Always Designing for People®

Das Potenzial der Entgeltabrechnung: Umfrage zur globalen Entgeltabrechnung

Mit größeren geschäftlichen Ambitionen steigen auch die Erwartungen – „Business as usual" gibt es nicht mehr. Unsere umfassende Studie zur globalen Entgeltabrechnung zeigt, dass diese schon immer übersehenen Funktionen das Potenzial haben, die nächsten großen strategischen Innovationen anzustoßen.

Betrachten Sie die Bezahlung aus einer neuen Perspektive

Vom Backoffice zur strategischen Ressource

Das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung ist eine Studie von ADP über die Leistung, die Widerstandsfähigkeit und den strategischen Einfluss der Entgeltabrechnung in der heutigen globalen Unternehmenslandschaft und darüber, wie sich globale Entgeltabrechnungsteams, -systeme und -prozesse weiterentwickeln, um den Anforderungen moderner Unternehmen gerecht zu werden. In diesem Bericht befassen wir uns mit den Perspektiven von höheren Führungskräften (Abteilungsleiter oder höhere Positionen mit Verantwortung für die Entgeltabrechnung) in multinationalen Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern, die weltweit tätig sind. Die wichtigsten Themen umfassen Genauigkeit, Effizienz und strategischer Wert der Entgeltabrechnung sowie das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung, den Beitrag zur Effektivität und zum Erfolg des Unternehmens in den kommenden Jahren auszubauen.

Unternehmen sind in vielerlei Hinsicht seit dem Bericht aus dem letzten Jahr, als die Pandemie noch im kollektiven Bewusstsein präsent war, zum „Business as usual" zurückgekehrt. Aber selbst wenn wir die schwierige Zeit hinter uns gelassen haben, gibt es kein „Business as usual" mehr. Die Arbeitsweisen entwickeln sich weiter, und das Jahr 2022 hat neue Herausforderungen in Form von wirtschaftlichen und geopolitischen Veränderungen, aber auch neue Chancen mit sich gebracht.

Die Unsicherheit kann den unternehmerischen Ehrgeiz nicht lange dämpfen, und wir beobachten, dass Unternehmen aller Branchen weiterhin innovativ sind, wachsen und ihre Geschäftstätigkeiten auf die ganze Welt ausweiten wollen. Und mit den neuen Ambitionen kommen auch neue Anforderungen und Erwartungen auf die Entgeltabrechnungsteams zu, da sich Führungskräfte zunehmend auf eine globale Transformation der Entgeltabrechnung konzentrieren.

Die aktuelle Volatilität hat die Aufmerksamkeit auf die Entgeltabrechnungsfunktionen gelenkt und Möglichkeiten eröffnet, aus dem Schatten des Backoffice zu treten, um einen größeren strategischen Wert für das Unternehmen zu erzielen. Dennoch gibt es einige grundlegende Probleme, die Entgeltabrechnungsteams zunächst überwinden müssen. Bei den Befragten waren die folgenden Punkte ganz oben auf der Wunschliste für Technologien, um das Potenzial und den Wert ihrer gesamten Entgeltabrechnungsprozesse zu steigern:

Welche Aspekte Ihrer weltweiten Entgeltabrechnung wollen Sie in den nächsten 2 bis 3 Jahren verbessern? (Alles Zutreffende ankreuzen)

Geplante Verbesserungen	Auf globaler Ebene	Auf regionaler Ebene
Datensicherheit	44 %	44 %
Genauigkeit der Mitarbeiterbezahlung	36 %	35 %
Berichterstellungsfunktionen	32 %	33 %
Compliance	32 %	30 %
Pünktlichkeit der Mitarbeiterbezahlung	31 %	31 %
Investitionen in neue Technologien	31 %	29 %
Implementieren von gemeinsam genutzten Services	28 %	27 %
Stärkere Integration der Entgeltabrechnung und anderer wichtiger Geschäftsprozesse	25 %	26 %

Was, wenn überhaupt, würden Sie sich am meisten von einer Transformation erhoffen? (Bis zu 5 ankreuzen)

Vorteile durch eine globale Transformation der Entgeltabrechnung	
Zuverlässigere Technik	31 %
Integration von Entgeltabrechnungsdaten mit anderen Geschäfts-/HR-Systemen	27 %
Erhöhte Berichtsgeschwindigkeit	27 %
Zugang zu umfangreicheren Berichts- und Analysefunktionen	27 %
Strengere Datensicherheitsprotokolle	25 %
Rationalisierte Entgeltabrechnungsprozesse	25 %
Standardisierte länderübergreifende Entgeltabrechnungsprozesse	23 %
Vereinfachte Methoden zur Erfassung von Entgeltabrechnungsdaten	22 %
Verbesserte Mitarbeitererfahrung	22 %
Rechtzeitige Einblicke in die Compliance von Vorschriften und System-Updates	22 %
Fernzugriff auf Entgeltabrechnungsinformationen	21 %
Konsolidierte länderübergreifende Berichterstattung zur Entgeltabrechnung	19 %

Die Befragten sind sich darüber im Klaren, was sie von der Entgeltabrechnungstechnologie erwarten. Diese Bedürfnisse fließen jedoch auch in vier umfassendere Themen und Herausforderungen ein, die sich aus den diesjährigen Studienergebnissen ergeben haben.

1. Entgeltabrechnung im Visier

Angreifer haben es besonders auf die Entgeltabrechnung abgesehen. Etwa sechs von 10 (**61 %**) der Befragten gaben an, dass ihre Entgeltabrechnung in den letzten 24 Monaten mindestens einmal von einem Verstoß gegen die Cybersicherheit betroffen war. Dies erklärt vielleicht, warum **44 %** angaben, dass Datensicherheit auf ihrer Liste der geplanten Verbesserungen in den nächsten Jahren steht.

Unternehmen konzentrieren sich eindeutig auf dieses Thema. **98 %** der Befragten gaben an, dass die Datensicherheit in den letzten 12 Monaten wichtiger geworden ist. Doch trotz der vielen Bedenken gaben weniger als die Hälfte der Befragten an, über einen vollständigen Notfallplan für ihre Gebiete zu verfügen. Wenn Unternehmen diese Probleme jetzt angehen, stellen sie sicher, dass ihre Entgeltabrechnungsinfrastruktur die nötige Widerstandsfähigkeit hat, um ihre Wachstumsambitionen zu unterstützen.

2. Ist die Entgeltabrechnung zukunftssicher?

Komplexere und variablere Arbeitsmuster bedeuten, dass Transparenz, Genauigkeit und Effizienz bei der Entgeltabrechnung wichtiger sind denn je, aber Mitarbeiterrückfragen und Fehler gehören immer noch zum Alltag. Fast die Hälfte der Befragten (**45 %**) berichtete, dass sie seit der Pandemie mehr Rückfragen zur Entgeltabrechnung von Mitarbeitern erhalten haben. Ein Viertel (**26 %**) dieser Rückfragen bezieht sich auf die elementare Frage, ob die geleisteten Arbeitsstunden mit dem Gehalt übereinstimmen. Nur einer von drei Befragten (**33 %**) gab an, dass die Genauigkeit der Entgeltabrechnung weltweit durchschnittlich **90 % oder mehr** beträgt.

Viele Unternehmen haben bereits Maßnahmen ergriffen, aber es gibt noch viel Raum für Verbesserungen. Nur **36 %** der Befragten gaben an, dass sie sich in den nächsten zwei bis drei Jahren auf die Genauigkeit der Entgeltabrechnung konzentrieren wollen. Angesichts des Personalmangels und ineffizienter Arbeitsweisen, die Mitarbeiter an ihre Grenzen bringen, ist dies der ideale Zeitpunkt für Unternehmen, um zu erkunden, wie innovative Gehaltsabrechnungssysteme und -technologien helfen können, diese Belastungen zu verringern.

3. Skalierbare Entgeltabrechnung

Global agierende Unternehmen und Unternehmen mit globalen Ambitionen brauchen skalierbare Entgeltabrechnungsprozesse, -technologien und -teams. Mehr als die Hälfte der Befragten (**56 %**) gab jedoch an, dass sie keinen vollständigen Überblick über die Leistung, Genauigkeit und andere Daten der Entgeltabrechnung an allen internationalen Standorten haben, und zwei von fünf Befragten (**40 %**) gaben an, dass jedes Land unterschiedliche Methoden zur Verfolgung der Compliance-Leistung anwendet.

Die zunehmende internationale Mobilität und Telearbeit bereiten den Entgeltabrechnungsteams ebenfalls Kopfzerbrechen. Ein Viertel **26 %**der Befragten gab zu, dass sie nicht sicher sind, ob sie von allen Arbeitnehmern wissen, die seit der Pandemie umgezogen sind. Ein gemeinsamer Ansatz ist dringend erforderlich, wenn Unternehmen die globale Effizienz, das Benchmarking und das zentrale Leadership erreichen wollen, die bei der Expansion in neue Märkte erforderlich sind.

4. Mit Entgeltabrechnungsdaten zur Strategie

Entgeltabrechnungsdaten beeinflussen die Strategie auf höchster Ebene. Fast die Hälfte der Befragten (**45 %**) gab an, dass sich höhere Vorgesetzte zunehmend für diese Daten interessieren. Viele nutzen sie auch, um Strategien für Kostenmanagement, Wachstum sowie Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DEI) zu entwickeln. Unternehmen könnten jedoch einen größeren Vorteil erlangen, wenn sie einen besseren Zugang zu den richtigen Tools und Big Data hätten, wie z. B. ein globales Dashboard und fortschrittliche Echtzeit-Analysen, die derzeit nur von **40 %** bzw. **29 %** der Befragten genutzt werden.

Eine stärkere Integration zwischen den Geschäftssystemen würde sicherstellen, dass die Führungskräfte den vollen Wert aus den Entgeltabrechnungsdaten schöpfen und die Funktion von einer operativen zu einer strategischen Disziplin machen.

Daten und Methodik

Wir haben **1.486 leitende Angestellte** in **16 Ländern** befragt, die in ihrem Unternehmen stark mit der Entgeltabrechnung befasst waren oder über fundiertes Wissen darüber verfügen. Alle Befragten arbeiten in multinationalen Unternehmen mit weltweit über 1.000 Mitarbeitern und sind Abteilungsleiter oder in höheren Positionen tätig.

Die regionale Verteilung war wie folgt:

- 465 im Asien-Pazifik-Raum (Australien, China, Singapur und Indien)
- 303 in Europa (Frankreich, Deutschland, Vereinigtes Königreich)
- 215 in Lateinamerika (Brasilien, Chile)
- 101 in den nordischen Ländern (Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden)
- 302 in Nordamerika (USA und Kanada)
- 100 in Südafrika

Die Studie wurde von Opinion Matters im Auftrag von ADP durchgeführt. Alle Studien werden 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). Alle Interviews wurden zwischen dem 10. Juni und dem 28. Juni 2022 online in der jeweiligen Landessprache durchgeführt.

1. Entgeltabrechnung im Visier

Daten sind ein zweischneidiges Schwert. Einerseits können sie für Unternehmen von großem Wert sein, ihre Abläufe, Mitarbeiter und Wachstumsfaktoren zu verstehen. Andererseits können sie aber auch eine Schwachstelle darstellen, wenn sie nicht effektiv geschützt und gesichert werden.

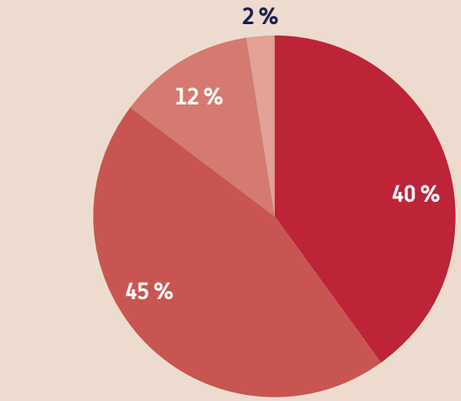
Angreifer haben es besonders auf die Entgeltabrechnung abgesehen

Mit der zunehmenden Digitalisierung und Vernetzung von Betriebsabläufen ist die Internetkriminalität zu einem der größten – wenn nicht sogar dem größten – Risiko für die Geschäftskontinuität geworden.

- Fast zwei Drittel der Befragten (**61 %**) gaben an, dass ihre Entgeltabrechnung in den letzten 24 Monaten mindestens einmal von einem Verstoß gegen die Cybersicherheit betroffen war.
- Fast jeder Vierte (**24 %**) gab an, dass die Entgeltabrechnung von drei oder mehr Verstößen betroffen war.
- Von denjenigen, die von mindestens einem Verstoß gegen die Cybersicherheit betroffen waren, bezeichneten mehr als die Hälfte (**58 %**) davon als schwerwiegend (**12 %**) oder als eine Kombination aus schwerwiegend und leicht (**45 %**).

Die Bedrohung durch Verstöße gegen die Cybersicherheit ist so groß, dass viele Unternehmen ihre Pläne zur Standardisierung und Integration ihrer Entgeltabrechnungsprozesse auf globaler Ebene verschieben. Zwei von fünf Befragten (**40 %**) gaben zu, dass Datensicherheitsbedenken das größte Hindernis für die Implementierung eines globalen Entgeltabrechnungsmodells in ihren Regionen darstellen.

Wie würden Sie die Verstöße gegen die Cybersicherheit einschätzen, die seit der Pandemie die Entgeltabrechnung beeinträchtigt haben?

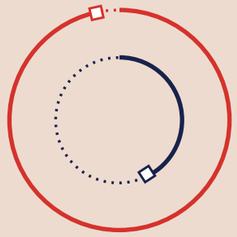


- **Leichte Verstöße**
- **Eine Kombination aus leichten und schwerwiegenden Verstößen**
- **Schwerwiegende Verstöße**
- **Ich möchte dazu keine Angaben machen**

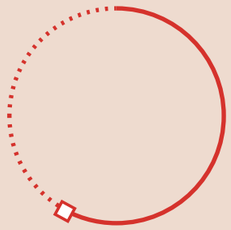
Strategien in die Tat umsetzen

Sicherheit und Widerstandsfähigkeit sind für die Entgeltabrechnung von größter Bedeutung. Ein Verstoß gegen die Cybersicherheit kann nicht nur den Verlust äußerst sensibler Mitarbeiter- und Finanzdaten sowie Strafen für die Nichteinhaltung der rechtlichen Compliance bedeuten, sondern auch eine Beeinträchtigung der Entgeltabrechnungsinfrastruktur und eine Unterbrechung des Entgeltabrechnungsprozesses selbst.

In extremen Fällen könnte dies dazu führen, dass Unternehmen nicht mehr in der Lage sind, ihre Mitarbeiter zu bezahlen, was zu massiven Problemen in Bezug auf den Ruf, die Einhaltung von Vorschriften und das Engagement der Mitarbeiter führt. Gehaltsabrechnungssysteme und -teams müssen so aufgebaut und vorbereitet sein, dass sie solche Angriffe durch die richtige Technologie, Prozesse und Schulungen verhindern können und den Schaden gering halten können.



98 % waren der Meinung, dass die Datensicherheit in ihrer Entgeltabrechnungsstrategie in den letzten 12 Monaten wichtiger geworden ist, wobei **43 %** sagten, dass sie sehr wichtig geworden ist.



59 % der Entgeltabrechnungsanbieter verfügen jetzt über Datensicherheitsfähigkeiten.

In vielen Fällen stellen wir fest, dass diese Investitionen nicht in echte Maßnahmen umgesetzt werden, um die Sicherheit der Entgeltabrechnung zu gewährleisten. Nur **46 %** der Befragten haben ein Playbook und einen Notfallplan für ihr gesamtes Unternehmen entwickelt, um ihre Entgeltabrechnungen weltweit zu schützen, obwohl **39 %** dies bereits für einzelne Länder umgesetzt haben. **15 %** haben allerdings überhaupt keinen strategischen Plan und sind damit angreifbar.

Welche Notfallmaßnahmen haben Sie, um Ihre Entgeltabrechnung weltweit zu schützen?

46 %

Wir haben ein Playbook und einen Notfallplan für alle unsere Länder entwickelt.

39 %

Wir haben Playbooks und Pläne für einige unserer Länder entwickelt.

12 %

Wir haben die Erstellung eines Plans in Betracht gezogen, haben aber im Moment keinen.

2 %

Wir haben die Erstellung solcher Pläne nicht in Betracht gezogen.

* Durch die Rundung der Zahlen beträgt die Summe der Werte möglicherweise nicht 100 %.

Die Sicherheit der Entgeltabrechnungen ganz oben auf die Unternehmensagenda setzen

Es ist unmöglich, die Datensicherheit bei der Entgeltabrechnung zu ignorieren, und sie wird in den kommenden Jahren ein wichtiger Bereich für Investitionen sein.

- Fast die Hälfte (**44 %**) der Befragten plant, die Datensicherheit ihrer Entgeltabrechnung in den nächsten zwei bis drei Jahren zu verbessern.
- Ein Drittel (**30 %**) gab an, dass sie derzeit nicht über Datensicherheitskompetenzen im Entgeltabrechnungsteam verfügen, sie das aber gerne ändern möchten.
- Ein Viertel der Befragten gab an, dass es ihr Ziel wäre, im Falle eines Upgrades ihres Entgeltabrechnungssystems, die Datensicherheitsprotokolle zu verbessern.

Die Bedrohung durch Verstöße gegen die Cybersicherheit entwickelt sich ständig weiter und sollte daher ganz oben auf der Entgeltabrechnungs- und Unternehmensagenda stehen. Beim ersten Mal verzeihen Mitarbeiter und Kunden einen Verstoß vielleicht noch, aber bei weiteren Problemen werden sie wahrscheinlich nicht mehr so nachsichtig sein. Vorbeugende Maßnahmen sind daher von entscheidender Bedeutung, und die Entgeltabrechnungsteams sind perfekt aufgestellt, um die Sicherung von Mitarbeiter- und Entgeltabrechnungsdaten in die Hand zu nehmen.

2. Ist die Entgeltabrechnung zukunftssicher?

Eine genaue und transparente Entgeltabrechnung ist für den effizienten Betrieb jedes Unternehmens unerlässlich, vor allem in unsicheren und unvorhersehbaren Zeiten. Die Entgeltabrechnung ist entscheidend für das Engagement, die Produktivität und das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Sie stellt sicher, dass die Mitarbeiter für ihre harte Arbeit und ihren Beitrag zum Erfolg des Arbeitnehmers belohnt werden. Die Menschen verlassen sich auf diese unverzichtbare Vereinbarung und kommen deswegen zur Arbeit und geben ihr Bestes. Ohne die Entgeltabrechnung bricht dieses System zusammen.

Es ist besorgniserregend, dass wir bei vielen Unternehmen beobachten, dass die Entgeltabrechnungsteams Schwierigkeiten haben, mit den steigenden Anforderungen und der Komplexität zurechtzukommen. Da die Mitarbeiter eine größere Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten und -orte fordern, haben diese neuen Erwartungen der Mitarbeiter Ineffizienzen bei der Entgeltabrechnung zum Vorschein gebracht und den Bedarf an Digitalisierungsprojekten zur Optimierung und Zukunftsfähigkeit der Entgeltabrechnungsprozesse und -systeme beschleunigt.

Die Genauigkeit ist immer noch nicht ausreichend

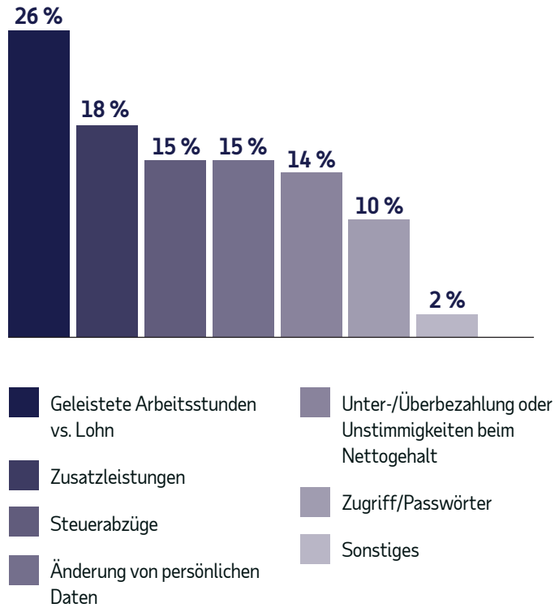
Die Studie aus dem letzten Jahr hat gezeigt, dass die Genauigkeit der Entgeltabrechnungen gesunken ist und eine besorgniserregende Anzahl an Unternehmen immer noch Schwierigkeiten hat, konsistente und genaue Entgeltabrechnungen zu erstellen. Darüber hinaus haben viele der Befragten keinen klaren Überblick darüber, wann und wo Fehler auftreten, was es schwierig macht, Probleme zu beheben und die Ursache zu beseitigen.

- Nur einer von drei Befragten (**33 %**) gab an, dass die Genauigkeit der Entgeltabrechnung in allen Ländern, in denen sie tätig sind, durchschnittlich 90 % oder mehr beträgt, im Vergleich zu **52 %** vor 2020.
- Drei von zehn (**30 %**) der Befragten gaben zu, dass Fehler erst bei einer Entgeltabrechnungsprüfung ans Licht kommen. Ein Viertel (**26 %**) gab an, dass sie erst durch Beschwerden von Mitarbeitern darauf aufmerksam werden, und etwa jeder Fünfte (**22 %**) bemerkt Fehler erst, wenn örtliche Behörden auf ihn zukommen.

Vielleicht stellen die Mitarbeiter deshalb auch häufiger ihr Gehalt in Frage, was den Druck auf die Entgeltabrechnungsteams weiter erhöht. Im Bericht vom letzten Jahr stellte dies ein ernstzunehmendes Problem dar. **61 %** der Befragten gaben zu, dass sie zu viele Rückfragen erhalten, und **24 %** sagten, dass die Menge der Rückfragen kaum zu bewältigen ist. In diesem Jahr bleibt das Problem bestehen. Fast die Hälfte der Befragten (**45 %**) gab an, dass sie immer noch mehr Rückfragen zur Entgeltabrechnung erhalten als vor 2020.

Durch eine bessere Kommunikation und Optimierung von Entgeltabrechnungsinformationen könnten Unternehmen nicht nur den Mitarbeitern und Entgeltabrechnungsteams Zeit sparen, sondern auch mehr Kapazitäten schaffen, um auf die sich ständig weiterentwickelnden Arbeitsmethoden zu reagieren und sich anzupassen.

Wozu gibt es die meisten Rückfragen zur Entgeltabrechnung?



Tun Unternehmen genug, um die Genauigkeit und Effizienz zu verbessern?

Den Befragten ist klar, dass dies ein ernstes Problem darstellt, und viele haben Maßnahmen ergriffen, um Fehler besser nachverfolgen und reduzieren zu können. Es fällt positiv auf, dass fast sieben von zehn (**69 %**) der Befragten sagten, dass sie in den letzten drei Jahren mehr interne Audits eingeführt haben. **61 %** haben Mitarbeiterumfragen eingeführt.

Die meisten Unternehmen legen immer noch keine Priorität auf die Genauigkeit der Entgeltabrechnungen. Nur ein Drittel (**36 %**) der Befragten gab an, dass sie sich in den nächsten zwei bis drei Jahren auf dieses Problem konzentrieren wollen.

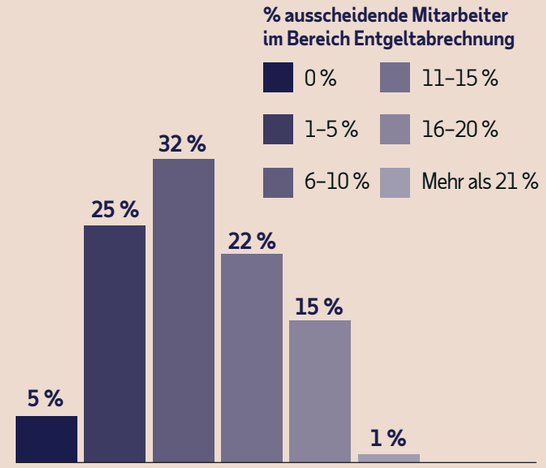
Personalmangel und mangelnde Kenntnisse

Während Technologien und Systeme für eine gut funktionierende Entgeltabrechnung von entscheidender Bedeutung sind, dürfen die beteiligten Personen nicht ausgelassen werden, die für die Problemlösung, die Beantwortung von Rückfragen der Mitarbeiter und des Managements und die Sicherstellung, dass die Entgeltabrechnung einen maximalen Nutzen für das Unternehmen bringt, unerlässlich sind. Da die Entgeltabrechnung immer komplexer wird, benötigen Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter für die Bereiche Entgeltabrechnung, Datenanalyse, Datensicherheit und vieles mehr. Wir stellen jedoch fest, dass die Entgeltabrechnungsteams in vielen Fällen nur geringe Kapazitäten haben, sodass immer weniger Mitarbeiter versuchen, die hohe Arbeitsbelastung und Komplexität zu bewältigen.

Mehr als die Hälfte (**53 %**) der Befragten gaben an, dass ihr Entgeltabrechnungsservice durch einen Mangel an Mitarbeitern in der Entgeltabrechnung beeinträchtigt wurde.

Bei mehr als einem Drittel (**37 %**) haben in den letzten Jahren mehr als **10 %** der Entgeltabrechnungsexperten das Unternehmen verlassen.

Wie viele Entgeltabrechnungsexperten haben seit der Pandemie das Unternehmen verlassen?



Hat die Entgeltabrechnung ein Imageproblem?

Die Ergebnisse zeigen, dass beim Recruitment mehr getan werden muss, um Menschen für den Beruf des Entgeltabrechnungsexperten zu gewinnen, denn fast die Hälfte der Befragten (**48 %**) gab an, dass sie Schwierigkeiten haben, neue Mitarbeiter für die Entgeltabrechnung auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Aus diesem Grund entscheiden sie sich eher für die Schulung von Mitarbeitern, die in anderen Bereichen als der Entgeltabrechnung arbeiten (**64 %**), für die Weiterbildung von Mitarbeitern (**72 %**) oder für eine Überprüfung, ob die Entgeltabrechnung auch mit weniger Mitarbeitern möglich ist (**57 %**).

48 %

Wir haben Schwierigkeiten, neue Mitarbeiter für die Entgeltabrechnung auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

72 %

Wir bilden unsere Mitarbeiter in der Entgeltabrechnung weiter und ändern unsere Arbeitsweise.

64 %

Wir schulen Mitarbeiter, die in anderen Bereichen als der Entgeltabrechnung arbeiten.

57 %

Wir überprüfen, ob die Entgeltabrechnung auch mit weniger Mitarbeitern möglich ist.

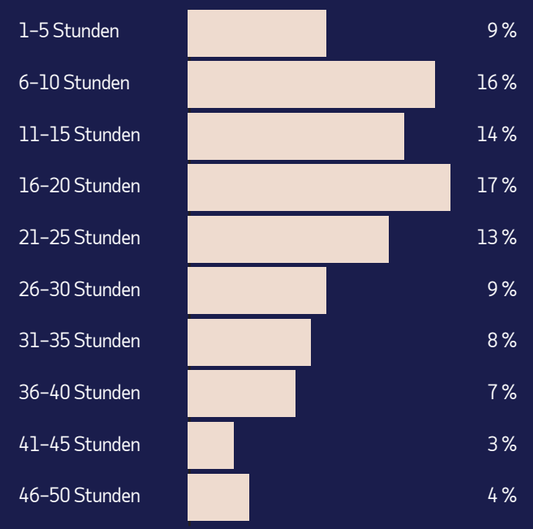
Überschüttet mit einfachen Verwaltungsaufgaben

Die Entgeltabrechnungsteams sind nicht nur unterbesetzt, sondern es gibt auch Anzeichen dafür, dass sie ihre Arbeitszeit nicht optimal nutzen. Datenerfassung (**38 %**) und Dateneingabe (**26 %**) werden als die Tätigkeiten im Bereich der Entgeltabrechnung genannt, die die meiste Zeit der Mitarbeiter in Anspruch nehmen. Jeder Fünfte (**22 %**) der Befragten schätzte die Zeit, die ihre globalen Entgeltabrechnungsteams im Durchschnitt auf die Abstimmung von Daten zwischen Entgeltabrechnungs- und HR-Systemen aufwenden, auf mehr als 30 Stunden pro Woche und Land. Das entspricht fast vier ganzen Tagen pro Woche oder 15 Tagen pro Monat (basierend auf einem Arbeitstag von acht Stunden).

Es gibt die Möglichkeit, die Dateneingabe und die Datenabstimmung durch Technologien wie Systemintegration und robotergestützte Prozessautomatisierung (RPA) zu automatisieren, die immer ausgefeilter und kosteneffizienter werden Für mehr als die Hälfte der Befragten (**53 %**) macht RPA jedoch immer noch weniger als **30 %** ihrer Entgeltabrechnungsprozesse aus, und nur ein Viertel (**25 %**) strebt eine stärkere Integration zwischen der Entgeltabrechnung und anderen geschäftskritischen Systemen an, was ein großes Potenzial für weitere Maßnahmen bietet. Eine schnellere Einführung würde die Genauigkeit und Effizienz erheblich verbessern und gleichzeitig die Mitarbeiter entlasten, damit sie sich auf Aufgaben konzentrieren können, die strategischer sind und einen Mehrwert bringen.

Wie viel Zeit verbringen Ihre globalen Entgeltabrechnungsteams jede Woche mit der Abstimmung von Daten zwischen HR- und Gehaltsabrechnungssystemen?

Arbeitszeit pro Woche



3. Skalierbare Entgeltabrechnung

Ambitionierte, global agierende Unternehmen benötigen eine agile, skalierbare Entgeltabrechnung, die Genauigkeit und Konsistenz in jedem ihrer Märkte gewährleistet. Dennoch stellen wir zu oft fest, dass die Entgeltabrechnung die Wachstumsambitionen von Unternehmen eher hindert als fördert. Da die Mitarbeiter mit zahlreichen Systemen, Prozessen und Anbietern konfrontiert sind, scheinen Reaktionsfähigkeit und Agilität in weiter Ferne zu liegen.

Die Entgeltabrechnung bremst die Expansion

Eine effiziente und genaue Entgeltabrechnung ist für die Erschließung neuer Märkte unerlässlich, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter vor Ort von Anfang an eingebunden, produktiv und motiviert sind. Aber für viele Unternehmen macht eine ineffiziente Infrastruktur für die Entgeltabrechnung die Expansionspläne schon zunichte, bevor diese überhaupt umgesetzt werden können.

Laut den Ergebnissen der Studie letztes Jahr war fast ein Drittel (**30 %**) der Finanz- und HR-Leader nicht zuversichtlich, dass ihr Gehaltsabrechnungssystem ihre Pläne für Wachstum oder geografische Expansion unterstützen könnte. Das scheint sich so auch im Jahr 2022 zu wiederholen.

- Für mehr als jeden fünften Befragten (**22 %**) ist die Bezahlung der Mitarbeiter eine der größten Herausforderungen beim Umzug in neue Regionen, neben Schwierigkeiten mit Steuerzahlungen (**25 %**).
- Ein Viertel (**25 %**) gab an, dass die Schaffung einer positiven Mitarbeitererfahrung eine ihrer größten Herausforderungen ist, während **22 %** sagten, dass es an kulturellen Unterschieden liegt. Beide Probleme können durch eine korrekte Bezahlung der Mitarbeiter erheblich gemildert werden.
- Auch das Recruitment von Fachkräften für die Entgeltabrechnung gestaltet sich schwierig. **22 %** der Befragten gaben an, dass die Suche nach Mitarbeitern für die Entgeltabrechnung in den lokalen Märkten eine der größten Herausforderungen darstellt.

Wenn Sie an die letzte Expansion Ihres Unternehmens in einen neuen Markt denken, was waren Ihrer Meinung nach die größten Herausforderungen, die es zu bewältigen galt? (Bis zu 3 ankreuzen)

Verwaltung der Kosten	30 %
Steuerzahlungen	25 %
Mitarbeitererfahrung	25 %
Kulturelle Unterschiede	22 %
Verständnis der gesetzlichen Rahmenbedingungen	22 %
Entwicklung des besten Betriebsmodells	22 %
Anwerben von Mitarbeitern im Bereich Entgeltabrechnung für den Standort	22 %
Bezahlung der Mitarbeiter	22 %
Übertragung von Geldmitteln	19 %
Sprachbarrieren	18 %
Nicht zutreffend; ich erinnere mich nicht, wann wir in einen neuen Markt expandiert haben.	3 %

Globale Unterschiede

Bei der Einrichtung der Entgeltabrechnung in neuen Märkten kann es verlockend sein, sich für die schnellste Lösung zu entscheiden. Aber das ist der falsche Ansatz. Wenn Entgeltabrechnungen in mehreren Ländern falsch und uneinheitlich implementiert werden, können sich für die Zukunft Probleme auftürmen. Den Unternehmen fehlt dann die globale Perspektive, die sie benötigen, um strategische Entscheidungen zu treffen, die Effizienz zu steigern und Verbesserungspotenziale zu erkennen.

Dies ist jedoch die Realität für mehr als die Hälfte (**56 %**) der Befragten, die zugaben, dass sie von einer zentralen Perspektive ausgehend (Hauptsitz) keinen vollständigen Überblick über alle Entgeltabrechnungen an allen Standorten haben. Und jeder Zehnte (**11 %**), der nur in wenigen Ländern Einblick in die Entgeltabrechnungen hat, führt weite Bereiche seines Geschäfts praktisch blind.

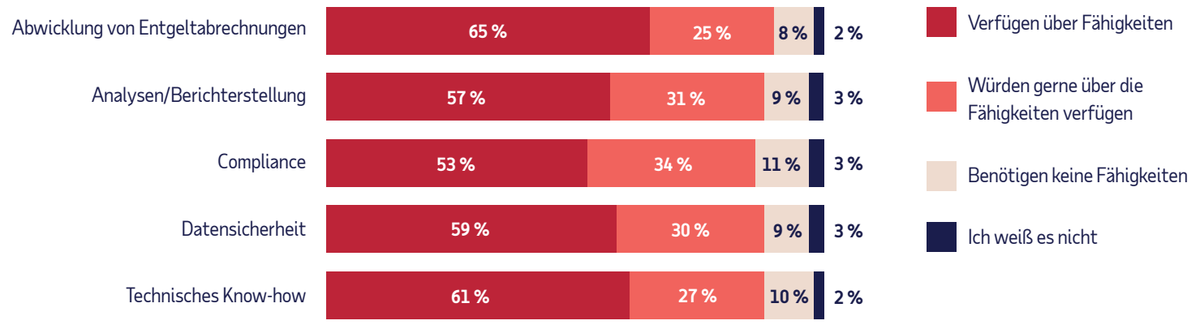
Hinzu kommt, dass **40 %** der Befragten die Compliance weltweit nicht einheitlich nachverfolgen, was die Effizienz der globalen Entgeltabrechnung weiter beeinträchtigen könnte. Und selbst die **48 %**, die in ihren internationalen Märkten einige Standardkennzahlen verwenden, geben zu, dass sie Schwierigkeiten haben, diese mit der Verbesserung von Prozessen in Verbindung zu bringen. Das deutet darauf hin, dass es entweder an Zeit oder an Fachwissen mangelt, um diese Informationen optimal zu nutzen.

Optimierte Compliance

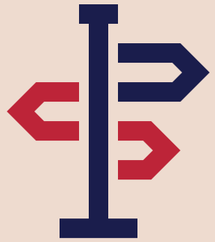
Aufgrund dieser Kombination von Problemen sind die globale Berichterstellung und die Compliance zentrale Bereiche, in denen die Befragten ihre Arbeitsweise optimieren und rationalisieren können, um die Effizienz des Unternehmens insgesamt zu verbessern.

- Ein Drittel (**32 %**) gab an, dass sie in den nächsten zwei bis drei Jahren die Compliance verbessern wollen. Dieselbe Anzahl von Befragten gab an, dass sie ihre Berichterstellungsmöglichkeiten verbessern wollen.
- Ein Drittel (**34 %**) gab an, dass sie gerne Compliance-Experten in ihrer globalen Entgeltabrechnungsstruktur hätten, da es ihnen derzeit an solchen Experten fehlt.

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



4. Mit Entgeltabrechnungsdaten zur Strategie



Mitarbeitermobilität

Für die Tätigkeit im Büro ist Telearbeit inzwischen zur Selbstverständlichkeit geworden. Für einige Mitarbeiter bietet dies die Möglichkeit, von weit entfernten Orten aus zu arbeiten oder vielleicht in ihre Heimatländer zurückzukehren, ohne ihren derzeitigen Arbeitgeber verlassen zu müssen. Dies wird durch die Studie belegt, denn fast ein Drittel der Befragten (**31 %**) gab an, dass viele ihrer Mitarbeiter seit der Pandemie in andere Gerichtsbarkeiten oder Länder umgezogen sind.

Wir wissen, dass die flexible Wahl des Arbeitsortes enorme Vorteile für das Engagement und die Produktivität der Mitarbeiter mit sich bringen kann. Es bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich, wenn es darum geht, den Überblick über die Telearbeiter zu behalten und sicherzustellen, dass das Unternehmen die Steuer- und Arbeitsgesetze einhält.

- Ein Viertel (**26 %**) der Befragten gab zuletzt zu, dass sie nicht sicher sind, ob sie alle Arbeitnehmer kennen, die in ein anderes Land oder eine andere Gerichtsbarkeit umgezogen sind.
- Mehr als die Hälfte (**56 %**) gab an, dass die korrekte Besteuerung dieser Arbeitnehmer für sie gewisse Herausforderungen mit sich bringt.

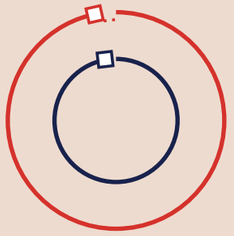
Ein ganzheitlicher Ansatz, insbesondere durch einen globalen Partner, beseitigt viele dieser Herausforderungen, die mit dem Umzug von Mitarbeitern verbunden sind. Dazu gehören die richtigen Fähigkeiten und Kenntnisse in zahlreichen lokalen Märkten und eine weltweit einheitliche Technologie.

Entgeltabrechnungen enthalten wichtige Informationen zu Themen wie Belegschaftskosten, Abwesenheiten und Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration. Dieser Mehrwert wird jedoch häufig von den höheren Führungskräften übersehen oder steht ihnen nicht zur Verfügung.

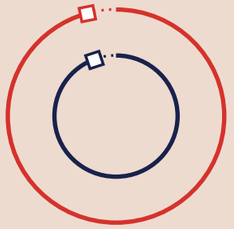
Im letztjährigen Bericht haben wir erfahren, dass **73 %** der Befragten nicht über die Entgeltabrechnungsdaten verfügten, um die strategische Ausrichtung des Unternehmens zu bestimmen, aber es gibt Anzeichen dafür, dass sich dies ändert.

- Fast die Hälfte der Befragten (**45 %**) gab an, dass die Menge der von höheren Vorgesetzten angeforderten Entgeltabrechnungsdaten gestiegen ist.
- Und **43 %** bemerkten, dass die Zahl der Rückfragen zur Entgeltabrechnung vom Management zunimmt.

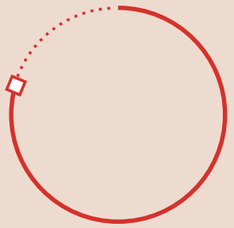
Interessant ist jedoch, dass der Anteil derjenigen, die Entgeltabrechnungen zur Beeinflussung wichtiger strategischer Bereiche nutzen, seit 2021 gleich geblieben oder leicht gesunken ist, was darauf hindeutet, dass es noch viel zu tun gibt.



98 % gaben an, dass Entgeltabrechnungen eine Rolle bei der Entwicklung von Kostenmanagement-strategien spielen, gegen-über **99 %** im letzten Jahr.



97 % gaben an, dass Entgeltabrechnungen eine Rolle bei der Entwicklung von Geschäfts- und/oder Wachstumsstrategien spielen, gegenüber **96 %** im letzten Jahr.



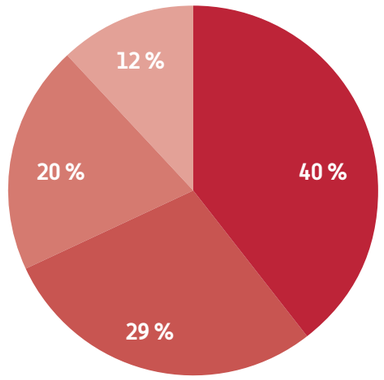
81 % der Unternehmen ziehen Entgeltabrechnungen heran, um Strategien für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (DEI) zu entwickeln.

Mit zugänglichen Daten zur Strategie

Unternehmen könnten noch mehr tun, um das strategische Potenzial ihrer Entgeltabrechnungsdaten voll auszuschöpfen, und zwar durch eine stärkere Integration und durch die Überholung von Altsystemen.

Mehr als ein Fünftel (**22 %**) der Entgeltabrechnungsteams verbringt mehr als 30 Stunden pro Woche mit der Abstimmung von Entgeltabrechnungs- und HR-Daten. Viele Unternehmen sind noch immer nicht in der Lage, einen ganzheitlichen Überblick über ihre Mitarbeiterverwaltungs- und Vergütungsstrategien in Echtzeit zu erhalten. Die richtigen Systeme können nicht nur die Datenerfassung und -analyse rationalisieren, sondern auch sicherstellen, dass diese Daten und Erkenntnisse im gesamten Unternehmen jederzeit zur Verfügung stehen.

- Durch ein globales Dashboard könnten die höheren Vorgesetzten auf einen Blick sehen, was passiert, um die laufende Entscheidungsfindung zu unterstützen. Derzeit verfügen jedoch nur zwei von fünf Unternehmen (**40 %**) über ein Dashboard für durchdachte Belegschaftsstrategien und ihre Entwicklung.
- Big Data kann Unternehmen wertvolle HR-Benchmarking-, Prognose- und Berichterstellungsfunktionen bieten, die ihnen einen vollständigen Überblick über ihre Ausgaben verschaffen und ihnen aufzeigen, wo sie ihre Abläufe optimieren können. Weniger als ein Drittel (**29 %**) gab an, dass ihr Unternehmen diese Maßnahmen bereits nutzt.



Verfügen über ein globales Dashboard mit Echtzeitzugriff auf Erkenntnisse, die als Datenbasis für durchdachte Belegschaftsstrategien (z. B. Recruitment, Zusatzleistungen, Lohngleichheit) dienen und ihre Entwicklung unterstützen

Verfügen über fortschrittliches HR-Benchmarking, Prognosen und Berichterstellung mit vollständiger Transparenz der Ausgaben

Verfügen über Zugang zu einigen Daten, aber sie sind nicht länderübergreifend standardisiert

Verfügen nicht über Zugang zu Daten für die globale Berichterstattung, und vorhandene Daten sind nicht zuverlässig

Es ist an der Zeit, dass Führungskräfte für die Entgeltabrechnung in die Technologie und die Fähigkeiten investieren, die es ihnen ermöglichen, noch mehr Nutzen aus den Entgeltabrechnungsdaten zu ziehen. Ein Viertel (**25 %**) der Befragten plant bereits, die Integration zwischen der Entgeltabrechnung und anderen geschäftskritischen Systemen in den nächsten zwei bis drei Jahren zu verstärken, und **31 %** wünschen sich in ihren Entgeltabrechnungsteams Ressourcen für Analysen und die Berichterstellung. Für eine bedeutende Anzahl von Unternehmen muss dies auf der Agenda nach oben rücken.

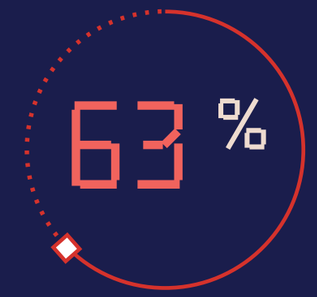
Die Grundlage für die Zukunft

Die Entgeltabrechnung kann zu einem wichtigen strategischen Mittel innerhalb des Unternehmens werden, indem sie eine agile, flexible und engagierte Belegschaft ermöglicht und gleichzeitig das globale Wachstum fördert. Höhere Vorgesetzte wollen aus der Entgeltabrechnung bereits mehr datengestützte Erkenntnisse gewinnen, um wichtige strategische Entscheidungen zu beeinflussen. Aber die Entgeltabrechnung kann sich nicht von den grundlegenden Aspekten der Mitarbeiterbezahlung bis hin zur nächsten Ebene der Strategiegewinnung entwickeln, wenn sich die Mitarbeiter nicht darauf verlassen können, dass sie korrekte Gehaltsabrechnungen erhalten, oder wenn die Vorgesetzten nicht schnell und einfach auf die benötigten Daten und Berichte zugreifen können.

Die Studie zeigt, dass das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung immer noch nicht voll ausgeschöpft werden kann, da die Grundlage dafür nur unzureichend vorhanden ist. Manuelle Prozesse und überlastete Mitarbeiter in der Entgeltabrechnung führen zu vielen Fehlern und Rückfragen der Mitarbeiter. Ein Mangel an Integration und Konsistenz bedeutet, dass Unternehmen Schwachpunkte in ihrer globalen Belegschaft haben. Die Daten werden immer noch von uneinheitlichen Systemen und veralteter Technologie zurückgehalten. Und Bedenken hinsichtlich der Datensicherheit halten Unternehmen davon ab, ein globales Gehaltsabrechnungsmodell zu implementieren, da sie mit Cyberkriminellen und der zunehmenden Gesetzgebung nicht Schritt halten können.

Dennoch scheinen sich viele Unternehmen immer noch mit dem Status quo zufrieden zu geben. Etwa ein Drittel (**35 %**) der Befragten gab an, dass sie entweder keine Pläne für eine Überprüfung ihrer Entgeltabrechnung haben, und wenn doch, dann frühestens erst in 12 Monaten. Die Befragten nannten auch Hindernisse bei der Implementierung eines globalen Entgeltabrechnungsmodells, wobei Bedenken hinsichtlich der Datensicherheit (**40 %**), Budgetbeschränkungen (**37 %**) und der Komplexität bei der Integration in die bestehende HR-Software (**35 %**) als die drei wichtigsten genannt werden.

Wenn Sie an die Herausforderungen bei der Entgeltabrechnung und die Nachwirkungen der Pandemie denken, wann, wenn überhaupt, wird Ihr Unternehmen die Effektivität Ihrer derzeitigen Gehaltsabrechnungssysteme überprüfen?



Haben entweder in den letzten 12 Monaten eine Überprüfung durchgeführt, führen derzeit eine Überprüfung durch oder planen dies für das nächste Jahr.

Wenn Unternehmen kurzfristige Bedenken ausräumen und die Entgeltabrechnung nicht nur als ein erhebliches Risiko, sondern auch als eine strategische Ressource betrachten, können sie eine Infrastruktur für die Entgeltabrechnung schaffen, die über die Flexibilität und Skalierbarkeit verfügt, die mit den Unternehmen wachsen kann – nicht nur für die nächsten fünf Jahre, sondern für die nächsten 20 Jahre und auch darüber hinaus. Die Modernisierung der Entgeltabrechnung ist nicht aufzuhalten. Sie entwickelt sich ständig weiter, und je länger sich Unternehmen bei der Expansion auf der Stelle bewegen oder keine einheitliche Herangehensweise finden, desto größer ist das Risiko.

Die Entgeltabrechnung hat das Potenzial, ein Vorreiter für Innovation, Effizienz, Wachstum und Compliance zu sein. Dazu ist jedoch ein einheitliches, globales, sicheres und widerstandsfähiges Modell für die Entgeltabrechnung erforderlich, das in das gesamte Unternehmen integriert ist, für Konsistenz in den Vorgängen der einzelnen Ländern sorgt und unnötige, zeitraubende Aufgaben vermeidet.

Schaffen Sie jetzt die Grundlagen, und der Rest ergibt sich von allein.

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 www.de.adp.com.

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

Copyright © 2022 ADP, Inc.

WF128202 | RW1056 | 09/2022

Always Designing for People®