf. Auf globaler Ebene ist die Integration mit Finanz- und Buchhaltungssystem am häufigsten (**41 %**). Niedriger sind die Zahlen bei Systemen in den Bereichen Zusatzleistungen und HR-Systems-of-Record (**jeweils 39 %**), Zeit- und Anwesenheitserfassung (**38 %**), Leave & Absence (**37%**) und Enterprise Resource Planning (ERP) (**35 %**). Mehr als neun von zehn der Befragten (**94 %**) möchten dieses Problem lösen. Sie stimmen überein, dass die Integration all dieser Systeme entweder auf globaler Ebene oder in manchen Ländern erfolgen soll.

Manche Anbieter von Systemen für die globale Entgeltabrechnung bieten eine Reihe unterschiedlicher Geschäftssysteme. Oft müssen IT-Abteilungen allerdings ihre eigenen konfigurieren. Die Folge ist, dass IT-Ressourcen sich um die Verwaltung des Datenflusses zwischen Payroll- und HR- oder Geschäftssystemen kümmern müssen, sowie um die Verwaltung des Datenflusses in Bereichen, in denen keine Integration vorhanden ist. Die Befragten gaben an, dass dies im Durchschnitt 22 Stunden pro Woche und Land in Anspruch nimmt. Das ist ein erheblicher Zeitaufwand, der anderweitig eingesetzt werden könnte. In Hinblick auf diese Zahlen ist es nicht verwunderlich, dass Integrationsherausforderungen als eines der größten Hindernisse für die Implementierung eines globalen Gehaltsabrechnungsmodells genannt wurden (**41 % im Vergleich zu 35 % im Vorjahr**).

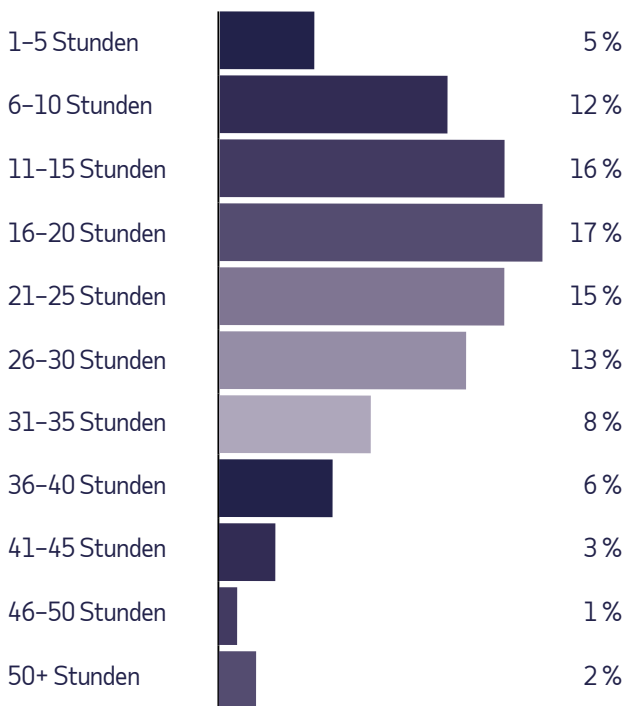
Die Integration von Systemen muss jedoch nicht so schwierig sein, wie manche Unternehmen vermuten. Im Gegenteil: Die Investition in eine globale Gehaltsabrechnungslösung kann den IT-Aufwand dank automatisierter Integrationen mit den gängigsten HR-Systemen erheblich reduzieren. Die verstärkte Einbindung von IT-Führungskräften in Payroll-Entscheidungen ist ein wichtiger Schritt zu einem größeren Bewusstsein für die Lösung von Integrationsherausforderungen. Dieser Trend wird sich im Jahr 2024 fortsetzen, da Automatisierung, Effizienz und Daten die Grundlage für Wettbewerbsvorteile sind.



Mehr als neun von zehn Befragten stimmen zu, dass sie sich systemübergreifende Integrationen wünschen



Wie viel Zeit verbringen Ihre IT-Ressourcen im Durchschnitt mit der Verwaltung des Datenflusses zwischen Geschäfts- und Gehaltsabrechnungssystemen pro Woche und Land?



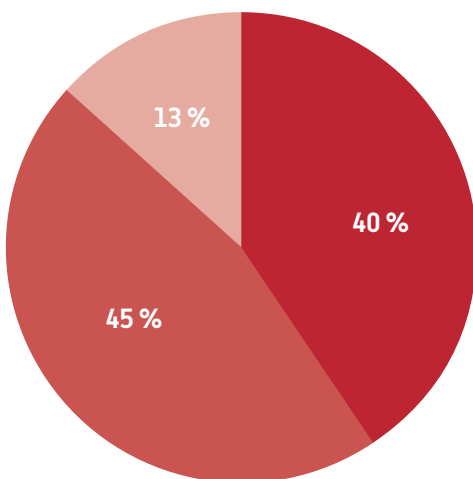
Arbeitszeitvorschriften fördern kombinierte Entgeltabrechnung und Zeit- und Anwesenheitserfassung

Die Entgeltabrechnung und die Zeit- und Anwesenheitserfassung erfolgten in der Vergangenheit in unterschiedlichen Systemen. Da in vielen Regionen jedoch Arbeitszeitvorschriften mit strengen Berichtsanforderungen eingeführt wurden, hat sich der Bedarf für kombinierte oder eng integrierte Systeme erhöht. Die Nutzung getrennter Systeme führt dazu, dass Unternehmen Daten zwischen beiden Systemen zusammentragen müssen oder auf die Entwicklung komplexer Integrationen angewiesen sind. Dies kann durch die Zusammenarbeit mit einem Anbieter vermieden werden, der beide Systeme in einem Paket bereitstellt, sodass Daten automatisch übertragen werden können. So müssen Daten nicht doppelt eingetragen oder zusammengetragen werden.

Cybersicherheit: eine stetige Bedrohung

Datenschutzverletzungen sind eine stetige Bedrohung für die Entgeltabrechnung. Es stellt sich nicht die Frage, ob, sondern wann ein Unternehmen davon betroffen ist. Fast zwei Drittel der Befragten (**60 %**) gaben an, dass ihr Payroll-System in den letzten 24 Monaten mindestens einmal von einer Datenschutzverletzung betroffen war. Ein Viertel der Befragten (**25 %**) räumte ein, dass dies sogar drei Mal oder häufiger vorkam. Auf globaler Ebene wurde der Datenschutz als wichtigster Bereich für Payroll-Verbesserungen in den nächsten zwei bis drei Jahren genannt (**38 %**).

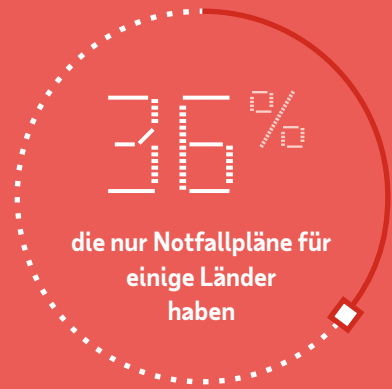
Wie würden Sie die Datenschutzverletzungen beschreiben, von denen Ihr Payroll-System betroffen war?



- Leichte Verstöße
- Eine Kombination aus leichten und schwerwiegenden Verstößen
- Schwerwiegende Verstöße

Glücklicherweise legen viele Unternehmen mittlerweile den Grundstein, um die Auswirkungen von Datenschutzverletzungen zu minimieren. Mehr als die Hälfte der Befragten (**52 %**) gaben an, dass sie einen Leitfaden und einen Notfallplan für alle Unternehmensbereiche entwickelt haben, um die Entgeltabrechnung global zu schützen. Im Vorjahr waren es noch **46 %**. Zudem waren **99 %** der Meinung, dass die Datensicherheit in ihrer Entgeltabrechnungsstrategie in den letzten 12 Monaten wichtig geworden ist, wobei **46 %** sagten, dass sie sehr wichtig geworden ist. Zum Vergleich: Im Vorjahr waren es **98 %** und **43 %**.

Es bleiben:



Datensicherheit ist wichtig und einer der zentralen Faktoren bei der Implementierung eines globalen Payroll-Systems. Mehr als zwei Fünftel (**41 %**) der Befragten gaben an, dass die Datensicherheit ein Hindernis bei der Implementierung eines globalen Payroll-Systems sei. Das ist überraschend, denn je mehr Systeme verwendet werden, desto komplexer sind normalerweise die Sicherheitsmaßnahmen. Trotzdem müssen Payroll- und IT-Führungskräfte genau wissen, dass die Partner, mit denen sie zusammenarbeiten, umfassenden Schutz für ihre Daten bieten – weltweit, 24 Stunden pro Tag.



„Wenn ein Malware-Angriff das erste Mal vorkommt und man nicht vorbereitet ist, wird das akzeptiert. Aber beim zweiten Mal muss man sich an die eigene Nase fassen. Niemand hat Verständnis dafür, wenn Kompromisse bei der Genauigkeit und Pünktlichkeit von Zahlungen gemacht werden.“

Volker Schrank, Senior Director, HR Technology & Employee Experience bei Mondeléz International



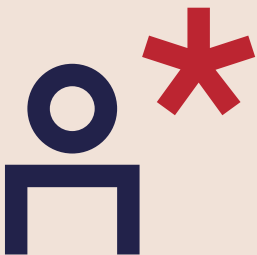
Vom Betrieb bis hin zur Strategie – das Payroll-Team von heute

Die Digitalisierung von Payroll-Teams schreitet schnell voran. Der Digitalisierungsfortschritt von Unternehmen und die Rolle der Payroll-Teams bei dieser Veränderung können jedoch stark variieren. Während manche Unternehmen noch verstärkt auf herkömmliche Systeme für die Entgeltabrechnung setzen, implementieren Teams anderer Unternehmen neue Technologien, um Herausforderungen bei Datensicherheit, Analysen und Strategien zu meistern.

Unabhängig davon, welchen Ansatz Unternehmen verfolgen: Mitarbeitende spielen weiterhin eine wichtige Rolle, damit die Entgeltabrechnung regional und global gelingt. Unternehmen versuchen angesichts von Herausforderungen bei Expertise und Budget besonders effektive Payroll-Teams zusammenzustellen. Indem sie im Bereich Technologie und Betrieb auf fachkundige externe Partner setzen, können sie die Effizienz steigern und Payroll-Fachpersonal dabei unterstützen, strategischere Rollen einzunehmen.



versuchen, die Entgeltabrechnungen mit weniger Personal zu erledigen

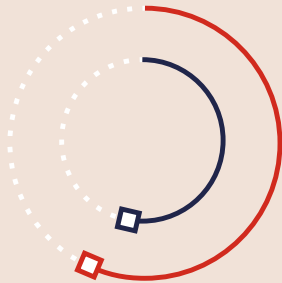


Payroll-Fachkräfte dringend gesucht

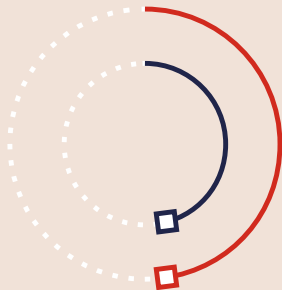
Arbeitgebende stehen vor widersprüchlichen Prioritäten. Einerseits müssen Payroll-Teams immer mehr leisten, andererseits spielen Überlegungen zum Kostenmanagement und zur Effizienz eine immer größere Rolle. Das spiegelt sich in ihrem Talentansatz wider. Im Allgemeinen geht der Trend zu größeren Payroll-Teams: Acht von zehn Befragten gaben an, dass ihr Team im gesamten Unternehmen vergrößert wird.

73 % gaben an, dass ihr Team in einem oder zwei Ländern vergrößert wird. Beide Werte sind höher als im Vorjahr. Jedoch gaben auch **62 %** an, dass sie versuchen, die Entgeltabrechnung mit weniger Personal zu erledigen – 5 % mehr als im Vorjahr.

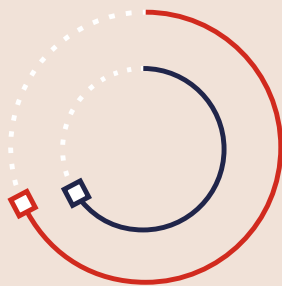
Die Optimierung von Payroll-Teams für geschäftliche Herausforderungen und Chancen ist nicht leicht, da immer häufiger erforderliche Fähigkeiten fehlen. Seit letztem Jahr wurden ununterbrochen neue Fachkräfte gesucht. Fast die Hälfte (**48 %**) der Befragten gab an, dass sie Schwierigkeiten hat, neue Mitarbeitende für die Entgeltabrechnung auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Noch mehr (**57 %**) räumten ein, dass ihr Entgeltabrechnungsservice vom Fachkräftemangel betroffen war oder ist, eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (53 %). Dies hat dazu geführt, dass zwei Drittel (**67 %**) der Arbeitgebenden vorhandene Mitarbeitende aus anderen Bereichen in der Entgeltabrechnung ausbilden (zuvor 64 %).



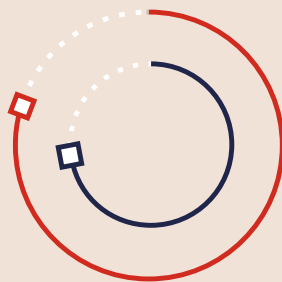
57 % gaben an, dass ihr Entgeltabrechnungsservice von einem Fachkräftemangel betroffen ist – im Vorjahr waren es **53 %**



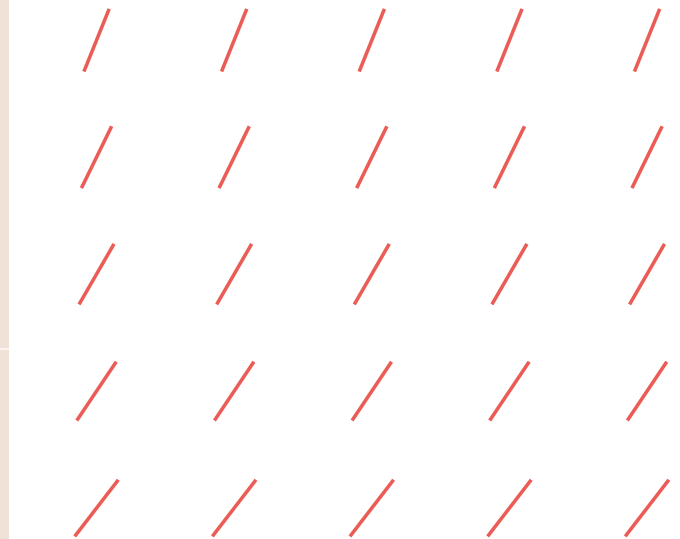
48 % haben Schwierigkeiten, neue Mitarbeitende für die Entgeltabrechnung auf dem Arbeitsmarkt zu finden – **genau wie im Vorjahr**

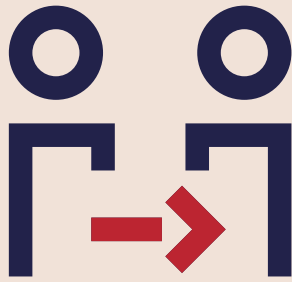


67 % bilden vorhandene Mitarbeitende aus anderen Bereichen in der Entgeltabrechnung aus – im Vorjahr waren es **64 %**



79 % qualifizieren das vorhandene Personal in der Entgeltabrechnung weiter und verändern seine Arbeitsweise – im Vorjahr waren es **72 %**



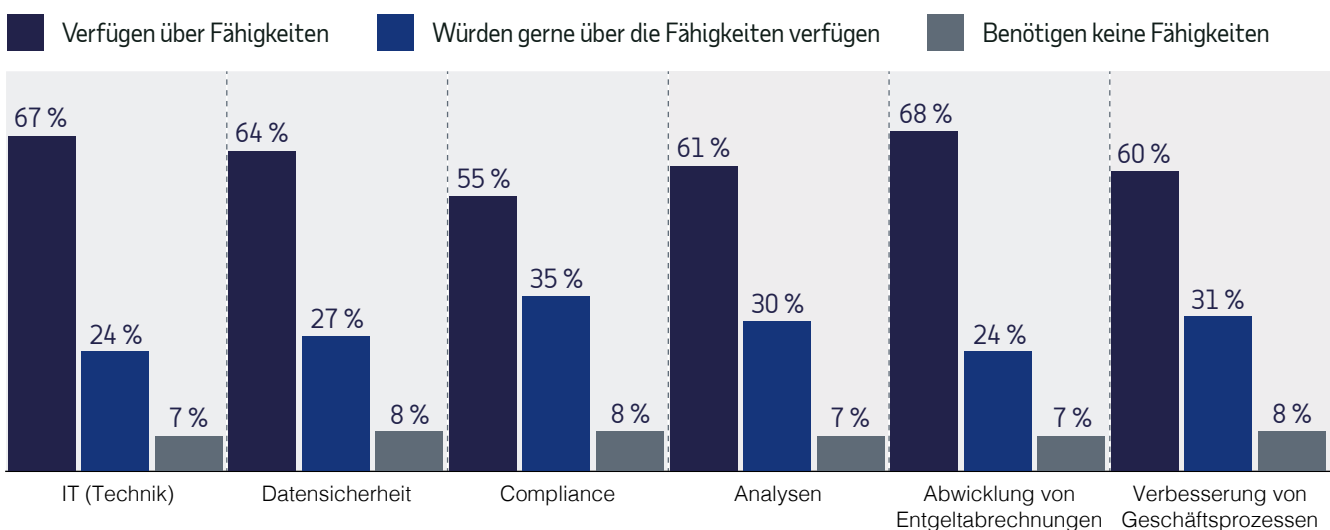


Neue Aufgabenbereiche für Payroll-Teams

Eine weitere Herausforderung ist, dass sich die Zusammensetzung von Payroll-Teams ändert, da Unternehmen versuchen, technische, analytische und strategische Kompetenzen auszubauen. Manche Unternehmen qualifizieren hierzu das vorhandene Personal in der Entgeltabrechnung weiter oder verändern dessen Arbeitsweise (**79 %**). Andere suchen in anderen Bereichen nach Fachkräften.

Im Gehaltsabrechnungsbereich werden immer mehr Fachkenntnisse benötigt: Etwa zwei Drittel der Unternehmen verfügen jetzt über spezielle IT-Ressourcen/-Fähigkeiten (**67 %**), Datensicherheitsressourcen (**64 %**) und Analyse-/Berichterstattungsfähigkeiten (**61 %**). Etwa die Hälfte (**55 %**) beschäftigte Compliance-Fachkräfte im Team und auch die meisten anderen wünschen sich Fachkenntnisse in diesem Bereich.

Über welche speziellen Ressourcen/Fähigkeiten verfügen Sie derzeit bzw. würden Sie gerne in Ihrer globalen Entgeltabrechnungsstruktur verfügen?



Der Fokus auf technischen Kenntnissen zeigt sich auch in den Aktivitäten, mit denen Teams nach Ansicht der Payroll-Führungskräfte mehr Zeit verbringen sollten: Datensicherheit/Datenschutz (**56 %**), Datenanalysen (**56 %**), Integration neuer/aufstrebender Technologien (**56 %**), Verbesserung von Geschäftsprozessen (BPI) (**56 %**) und strategische Planung (**55 %**). Eine maßgebliche Anzahl von Befragten gab allerdings auch an, dass vorhandene Mitarbeitende in der Entgeltabrechnung mehr Zeit mit einfacheren Aufgaben wie der Datenerfassung (**52 %**), der Dateneingabe (**48 %**), der Berichterstellung (**47 %**) und der Abstimmung (**43 %**) verbringen sollten. Die anhaltende Bedeutung dieser Tätigkeiten in global tätigen Unternehmen zeigt, dass das Potenzial von Technologien, die den Verwaltungsaufwand reduzieren, noch nicht voll ausgeschöpft wird.

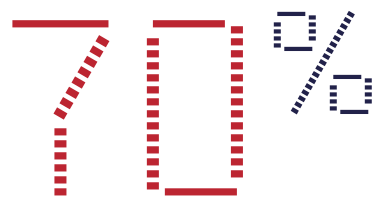


Soll Ihr Payroll-Team mehr, weniger oder gleich viel Zeit mit folgenden Payroll-Aktivitäten verbringen?

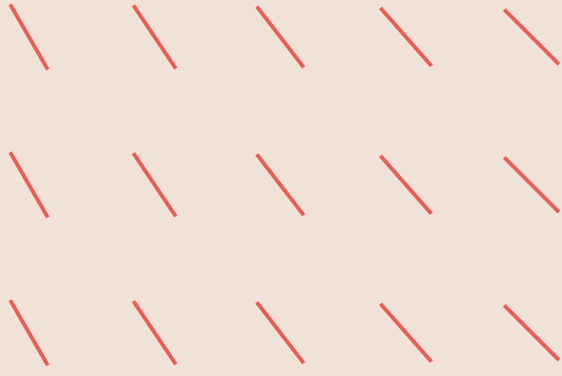
Aktivität	Mehr	Weniger	Gleich
Datensicherheit/-schutz	56 %	17 %	24 %
Integration neuer/aufstrebender Technologien	56 %	17 %	24 %
BPI	56 %	18 %	24 %
Datenanalyse	56 %	17 %	25 %
Strategische Planung	55 %	18 %	24 %
Datenerfassung	52 %	19 %	25 %
Compliance-Verfolgung	49 %	20 %	28 %
Dateneingabe	48 %	24 %	26 %
Berichterstellung	47 %	21 %	30 %
Mitarbeiteranfragen	46 %	22 %	30 %
Abstimmungen	43 %	22 %	31 %
Datenintegrationsfehler	40 %	33 %	25 %

Outsourcing als Lösung für Personalprobleme

Viele Personalprobleme können durch die Auslagerung zentraler Entgeltabrechnungsprozesse gelöst werden. Durch die Bereitstellung einer Kombination aus betrieblichen Ressourcen und Automatisierung setzt globales Payroll-Outsourcing Ressourcen frei und unterstützt die **79 %** der Unternehmen, die angeben, dass sie vorhandene Payroll-Mitarbeitende weiterqualifizieren und ihre Arbeitsweise ändern. Leitende Führungskräfte im Bereich Entgeltabrechnung sind von diesem Ansatz überzeugt. **70 %** gaben an, dass sie erwägen, einen Teil ihrer Entgeltabrechnungsprozesse auszulagern, um Teams in allen Regionen zu unterstützen. **69 %** erwägen, alle oder die meisten ihrer Entgeltabrechnungsprozesse weltweit auszulagern.



gaben an, dass sie erwägen, einen Teil ihrer Entgeltabrechnungsprozesse auszulagern, um Teams in allen Regionen zu unterstützen



Das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung im Jahr 2024



Payroll-Teams sind ehrgeizig und möchten sowohl regional als auch global Mehrwert schaffen. Oft fehlen aber die Grundlagen, sodass dieses Ziel nur schwierig oder gar nicht erreicht werden kann. Es besteht die Gefahr, dass aktuelle Herausforderungen verhindern, dass das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung voll ausgeschöpft werden kann.

Was können Führungskräfte im Bereich Entgeltabrechnung tun, um die Lage zu verbessern?



Konzentrieren Sie sich auf die Grundlagen:

Innovative Ideen zur Verbesserung der Mitarbeitererfahrung und Bezahlung sind sinnlos, wenn Payroll-Teams nicht einmal die Grundlagen im Griff haben. Führungskräfte sollten zunächst die Gehaltsabrechnungssysteme im gesamten Unternehmen prüfen und herausfinden, ob es dort zu Ungenauigkeiten oder Fehlern kommt. Ist dies der Fall, müssen die Gründe erörtert werden. Anschließend muss ein Plan entwickelt werden, damit Fehler nicht mehr auftreten. Neue Technologien oder Partner für die Gehaltsabrechnung können hier helfen.



Prüfen Sie den Wert, nicht die Kosten von Tools für die Entgeltabrechnung:

Oft werden aus Bequemlichkeit die Grenzen bewährter Legacy-Systeme akzeptiert, während bei Veränderungen eher die Hindernisse als die Vorteile gesehen werden. Der Wechsel zu einem innovativen, umfangreichen und vernetzten globalen Payroll-System bringt jedoch einen größeren Mehrwert als nur eine schöne neue Benutzeroberfläche. Die Unterstützung strategischer Entscheidungen und langfristige Effizienzgewinne sorgen dafür, dass sich die Investition mehr als auszahlt. Die im Jahr 2023 durchgeführte Total Economic Impact™-Studie zu ADP Global Payroll, die im Auftrag von ADP von Forrester Consulting durchgeführt wurde, ergab, dass bei einem Wechsel von einer nicht integrierten Lohn- und Gehaltsabrechnungslösung insgesamt ein ROI von **131 %** erzielt werden konnte. Dieser Wert setzt sich aus quantifizierten Vorteilen zusammen, wie etwa der Vermeidung von Compliance-Kosten und Effizienzsteigerungen in der Entgeltabrechnung sowie aus nicht quantifizierten Vorteilen wie höherer Genauigkeit bei der Gehaltsabrechnung, einer verbesserten Mitarbeitererfahrung sowie der Harmonisierung direkter Kosten.



Priorisieren Sie Daten:

Nahtlose Automatisierungen und Integrationen sind für die Zukunft der globalen Entgeltabrechnung essenziell. Arbeiten Sie mit Partnern zusammen, die Ihnen dabei die Arbeit erleichtern. IT-Fachkräfte verbringen zu viel Zeit mit der Verwaltung von Verbindungen und der Übertragung von Daten, dabei könnten diese Aufgaben vollständig automatisiert und von einem externen Anbieter übernommen werden.



Setzen Sie auf Technologien für weniger Verwaltungsaufwand:

Mitarbeitende verbringen immer noch zu viel Zeit mit manueller Dateneingabe und -abstimmung. Das verschärft den Fachkräftemangel, mindert die Effizienz und verschlechtert die Genauigkeit. Durch die Zusammenarbeit mit einem Partner für die globale Entgeltabrechnung können Unternehmen viele manuelle Verwaltungsaufgaben automatisieren und auf externes Fachwissen zugreifen. Das gibt Budget für die HR frei, das in Zukunft für technische und strategische Fähigkeiten eingesetzt werden kann.



Über ADP (NASDAQ – ADP)

Mit innovativen Produkten und mehrfach ausgezeichneten Services gestalten wir eine zukunftsfähige Arbeitswelt, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber dabei unterstützt, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. HR, Talentmanagement, Zeitmanagement und Payroll – datengestützt und für Menschen entwickelt. ADP – Always designing for people.

Weitere Informationen finden Sie unter de.adp.com.



ADP und das ADP-Logo sind eingetragene Marken von ADP, Inc.
Alle anderen Marken sind Eigentum der jeweiligen Inhaber.

Copyright © 2023 ADP, Inc.

WF 1720053 | RW1083 | 09/2023

