



Studie 2024

Mehr als nur eine Verwaltungsfunktion: Die Lohnabrechnung als wertvoller Business-Faktor

Personio

Inhaltsangabe

01 **Aktuelle Abrechnungsprozesse haben viel Optimierungspotenzial** >

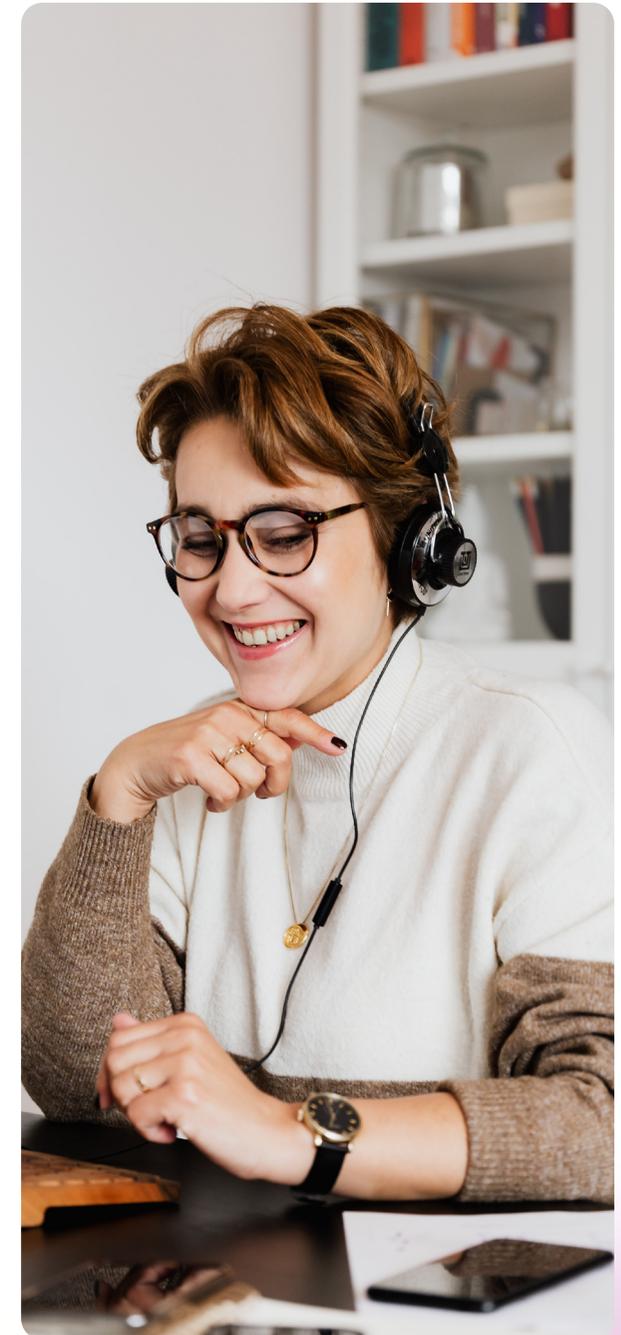
Komplexe Prozesse bremsen Unternehmen aus
Unternehmen spüren die Konsequenzen deutlich
Der Wunsch nach Veränderung ist groß

02 **Mehr Strategie statt Prozess-Wirrwarr: Neue Vergütungskonzepte schaffen** >

Vergütung braucht einen höheren Stellenwert
Vergütungsmodelle im Überblick
Flexible Vergütungsmodelle werden wichtiger
Anreize zur Mitarbeitergesundheit sind Prio 1

03 **Die Zukunft von Payroll: Automatisierungen werden zum Wettbewerbsvorteil** >

Mehr Freiraum für zukunftsweisende Payroll-Themen
Optimal aufstellen: Payroll wird zum Heimspiel
Payroll-Teams brauchen verschiedene Fähigkeiten
Payroll als entscheidender Business-Faktor



Zusammenfassung

“Deutschland kämpft sich durch den Verwaltungsdschungel” heißt es immer öfter in Schlagzeilen – und der Anstieg an Regelungen in den letzten zehn Jahren bestätigt das. Laut [dpa](#) sind allein die bundesrechtlichen Gesetze seit 2014 um 7 % gewachsen (von 1.671 auf 1.792).

In der Lohn- und Gehaltsabrechnung ist das besonders zu spüren. Sich ständig ändernde Vorschriften, strenge Meldepflichten und Fristen katapultieren Deutschland im [Global Payroll Complexity Index Report 2023](#) von Platz vier auf Platz zwei. Folgt bald Platz eins?

Ganze 39 % der Payroll-Verantwortlichen sagen in unserer Umfrage, regelmäßige gesetzliche Änderungen im Blick zu behalten und korrekt umzusetzen, erschwert den Abrechnungsprozess am meisten. Knapp einem Viertel (24 %) fällt es schwer, mit ihnen Schritt zu halten.

Und das hat weitreichende Folgen: Das ganze Unternehmen wird ausgebremst, denn komplexe manuelle Abrechnungsprozesse sind fehleranfällig und beeinflussen die Mitarbeiterzufriedenheit – immerhin sagen laut [McKinsey](#) 58 % der Beschäftigten, Gehalt binde sie am meisten an ihr Unternehmen.

9 von 10 Unternehmen bekommen mehrmals im Jahr Beschwerden zur Gehaltsabrechnung von ihren Beschäftigten – und riskieren so ihre Mitarbeiterzufriedenheit.



Komplexe Prozesse setzen den falschen Fokus für Payroll-Manager:innen. Sie verbringen die meiste Zeit ihrer Arbeit mit Verwaltung, dabei stehen sie vor wichtigen strategischen Herausforderungen:

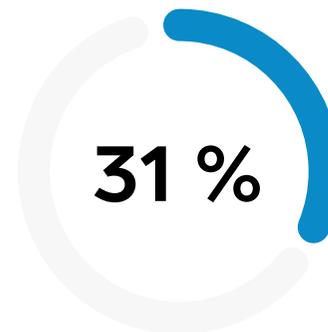
- **Neue Vergütungskonzepte schaffen**, um den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- **Die Digitalisierung (mit neuen Tools) vorantreiben**, um Prozesse zu optimieren, die Effizienz zu steigern und ihr Unternehmen so wettbewerbsfähiger zu machen.

Zu diesem Ergebnis kommt unsere Studie, für die wir 500 Payroll-Verantwortliche aus kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMUs) befragt haben.

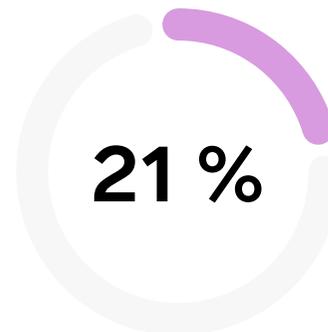
Zeitaufwendig, fehleranfällig und komplex: Aktuelle Abrechnungsprozesse haben viel Optimierungspotenzial

Seit 2023 ist der deutsche Abrechnungsprozess nochmals um 2 % komplexer geworden. Hauptursachen sind laut Payroll Complexity Index die ständig neuen Anforderungen an die Gehaltsabrechnung, die vielen benötigten Datenmengen und strenge Meldevorschriften.

Unsere Umfrage zeigt ein ähnliches Bild: Fast ein Drittel der befragten Unternehmen (31 %) beschreibt ihren Abrechnungsprozess aktuell als komplex. Vor allem regelmäßige gesetzliche Änderungen blockieren Ressourcen.



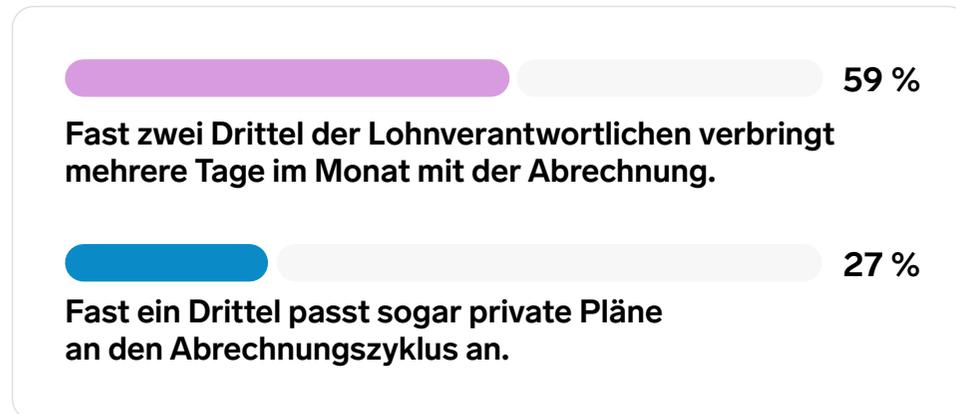
**beschreiben den
Abrechnungsprozess
als komplex.**



**sagen, die Lohn- und
Gehaltsabrechnung
ist eine undankbare
Aufgabe. Sie erfährt
wenig Wertschätzung
und erhält nur
Aufmerksamkeit, wenn
Fehler passieren.**

Komplexe Prozesse bremsen Unternehmen aus

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung bleibt ein Zeitfresser. Vor allem die vielen rechtlichen Vorgaben (39 %) sowie interne und externe Koordination und Abstimmung (32 %) halten Payroll-Verantwortliche von wichtigen Aufgaben ab. Fast ein Fünftel der Befragten (17 %) gibt an, dadurch keine Zeit für strategische Arbeit zu finden.

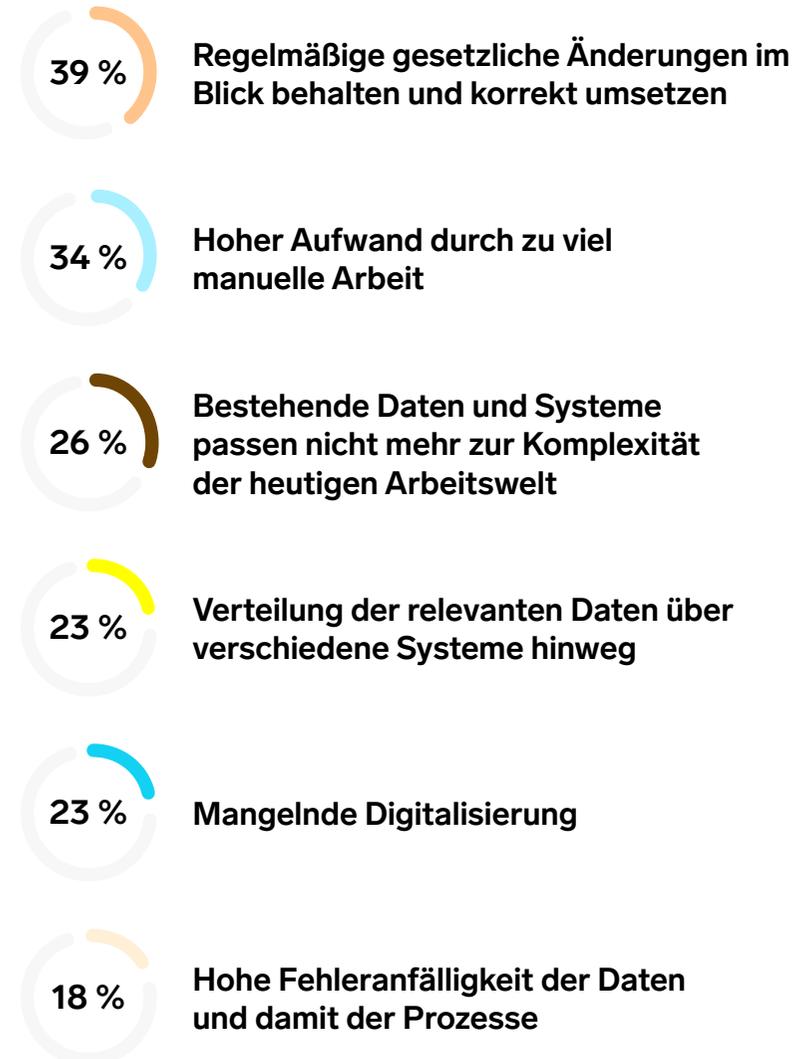


Auch die viele manuelle Arbeit (34 %) sowie ein unpassendes Daten- und Software-Setup (26 %) sorgen für einen hohen Aufwand – und eine höhere Fehleranfälligkeit. Insgesamt finden 16 % der Befragten ihren Prozess nicht optimal, sehen aber Optimierungspotenzial mit moderner Technik.

Lesetipp

[Warum die Entgeltabrechnung neue Perspektiven braucht.](#)

Faktoren, die die Lohn- und Gehaltsabrechnung erschweren



Unternehmen spüren die Konsequenzen deutlich

Die Komplexität der Prozesse rund um die Lohn- und Gehaltsabrechnung zollt ihren Tribut. Sie führt unter anderem zu Fehlkalkulationen (27 %) und falschen Gehaltszahlungen. Beschwerden von Mitarbeitenden sind dementsprechend das meistgenannte Problem bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung (33 %). Und das geht häufig mit einem Vertrauensverlust ins Unternehmen einher.

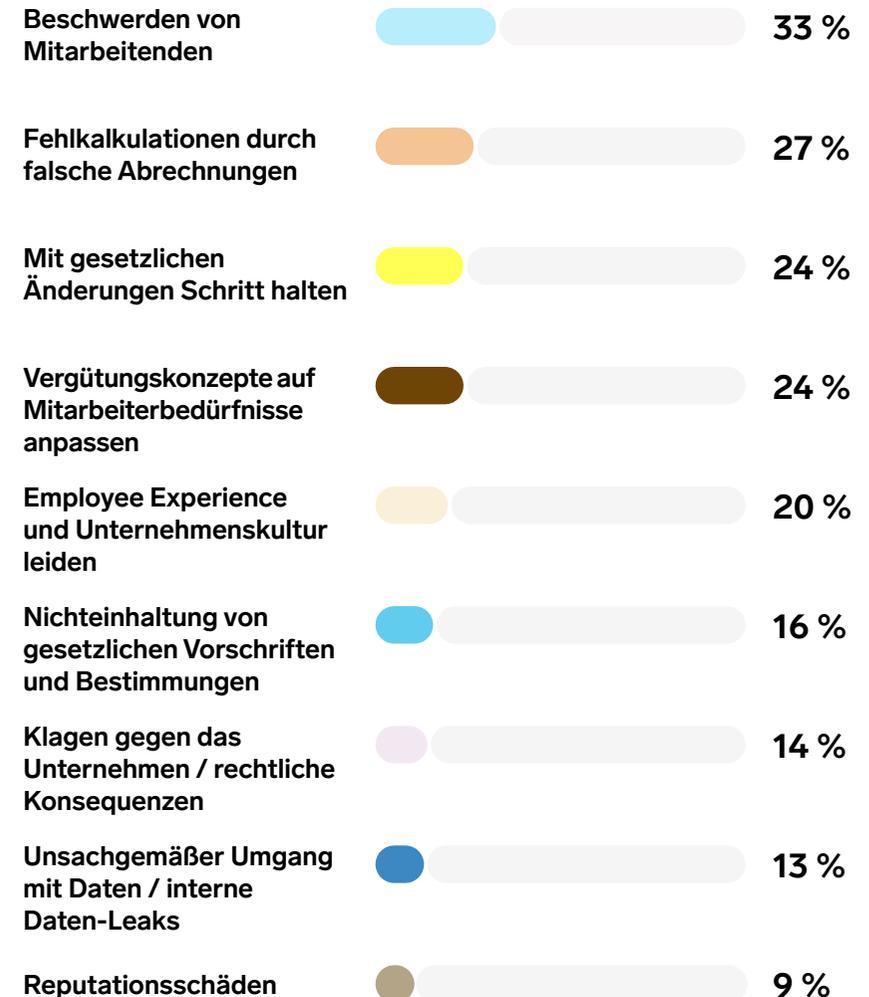
Immerhin sagt auch ein Fünftel der Befragten (20 %), dass die Employee Experience und Unternehmenskultur unter ihrem aktuellen Abrechnungsprozess leiden. Und über ein Viertel (27 %) gibt eine bessere Employee Experience als Hauptmotiv an, um den Prozess zu verbessern.



erhalten mehrmals pro Jahr Gehaltsbeschwerden von Mitarbeitenden. Genauso viele geben an, dass es mehrmals pro Jahr zu Fehlkalkulationen kommt.

Auch die rechtlichen Risiken steigen. Knapp ein Viertel der befragten Unternehmen (24 %) kann nicht mit regelmäßigen Änderungen gesetzlicher Vorschriften und Bestimmungen Schritt halten. Bei 14 % hat dies bereits zu Klagen und anderen rechtlichen Folgen geführt.

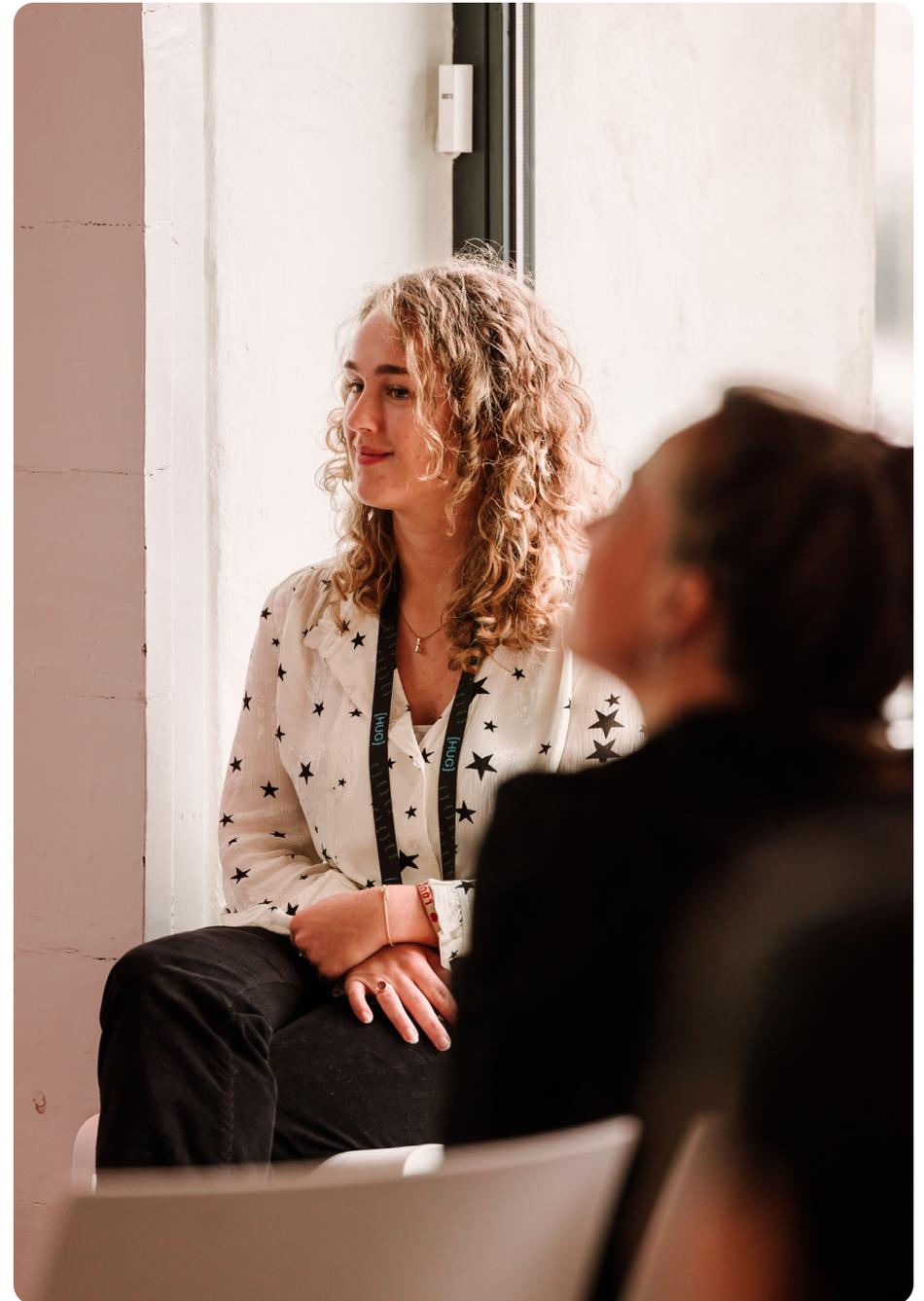
Mit welchen Herausforderungen bei der Abrechnung waren Sie bereits konfrontiert?



“Die korrekte Abrechnung von Gehältern ist nicht nur eine gesetzliche Pflicht, sondern auch ein Vertrauensbeweis gegenüber den Mitarbeitenden. Unternehmen, die diesem Aspekt keine ausreichende Aufmerksamkeit schenken, riskieren nicht nur rechtliche Konsequenzen, sondern auch einen Verlust an Vertrauen und Reputation.”



Livia Merla
Fachanwältin für Arbeitsrecht

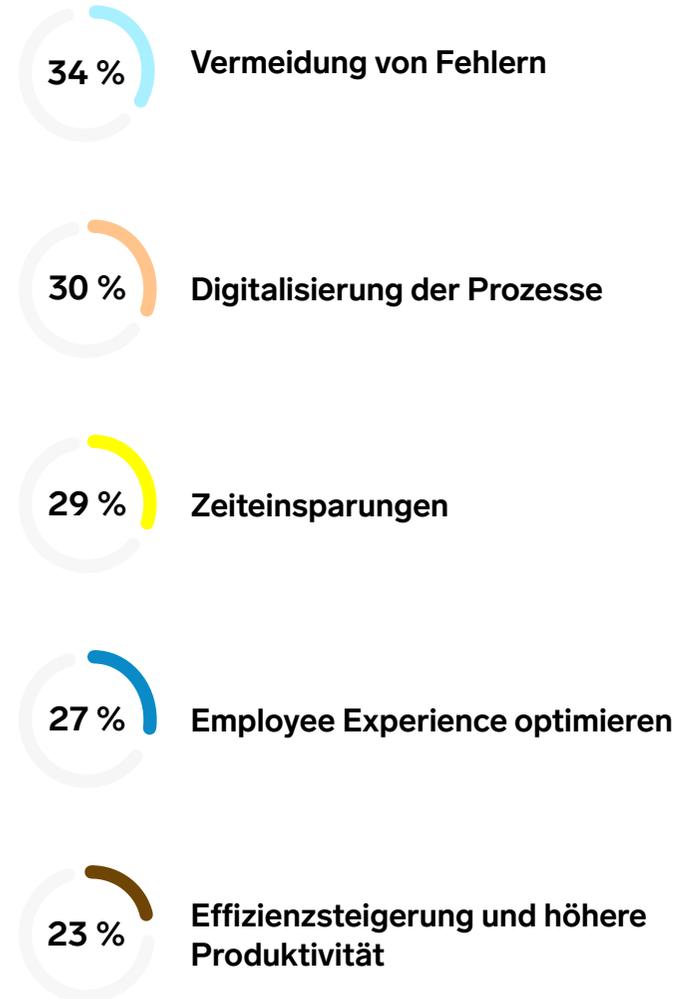


Der Wunsch nach Veränderung ist groß

Der Status quo bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung zeigt deutlich, dass sich etwas ändern muss. Was klar wird: Die Entgeltabrechnung ist zu wichtig, um Fehler zuzulassen. Das größte Ziel von Unternehmen ist deshalb, zukünftig Fehler zu vermeiden (34 %). Auf Platz zwei steht mit 30 % die Digitalisierung der Abrechnungsprozesse, dicht gefolgt von Zeiteinsparungen (29 %).



Hauptmotive, den Abrechnungsprozess zu optimieren:



Mehr Strategie statt Prozess-Wirrwarr nötig: Moderne Gehaltsmodelle erfordern ein Umdenken

In Zukunft wird die Lohn- und Gehaltsabrechnung noch komplexer, denn Payroll-Teams stehen vor der zentralen Aufgabe, die Vergütungskonzepte in ihrem Unternehmen zu überdenken. Für 65 % der Beschäftigten ist Gehalt nach wie vor das wichtigste Kriterium, um zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz zu sein. Bei Nachwuchstalenten wie der Gen Z sind es sogar 81 %.

Vergütung und Boni tragen also maßgeblich zur Mitarbeiterbindung und Unternehmensattraktivität bei – und sind mit das wichtigste Mittel für Unternehmen, dem Fachkräftemangel vorzubeugen. Der Trend geht in Richtung flexibler Vergütungsmodelle – und die Prozesse bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung müssen dies abdecken können.

Lesetipp

Neben der Höhe zählt auch die Gehaltstransparenz. Dieser Leitfaden zeigt, wie Sie Gehaltsbänder offen kommunizieren.



Vergütung braucht einen größeren Stellenwert in Unternehmen

Das Arbeitsumfeld wandelt sich: flexible Arbeitsmodelle und Work-Life-Balance werden immer wichtiger für Beschäftigte. Vergütungskonzepte müssen sich daran anpassen – vor allem, um Nachwuchs wie die Generation Z zu gewinnen.

Gen Z: Die Talente von morgen überzeugen

- Die Gen Z erfordert ein Umdenken in Bezug auf Vergütungsmodelle und Anreizsysteme.
- Laut einer Studie von Zenjob will sie eine faire Vergütung, die ihre Leistung und ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg angemessen widerspiegelt.
- Für sie spielen Eigenverantwortung, Flexibilität und Sinnhaftigkeit eine wichtige Rolle.

Lesetipp

Richtig mit der Gen Z kommunizieren und ihre Erwartungen erfüllen.



**Es besteht Handlungsbedarf:
9 von 10 Unternehmen sehen
Optimierungspotenzial bei ihren
Vergütungskonzepten.**

Unternehmen können aktuell nicht mit den Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden in Bezug auf Vergütungskonzepte, z. B. Prämien, Boni, Zuschüsse zu Gesundheitsangeboten, Schritt halten. Ein Viertel der Befragten (24 %) sieht diesen Bereich als Herausforderung.



“Unternehmen sollten Vergütungsstrukturen entwickeln, die nicht nur finanzielle Anreize bieten, sondern auch die Werte des Unternehmens und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden widerspiegeln. Dazu gehören faire und transparente Gehaltsstrukturen, Bonusvereinbarungen, die die Leistung des Einzelnen und/oder des gesamten Unternehmens belohnen, sowie Benefits, die verschiedene Mitarbeiterbedürfnisse berücksichtigen — einschließlich flexibler Arbeitsregelungen.”



Lucas Sondelski

Director of Reward bei Personio

Vergütungsmodelle im Überblick

Insgesamt geht der Trend hin zu einer individuellen, flexiblen und leistungsorientierten Vergütung. Viele Unternehmen setzen Mischformen dieser Vergütungsmodelle ein, um gezielter auf die Position, Stellenart, Arbeitsort und Qualifikationen ihrer Beschäftigten einzugehen.

<p>Festgehalt (Fixgehalt): Beschäftigte erhalten ein festes Gehalt, unabhängig von ihrer Leistung oder den Ergebnissen des Unternehmens. Dies ist das traditionellste Vergütungsmodell.</p>	<p><u>Leistungsgerechte Vergütung:</u> Mitarbeitende werden auf Basis ihrer individuellen Leistung bewertet und erhalten entsprechende Vergütungen, Boni oder Provisionen.</p>	<p>Erfolgsabhängige Vergütung: Die Vergütung hängt von den Erfolgen des Unternehmens ab. Dies kann in Form von Gewinnbeteiligungen, Aktienoptionen oder anderen Anreizprogrammen erfolgen.</p>	<p>Stundenlohn: Mitarbeitende erhalten eine Vergütung pro gearbeitete Stunde. Dieses Modell wird oft für Stunden- oder Teilzeitkräfte verwendet.</p>
<p>Provisionen: Vertriebsmitarbeitende erhalten eine Provision basierend auf den Verkäufen oder Geschäften, die sie generieren.</p>	<p><u>Boni:</u> Mitarbeitende erhalten zusätzliche Vergütungen als Belohnung für herausragende Leistungen, Zielerreichungen oder besondere Beiträge zum Unternehmen.</p>	<p><u>Benefits-Pakete:</u> Neben dem Grundgehalt erhalten Mitarbeitende Zusatzleistungen wie Krankenversicherung, betriebliche Altersvorsorge, Dienstwagen, Essensgutscheine, flexible Arbeitszeiten oder Mitarbeitervergünstigungen.</p>	<p><u>Gewinnbeteiligungen:</u> Mitarbeitende erhalten eine Beteiligung am Unternehmensgewinn oder Umsatz als Teil ihrer Vergütung.</p>

Flexible Vergütungskonzepte werden wichtiger für Arbeitgeber

Die Bedürfnisse von Mitarbeitenden ändern sich und mit ihnen die Arbeitsmodelle und -bedingungen, z. B. Remote Work und Teilzeit. Unternehmen stehen immer mehr unter Druck, die Vergütung an diese individuellen Bedürfnisse anzupassen, um Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden.

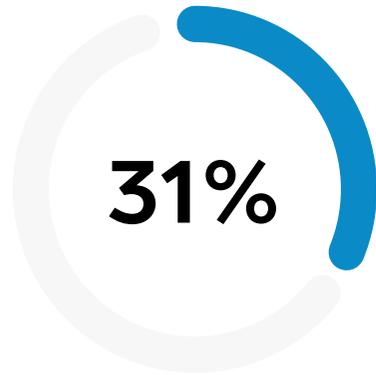
Flexible Vergütungsmodelle tragen dazu bei, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, die Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen und die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen zu verbessern. Ein Win-Win für beide Seiten.



“Wenn es um eine moderne Vergütung geht, sollten Unternehmen auf Personalisierung setzen. Autonomie und Flexibilität sind hier der Schlüssel: die Autonomie, dass Mitarbeitende entscheiden können, welche Vergütungselemente in ihrem Vergütungspaket enthalten sind, und die Flexibilität, diese jederzeit anzupassen, wenn sich die persönlichen Umstände ändern.”



Anita Lettink
Partner bei Strategic
Management Centre



Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen sieht flexible Gehaltskomponenten als eine wichtige Entwicklung an.

Fixgehälter gehören nach wie vor zur Standardvergütung, werden aber mit immer flexibleren Anreizen ergänzt. Ein Trend geht zu mehr Gewinnbeteiligungen am Unternehmen: Fast jedes fünfte Unternehmen (19 %) sieht in Angeboten für Mitarbeiterbeteiligungen den größten Bedarf. Beim Senior Management und dem C-Level liegen diese Werte sogar bei 31 % und 33 % – gerade auf diesem Level wünscht man sich offenbar mehr unternehmerisches Denken und Handeln.

Lesetipp

[Gewinnbeteiligung wie ESOP oder VESOP ins Unternehmen einführen. So geht's!](#)



Flexible Vergütungsmodelle mühelos umsetzen

Flexible Komponenten bedeuten oft auch mehr Aufwand für die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Doch mit einer engeren Verzahnung von HR und Payroll können Sie das vermeiden.

- Mitarbeiter-Benefits, Boni und vermögenswirksame Leistungen werden in digitalen Personalakten gespeichert und automatisch in der Lohn- und Gehaltsabrechnung übernommen.
- Es werden weniger Daten von A nach B geleitet, was Zeit spart und für weniger Fehler sorgt.
- So werden alle Compliance-Anforderungen erfüllt und Abrechnungs-Prozesse laufen effizienter.

Die Top 3 der flexiblen Gehaltskomponenten in Unternehmen



Anreize zur Mitarbeitergesundheit stehen ganz oben auf der Prioritätenliste

Unternehmen ruhen sich nicht auf ihrem bestehenden Angebot aus. Knapp jedes dritte (32 %) gibt an, seine Vergütungskonzepte regelmäßig weiterzuentwickeln. Dazu gehören auch Mitarbeiter-Benefits.

Neben mehr Angeboten zu flexiblen Arbeitszeiten (41 %) möchten Unternehmen stärker Anreize fördern, die auf das Mitarbeiterwohl einzahlen (37 %) – in größeren Unternehmen mit 1.500 bis 2.000 Mitarbeitenden sind es sogar 68 %. Das umfasst beispielsweise Zuschüsse für Fitness-Clubs und andere Sportangebote. Unterstützt wird dies durch mehr Angebote für längere Auszeiten, z. B. Sabbaticals (23 %).



8 %
der befragten Unternehmen
möchten ihre Leistungen nicht
ausbauen.

Außerdem sehen Unternehmen großen Bedarf bei den Themen Nachhaltigkeit und Mobilität – auch in Kombination: 26 % von ihnen finden Angebote für Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung wichtig. Weitere 25 % tendieren zu allgemeinen Mobilitätsangeboten und 21 % zu jenen, die zur Einsparung von CO2 motivieren sollen.



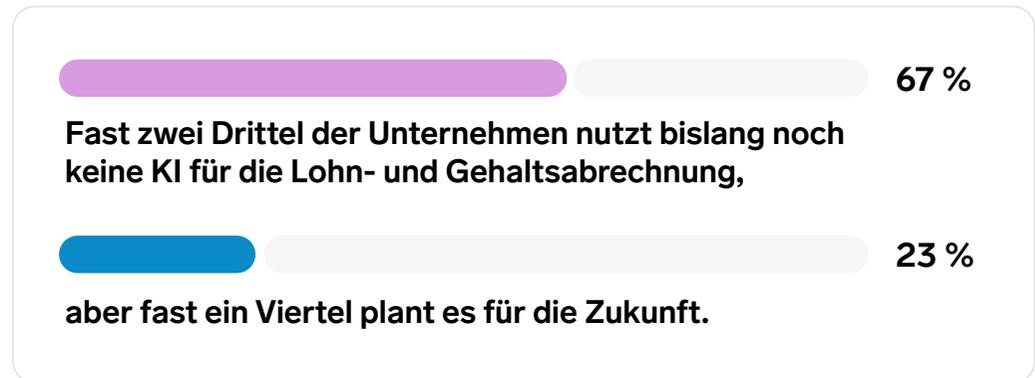
Inspiration

Mit diesen 21 Ideen für Corporate Benefits machen Sie Ihre Mitarbeitenden glücklich.

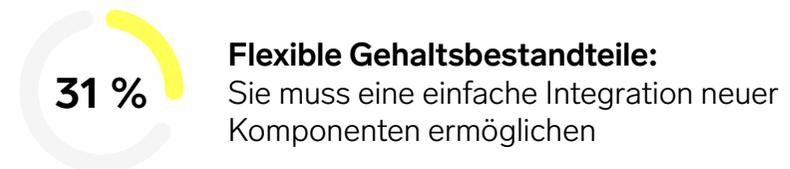
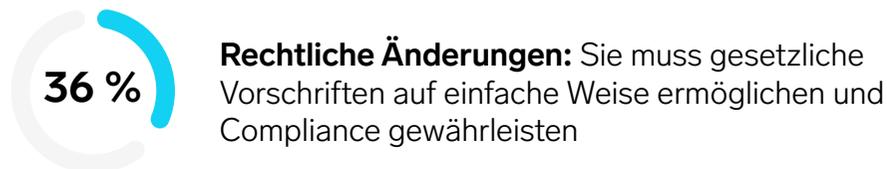
Die Zukunft von Payroll: Automatisierungen werden zum Wettbewerbsvorteil

Um diese wichtigen Vergütungsthemen strategisch angehen zu können, braucht HR vor allem Freiraum. Doch fast zwei Drittel der befragten Unternehmen (65 %) gehen davon aus, dass die Gehaltsabrechnung zukünftig nur noch komplexer wird. Nur knapp ein Fünftel (18 %) denkt, dass sich diese Komplexität durch neue Technologien und optimierte Prozesse abfedern lässt.

Dabei schaffen Automatisierungen, KI & Co. genau den nötigen Freiraum und die Zeit, sich strategischer mit Themen wie Vergütungskonzepten auseinanderzusetzen.



Die Top 3: An welche Trends muss sich die Entgeltabrechnung in Zukunft anpassen?



Mehr Freiraum für zukunftsweisende Payroll-Themen

Stellen Sie sich vor: Sie können die Lohn- und Gehaltsabrechnung in wenigen Schritten durchführen und Sie haben die volle Kontrolle über den gesamten Prozess. Gehaltsabrechnungen sind immer korrekt, egal wie komplex sie sind, und Mitarbeitende bekommen ihre Lohnzettel ganz automatisch online zur Verfügung gestellt.

Klingt nach einer Traumvorstellung? Das ist dank Automatisierung und digitalen Tools schon möglich. Doch leider sieht die Realität bei deutschen Unternehmen anders aus. Nur knapp ein Drittel (29 %) nutzt die bestehenden technischen Möglichkeiten. Dabei liegt hier das große Potenzial für Unternehmen: KI und Automatisierungen vereinfachen den Prozess, machen ihn effizienter und geben Payroll-Verantwortlichen mehr Kontrolle.

Die befragten Unternehmen sehen die Vorteile vor allem in weniger manueller Arbeit (34 %), effizienten und schnelleren Prozessen (34%) und in der Fehlervermeidung (32 %). Die Einsparung von Ressourcen (25 %) und Compliance (25 %) liegen auf Platz 4 und 5 – und fast gleichauf.

Fast jede:r Vierte hält den Einsatz von KI bei der Entgeltabrechnung für riskant. Warum diese Sorge unbegründet ist, zeigt Ihnen dieser Leitfaden.

24 %

“Unternehmen laufen auf einen Engpass zu. Der einzige Ausweg besteht darin, die Produktivität der Fachkräfte drastisch zu erhöhen. Softwarelösungen für die Lohnbuchhaltung sowie digitale Prozesse werden somit zur notwendigen Voraussetzung.”



Jens Bender
Founder & Managing Director
bei WorkTech Advisory

Durch die Entlastung können sich Payroll-Manager:innen sowie externe Partner, z. B. Steuerberatungen, um Themen kümmern, die auf ihre Unternehmensziele einzahlen. Dazu gehören die Erstellung von Vergütungskonzepten, die Bindung von Mitarbeitenden mit den richtigen Benefits und die Positionierung als Sparring Partner fürs Management (unter anderem durch die Bereitstellung aussagekräftiger Analysen und Daten).

Automatisierungen, KI & Co.: Chancen neuer Technologien ergreifen

Eins ist sicher: Die Lohn- und Gehaltsabrechnung wird sich weiterentwickeln. Das muss aber nicht bedeuten, dass sie komplexer wird. Mit neuen Technologien schaffen Unternehmen reibungslose Prozesse und vereinfachen die Abrechnung für alle Beteiligten.



der Befragten glauben, dass KI zukünftig keine Rolle bei der Entgeltabrechnung spielen wird.

Lesetipp

[Mit diesem Leitfaden finden Sie die passende Technologie und Abrechnungs-Software in sechs Schritten.](#)

Die Tabelle zeigt Ihnen eine Auswahl nützlicher Technologien, in welcher Form sie bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung eingesetzt werden und welche Vorteile sich daraus für Sie ergeben.

Technologie	Einsatzgebiete im Payroll (Beispiele)	Vorteile (Beispiele)
Automatisierung	<ul style="list-style-type: none">• Berechnung von Gehältern und Abzügen• Erstellung von Lohnabrechnungen• Steuer- und Compliance-Management	<ul style="list-style-type: none">• Zeit- und Kostenersparnis• Fehlerreduzierung• Compliance-Gewährleistung
Künstliche Intelligenz	<ul style="list-style-type: none">• Automatisierte Datenverarbeitung• Vorhersage von Gehaltsanpassungen• Betrugserkennung	<ul style="list-style-type: none">• Effizienzsteigerung• Entwicklung von Gehaltsbändern und Vergütungspaketen• Erkennung von Trends und Mustern in Gehaltsstrukturen

Optimal aufstellen: Payroll wird zum Heimspiel

Dank moderner Technologien ist es mittlerweile problemlos möglich, die Lohn- und Gehaltsabrechnung intern durchzuführen. Immerhin nehmen Software und Automatisierungen einen Großteil der Arbeit ab.

Das sehen auch unsere befragten Unternehmen so: Fast die Hälfte (42 %) führt ihren Abrechnungsprozess intern mithilfe einer integrierten HR- und Payroll-Software durch. In diese Richtung geht auch der allgemeine Trend. Knapp ein Fünftel der befragten Unternehmen (19 %) plant, den Abrechnungsprozess wieder intern zu steuern. Dies bietet Payroll-Verantwortlichen volle Kontrolle über den Prozess, Transparenz über alle Daten sowie Vorgänge und eine höhere Datensicherheit.

Um das zu erreichen, wollen 34 % ihre Payroll-Prozesse digitalisieren und moderne Tools einführen. Fast ein Viertel (23 %) möchte die Lohn- und Gehaltsabrechnung stärker in HR- und andere Geschäftsprozesse einbinden.

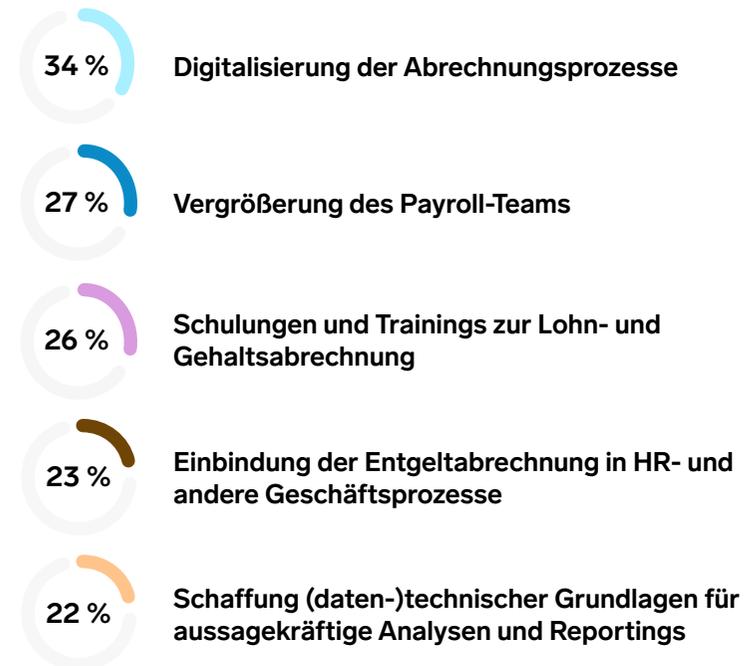
Lesetipp

[HR und Payroll zu verzahnen bringt viele Geschäftsvorteile mit sich. Welche das sind, erfahren Sie in diesem Artikel.](#)

Interessant

Besonders den jüngeren Befragten ist es wichtig, dass die Lohn- und Gehaltsabrechnung in Zukunft eine Datenbasis für aussagekräftige zentrale Berichte und Analysen schafft (28 %).

Welche konkreten Maßnahmen zur Prozessoptimierung sind geplant?

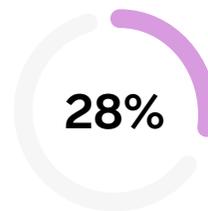


Das Payroll-Team der Zukunft: Ein Mix aus verschiedenen Fähigkeiten ist nötig

Einen weiteren Hebel, um Abrechnungsprozesse intern zu steuern und das größte Potenzial aus diesem Bereich herauszuholen, sehen Unternehmen in der Vergrößerung ihres Payroll-Teams (27 %). Aber auch hier greift der Fachkräftemangel: 26 % sind sich bewusst, dass auch HR-Talente rar und schwer zu finden sind. Deswegen muss der Abrechnungsprozess insgesamt weniger Ressourcen binden und effizienter werden.

Ein Viertel der Befragten (26 %) möchte zudem ein verbessertes Trainingsangebot für das Payroll-Team anbieten. Um sich optimal für zukünftige Herausforderungen aufzustellen, brauchen Payroll-Teams diese Fähigkeiten:

- **Die Strategen:** Sie interpretieren Daten, erkennen Trends und bringen Themen rund um die Vergütung voran. Sie sind die Partner mit Vision für das Management.
- **Die Operativen:** Sie haben den Hut für alles Fachliche und den Abrechnungsprozess auf.
- **Die Technik-Asse:** Sie kennen sich mit neuer Technologie aus und treiben die Digitalisierung voran.



sagen immer noch, dass die Entgeltabrechnung auch in Zukunft “nur” ein administrativer Prozess bleibt. Doch mit dieser Sichtweise verschenken Unternehmen kostbares Potential.

Payroll muss strategischer werden

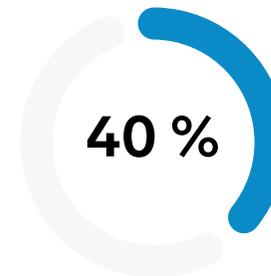
Payroll nimmt eine Schlüsselrolle für die Erreichung von Unternehmenszielen ein und sollte strategischer gedacht werden. Das haben auch knapp ein Fünftel der befragten Unternehmen (19 %) erkannt. Sie planen, in Zukunft eine Payroll-Strategie zu implementieren, um ihren kompletten Abrechnungsbereich zu optimieren.

Wichtige Daten aus dem Abrechnungsbereich helfen Unternehmen außerdem bei strategischen Entscheidungen: Wie können wir ressourcenschonender arbeiten? Welche Benefits kosten viel, werden aber gar nicht genutzt? Knapp ein Viertel der Befragten (24 %) erhofft sich in Zukunft bessere Möglichkeiten, Anreize für Mitarbeitende zu schaffen, um sie stärker zu binden.

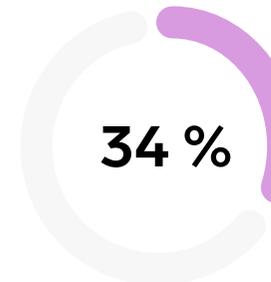
Die meisten Unternehmen sehen die Rolle der Lohn- und Gehaltsabrechnung zukünftig pragmatischer, aber auch strategischer: Für 40 % soll sie vor allem HR-Teams entlasten und ihnen mehr Freiraum für strategische HR-Aufgaben geben.

Über ein Drittel (34 %) sagt, eine moderne, datengestützte Abrechnung soll die Zusammenarbeit zwischen HR und anderen Bereichen unterstützen. Und 29 % der Befragten betonen, dass sie Daten und Analysen hervorbringen soll, um die HR-Strategie mitzuformen.

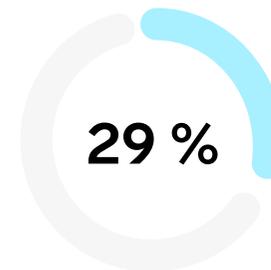
Welche Rolle wird die Entgeltabrechnung zukünftig spielen?



Entlastung von HR-Teams, um mehr Ressourcen für strategische HR-Aufgaben freizusetzen



Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen HR und anderen Bereichen im Unternehmen, z. B. Finance



Lieferung von Daten und Analysen, um die HR-Strategie zu unterstützen

“Eine gute Entlohnung bedeutet weit mehr als “nur” die Durchführung der Lohnabrechnung. Wenn sie unkompliziert durchgeführt werden kann, können sich HR-Teams und Lohnverantwortliche auf das konzentrieren, was wirklich zählt: die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu erfüllen und gleichzeitig der Führungsebene strategische Einblicke in die Lohn- und Gehaltspolitik zu geben.

Auf dieser Basis können dann bessere Personalentscheidungen getroffen werden. Die Grundlage dafür ist eine automatisierte und zuverlässige Software für die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Nur so können Unternehmen eine strategische Payroll-Funktion aufbauen.”



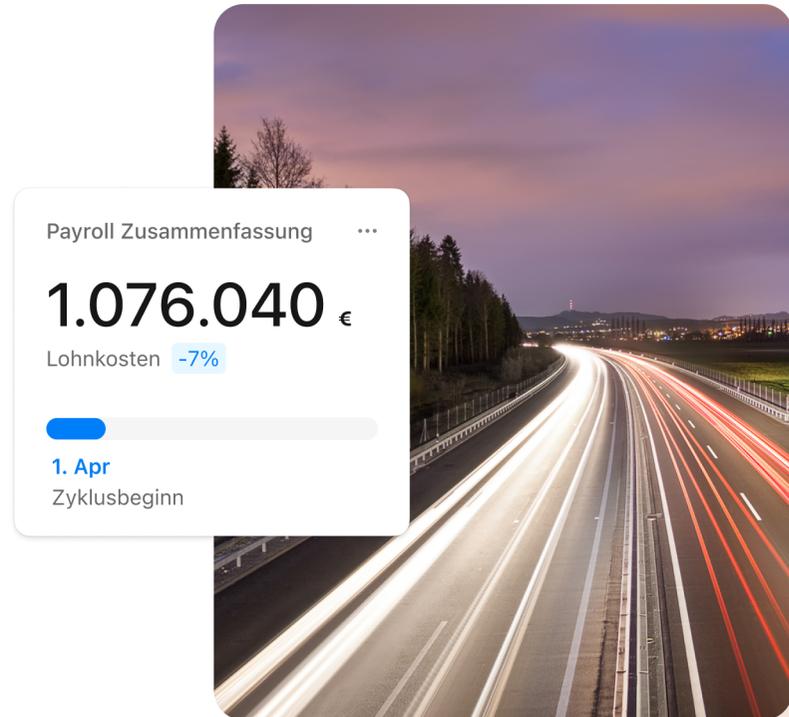
Anita Lettink
Partner bei Strategic
Management Centre



Personio Payroll: Schnell, präzise und müheles abrechnen

Mit Personio Payroll vereinen Sie HR und die Entgeltabrechnung in einem System und befreien sich von Termindruck und Komplexität – mit automatisierten Workflows, einer zentralen Datenbasis und eingebauter Compliance.

[Jetzt Personio Payroll anfragen](#)



Methodik

Die Untersuchung wurde im Auftrag von Personio von Censuswide zwischen dem 18. März und dem 25. März 2024 durchgeführt.

Befragt wurden:

500 HR- und Payroll-Verantwortliche sowie Entscheider:innen in Unternehmen mit 10 bis 2.000 Mitarbeitenden in Deutschland

Über Personio

Personio ist die All-in-One HR-Software, die Ihre Personalarbeit aufs nächste Level bringt – jetzt und in Zukunft. Personio hat es sich zum Ziel gesetzt, Personalprozesse so effizient und effektiv wie möglich zu gestalten, damit sich Unternehmen auf das Wesentliche konzentrieren können: die Mitarbeitenden.

[Jetzt kostenlos testen](#)

Für Presseanfragen:

press@personio.de
+49 (0) 159 0616 8883
www.personio.de/presse

Für Kundenanfragen:

hello@personio.com
+49 (0) 89 262 000 017
www.personio.de

Folgen Sie uns auf:

 [Personio](#)

 [personio_hr](#)