

Wegweiser Lohnabrechnungs-Software:

In 6 Schritten zur passenden Lösung



Personio

Inhaltsangabe

-
- 01** Warum Unternehmen ihre Lohnabrechnung neu denken müssen >

 - 02** Warum Sie Ihren Lohnabrechnungsprozess gerade jetzt ändern sollten >

 - 03** Lohnabrechnungs-Software: So finden Sie das richtige Modell >

 - 04** Anbieter finden: Welche Funktionen und Kriterien sind wichtig? >

 - 05** Favoriten testen und die Software gut kennenlernen >

 - 06** Interne Stakeholder überzeugen >

 - 07** Kauf und Einführung planen >

Warum Unternehmen ihre Lohnabrechnung neu denken müssen

Für 68 Prozent aller Beschäftigten und für **71 Prozent** der jungen Berufstätigen stellt die Bezahlung den wichtigsten Faktor in ihrem Arbeitsverhältnis dar. Sie trägt maßgeblich dazu bei, dass Mitarbeitende ihrem Arbeitgeber vertrauen, motiviert und engagiert sind.

Doch der Abrechnungsprozess ist nach wie vor eine Baustelle in Unternehmen:

65%

Der HR-Verantwortlichen waren bereits mit Problemen bei der Lohnabrechnung konfrontiert.

44%

Erhalten mehrmals im Jahr Beschwerden ihrer Mitarbeitenden zu fehlerhaften Lohnabrechnungen.

67%

Nehmen rund um die Lohnabrechnung keinen Urlaub.

Auf den Punkt gebracht: Lohnabrechnung ist der zentrale Personalprozess, der perfekt funktionieren muss, es aber noch nicht tut.



Die 5 Hauptprobleme klassischer Lohnabrechnung



Zeitfresser

Ca. 3,5 Stunden Aufwand pro Woche: HR ertrinkt in administrativen Aufgaben.



Komplexitätsmonster

Extrem hoher Komplexitätsgrad der Lohnabrechnung in Deutschland: 2023 weltweit auf Platz 2. Hohe Fachkenntnisse von Lohnbuchhaltung und Lohnbüros (Steuerberatung) verlangt.



Kostentreiber

Klassische Lohnabrechnungsprozesse kosten zu viel Zeit und verursachen damit Kosten. 69 Prozent der Unternehmen erwägen, den Abrechnungsprozess komplett auszulagern.



Effizienzblockade

Monatlich wiederkehrender Termindruck. Hoher Stresslevel für Mitarbeitende sowie Zeitaufwand verhindern effizientes Arbeiten.



Fehlerteufel

Nur 78 Prozent der Lohnabrechnungen weltweit waren 2023 fehlerfrei. Für die Korrektur benötigen Unternehmen mindestens zwei Zahlungszyklen.

Doch mit der passenden Lohnabrechnungs-Software boosten Sie die Effizienz und die Motivation Ihrer HR-Teams und verschaffen ihnen schlagartig Luft für die wirklich wichtigen Dinge der Personalarbeit: die Mitarbeitenden.

Lesetipp: [Zeit zum Umdenken: Warum Lohnabrechnung neue Perspektiven braucht](#)

Crashkurs: Warum Sie Ihren Lohnabrechnungsprozess gerade jetzt ändern sollten

Viele Personalverantwortliche zögern die Einführung einer Lohnabrechnungs-Software hinaus, obwohl 69 Prozent sagen, dass ihr Prozess aus zu vielen Einzelschritten besteht.

4 Top-Argumente, warum es so auf keinen Fall mehr weitergeht.

Zu viel Stress

Jeden Monat das gleiche Spiel: Termindruck am Monatsende, damit alles pünktlich fertig wird. Die hochgradige Regulierung in Deutschland mit zahlreichen Variablen verlangt nach höchster Sorgfalt und stets aktuellem Fachwissen.

Ping-Pong mit Steuerberatern und Co.

Lohnabrechnung genehmigen, Exportdateien für Fixgehälter, für einmalige Vergütungen und Personaldaten erstellen und an den Steuerberater oder das Lohnbüro schicken. Bei Fehlern wiederholt sich der Prozess beliebig oft.

Angst vor falschen Mitarbeiterdaten und fehlerhaften Abrechnungen

Wenn alles händisch läuft, passieren zwangsläufig Fehler. Hier eine falsche IBAN, dort eine fehlerhafte SV-Nummer – mit fatalen Folgen für die Abrechnung und die betroffenen Mitarbeitenden, denn eine falsche Lohnabrechnung demotiviert nachhaltig.

Listenchaos

Arbeiten in Excellisten sind hochgradig ineffizient, weil die Daten auf viele Quellen verteilt sind.

Hard Facts zu deutschen Unternehmen:

51%

Nutzen Tabellenkalkulationen als
Basis für Entgeltabrechnung

19%

Prozent arbeiten komplett manuell

36%

Messen keine KPIs zur Entgeltabrechnung

Lesetipps

Wie Degura mit Personio Payroll 85 Prozent der Arbeitszeit in
der Lohnabrechnung einspart

Warum Lohnabrechnung dringend neue Perspektiven braucht

Die 5 größten Kostentreiber im HR



Lohnabrechnungs-Software: So finden Sie die richtige Lösung

Es gibt unterschiedliche Formen und Modelle bei Lohnabrechnungs-Software. Die Anzahl der Anbieter allein im deutschsprachigen Raum ist groß. Damit Sie die für Ihr Unternehmen passende und richtige digitale Lösung zur Lohnabrechnung finden können, haben wir die Vor- und Nachteile im Überblick zusammengefasst.

Die Königslösung, um die volle Power digitaler und auch automatisierter Prozesse zu nutzen, ist Integrierte Softwarelösung. Diese bilden neben der Lohnabrechnung auch alle weiteren HR-Prozesse ab und verknüpfen sie nahtlos miteinander. Das Ergebnis: extrem hohe Produktivität und Effizienz, sichere Compliance und nur eine Datenbasis für Ihre strategisch ausgerichtete Personalarbeit.

**“Wir sparen mit Personio Payroll
jetzt 85 Prozent der Arbeitszeit
in der Lohnabrechnung.”**

Stephanie Burgdorf
Head of People and Culture

DEGURA



Integrierte HR- und Lohnabrechnungs-Software

Geeignet für:

KMU bis etwa 200 Mitarbeitende mit kleinen HR-Teams, die Lohnabrechnung inhouse erledigen (möchten)

Kosten:

In der Regel nur geringe Investitionskosten, weil Miet- bzw. Abomodelle möglich sind. Nur geringe Kosten, wenn die Software cloudbasiert ist und als Software as a Service (SaaS) angeboten wird.

Vorteile:

- **Alle** HR-Prozesse aus einer Hand
- Eine **einzig**e verlässliche Datenquelle
- Prozesse greifen **nahtlos** ineinander
- Hoher Automatisierungsgrad garantiert **Tempo und Fehlerfreiheit**

Lohnabrechnungs-Software Standalone

Geeignet für:

KMU, aber gleichfalls für größere Unternehmen und Konzerne, die ihre Lohnabrechnung intern bearbeiten (möchten).

Kosten:

Auch hier entstehen nur geringe initiale IT-Kosten, die Nutzung wird – abhängig vom Anbieter und vom genutzten Modell – normalerweise über Abo- bzw. Mietkosten abgerechnet.

Vorteile:

- Lohnabrechnung kann durchgängig auf digitalem Weg erledigt werden

Nachteile:

- Verknüpfungen zu anderen HR-Systemen wie z.B. Recruiting, Personalakte, Zeiterfassung müssen über Schnittstellen hergestellt werden
- Mehrere Datenquellen

Die verschiedenen Modelle

On-Premise-Lösungen

Wenn Lohnabrechnungs-Software als On-Premise-Lösung genutzt werden soll, fällt ein einmaliger Kaufpreis zu Beginn der Nutzung an. In der Regel sind wichtige Updates der Software nicht im Kaufpreis enthalten und das nutzende Unternehmen muss sich selbst um das Hosting kümmern, weil die Software auf unternehmenseigenen Servern installiert wird.

Software as a Service (SaaS) in der Cloud

Bei einer SaaS-Lösung fällt kein einmaliger Kaufpreis an, weil die Software für einen bestimmten Zeitraum gemietet wird. Außerdem sind Updates im Abo-Preis enthalten und der Softwareanbieter ist für die Bereitstellung des Programms verantwortlich. Problematische technische Aspekte wie zum Beispiel Wartungsarbeiten tangieren das nutzende Unternehmen nicht. Es kann sofort mit der Nutzung gestartet werden. SaaS-Lösungen sind in der Regel standardisiert, individuelle Anpassungen sind mit weiteren Kosten verbunden.

Anbieter finden: Welche Funktionen und Kriterien sind wichtig?

Viele Unternehmen zögern, ihre traditionellen Prozesse zu ändern – aus Sorge vor potentiellen Fehlern. Doch damit verschenken sie wertvolles Potenzial, denn mit der richtigen Software führen Sie Ihre Entgeltabrechnung entspannter und sorgenfreier durch.

Diese Checkliste zeigt Ihnen die wichtigsten Funktionen und Aufgaben, die eine Abrechnungs-Software abdecken muss.

Das sollte die Software abdecken	Personio	Ihr aktuelles Tool	Alternative Lösung
Benutzerfreundlichkeit			
<input type="radio"/> Interne Abrechnung, bei der Sie die volle Kontrolle behalten	<input type="radio"/> Intuitive Lösung, die es allen leicht macht, die Gehaltsabrechnung fehlerfrei und gesetzeskonform intern durchzuführen		
<input type="radio"/> Lohnbuchhaltung und HR nahtlos in einem System integriert			
<input type="radio"/> Alle Aufgaben für die Lohnabrechnung sind vororganisiert und können schnell bearbeitet werden			
<input type="radio"/> Intuitiv und benutzerfreundlich			
<input type="radio"/> Employee-Self-Service			
<input type="radio"/> Self-Service für Payroll-Verantwortliche			

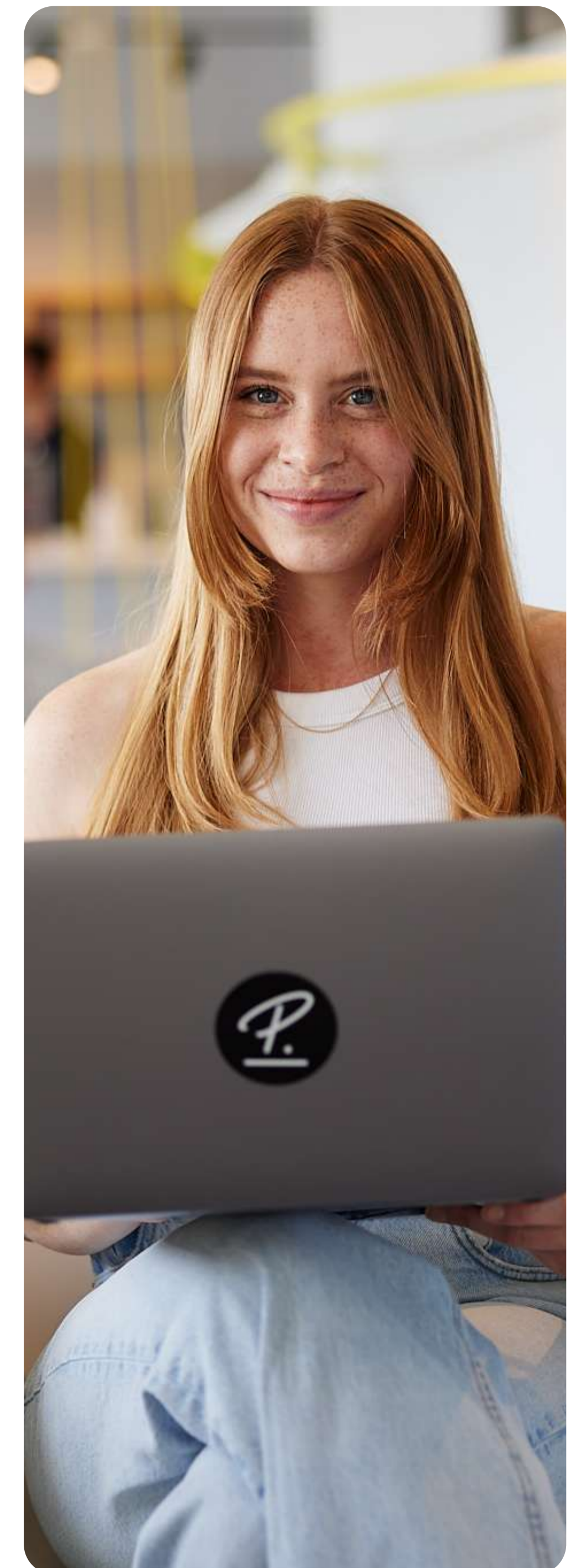
Das sollte die Software abdecken	Personio	Ihr aktuelles Tool	Alternative Lösung
Abrechnung vorbereiten			
<input type="radio"/> Lohnrelevante Daten (geleistete Arbeitsstunden, Urlaub, Boni usw.) aus internen und externen Systemen konsolidieren.	<input type="radio"/> In Sekunden abrechnen, mit HR und Payroll an einem Ort		
<input type="radio"/> Spezielle Abrechnungsfälle und Änderungen überprüfen.			
<input type="radio"/> Gehälter und Arbeitszeiten für Angestellte auf Stundenbasis prüfen.			
Abrechnung vorbereiten			
<input type="radio"/> Sicherstellen, dass Gehälter korrekt berechnet sind	<input type="radio"/> Sparen Sie Wochen, denn Ihre Gehaltsabrechnung ist dank automatischer Eingabevalidierung von Anfang an korrekt.		
<input type="radio"/> Sicherstellen, dass alle aktuellen Änderungen der Mitarbeiterdaten berücksichtigt werden.			
<input type="radio"/> Änderungen bei gesetzlichen Vorschriften werden automatisch geprüft			





Das sollte die Software abdecken	Personio	Ihr aktuelles Tool	Alternative Lösung
Abrechnung durchführen			
<input type="radio"/> Vorschau für Dokumente abrufen, bevor Sie die Abrechnungen genehmigen.	<input type="radio"/> Führen Sie Abrechnungen jederzeit durch. Sehen Sie eine Vorschau auf Lohnzettel in Echtzeit.		
<input type="radio"/> Daten für die Lohn- und Gehaltsabrechnung übertragen.			
<input type="radio"/> Abrechnungen vor Ablauf der monatlichen Frist genehmigen.			
Lohnzettel und Reporting			
<input type="radio"/> Lohnzettel an alle Beschäftigten verteilen.	<input type="radio"/> Relevante Dokumente werden automatisch erstellt.		
<input type="radio"/> Berichte zu Gehältern einsehen und mit anderen Abteilungen wie Steuerberatung, Buchhaltung, Finanzen kommunizieren.			
<input type="radio"/> Einfache Erstellung von Abrechnungsberichten, z. B. nach Kostenstellen und Krankenversicherungen.			

Das sollte die Software abdecken	Personio	Ihr aktuelles Tool	Alternative Lösung
Compliance			
<input type="checkbox"/> ITSG-Zertifizierung vorhanden	<input type="checkbox"/> Kein Hin & Her mehr. Die rechtliche Kommunikation mit Behörden und Sozialversicherung läuft automatisch.		
<input type="checkbox"/> Einfacher Zugriff auf wichtige Berichte, z. B. zu A1-Bescheinigungen.			
<input type="checkbox"/> Kommunikation mit externen Stellen wie Steuerbehörden, Kranken-, Renten- und Sozialversicherungen.			
Support			
<input type="checkbox"/> Ein Experten-Team bewertet Ihre Anforderungen vor der Implementierung.	<input type="checkbox"/> Expertise und Unterstützung zu jeder Zeit		
<input type="checkbox"/> Anleitung und Hilfe bei der Implementierung durch ein kompetentes Support-Team.			
<input type="checkbox"/> Umfassende kontextbezogene Hilfe für eine effiziente Abrechnung			





Wenn Sie etwas in dieser Checkliste vermissen, notieren Sie es hier. Vermerken Sie auch, wenn Sie zu einzelnen Funktionen Ergänzungen haben – diese können Sie bei einem potentiellen späteren Beratungsgespräch heranziehen.

Anmerkungen

Personio Payroll: Schnell, präzise und mühelos abrechnen

Mit Personio Payroll erstellen Sie Lohn- und Gehaltsabrechnungen **innerhalb von Minuten. Per Mausklick und in Echtzeit – da HR und Abrechnung in einem System ablaufen.**

Alle Daten Ihrer Mitarbeitenden sowie sämtliche Gehaltsdaten werden automatisch konfiguriert, konsolidiert und dann in Echtzeit mit der Gehaltsabrechnung synchronisiert.

Aus acht Schritten in der manuellen Lohnabrechnung werden mit der automatisierten Lösung von Personio Payroll nur noch zwei. Simpel statt komplex, Minuten statt Wochen.

Personio Payroll

**Lohnabrechnung,
wie sie sein sollte**



[Jetzt Personio Payroll anfragen](#)

Testen Sie Ihre Favoriten und lernen Sie die Software gut kennen

Damit Sie nicht die Katze im Sack kaufen, sollten Sie auf jeden Fall **mehrere Anbieter von Lohnabrechnungs-Software kontaktieren** und die Produkte ausführlich und in aller Ruhe testen. Seriöse und professionelle Unternehmen bieten **kostenlose Einführungen** und auch Testphasen an, in deren Verlauf Sie prüfen können, ob die Software Ihre Anforderungen vollumfänglich erfüllt. Auch **Webinare oder Video-Calls** mit Produktexpert:innen vermitteln ein Bild der Software.

Diese 6 Punkte sollten Sie unbedingt berücksichtigen:

1

Stellen Sie sicher, dass auch Ihre Abrechnungsfachleute die unterschiedlichen Softwares auf Herz und Nieren testen können. Vertrauen ist gut – selbstständiges Erleben ist besser!

2

Klären Sie, ob und in welchem Umfang die Lohnabrechnungs-Software an Ihre Bedürfnisse angepasst werden kann.

3

Nehmen Sie vor allem die Prozesse und Workflows der Software detailliert in den Fokus und lassen Sie sich nicht von einer breiten Funktionspalette blenden. Eventuell benötigen Sie diese im Alltag nicht.

4

Fragen Sie bei den Anbietern nach aktuellen Referenzen möglichst in Ihrer Branche und zu einer vergleichbaren Unternehmensgröße.

5

Welche Mission verfolgen die einzelnen Anbieter? Passen diese zu Ihrem Angebot, Ihren Services oder Produkten?

6

Bereiten Sie Vertragsgespräche mit inhaltlicher Unterstützung mehrerer Fachbereiche vor. Klären Sie vorher, welche Anforderungen Sie aktuell haben, aber auch, wo diese in der Zukunft liegen könnten.

Interne Stakeholder überzeugen

Wenn Sie die Vorteile einer Lohnabrechnungs-Software lediglich durch die HR-Brille betrachten, könnten Sie die wichtigen Stakeholder verlieren. Doch ohne Go durch die Geschäftsführung bleibt der so wichtige Schritt hin zur Digitalisierung der Lohnabrechnung nur ein Wunsch. Mit diesen Argumenten überzeugen Sie interne Stakeholder.

1

Definieren Sie die Stakeholder und nehmen Sie deren Perspektive ein. Die C-Level-Ebene interessiert sich in diesem Zusammenhang vor allem für Aspekte wie anfallende Kosten und den Return on Invest (ROI) in die Software.

2

Legen Sie Ziele fest, die mit einer Einführung einer Lohnabrechnungs-Software verbunden sind. Hier geht es darum, den Effekt der Software auf die Unternehmensziele darzustellen. Tun Sie dies möglichst konkret und mit Fakten untermauert.

3

Formulieren Sie die für den jeweiligen Stakeholder passenden Argumente. Nutzen Sie dafür Leitfragen wie „Wie steigern wir mit einer Lohnabrechnungs-Software die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden?“ oder „In welche strategischen Projekte investieren wir die gewonnene Zeit?“

4

Erläutern Sie den Nutzen einer Lohnabrechnungs-Software – für die verschiedenen Ebenen, die davon betroffen sind. Von HR bis zur kompletten Belegschaft.

5

Stellen Sie die Top-Punkte der Software heraus, z. B. Lohnabrechnung in Echtzeit.

6

Stellen Sie den ROI der Lohnabrechnungs-Software klar heraus. Dieser wird sich vielleicht nicht in IT-Kosten widerspiegeln, sehr wohl aber in belastbaren Fakten wie Kunden- und Mitarbeiterbindung, konkreten Zeit- und Kosteneinsparungen.

7

Nutzen Sie Referenzen aus Ihrer Branche, die bereits Erfolge mit der neuen Software erzielt haben.

Konkrete Argumente für Ihre Stakeholder für eine Lohnabrechnungs-Software

Zeitgewinn für HR

38 Prozent der in Deutschland Beschäftigten sehen sich nach einem neuen Job um und 55 Prozent der Personalverantwortlichen können die Abwanderung nicht verhindern, geschweige denn die **Personalentwicklung vorantreiben**. Der Hauptgrund? HR fehlt schlicht die Zeit – die muss für administrative Monsterprozesse wie die Lohnabrechnung investiert werden.

Außerdem kommt eine **Personio Studie** zu dem Ergebnis, dass 84 Prozent der Mitarbeitenden länger als einen Tag auf eine Antwort von HR warten müssen. Die Folge: Frust und Abwanderungsgedanken.

Hier ist eine in Echtzeit agierende Lohnabrechnungs-Software ein Gamechanger: Nutzer von **Personio Payroll** berichten zum Beispiel von einer Zeitersparnis um bis zu 85 Prozent. Damit wächst der Freiraum für strategische Themen wie Mitarbeiterbindung, Entwicklung und People Analytics gewaltig.

“Durch die hohe Automatisierung bei der Lohnbuchhaltung gewinnen wir wertvolle Zeit für Themen, die unser Wachstum fördern.”

Mareile Wölwer
Managing Director, vetevo GmbH

vetevo



Verlässlichkeit und Sicherheit

Die Gehälter stellen mit fast 60 Prozent den größten Kostenfaktor für Unternehmen dar. Auch deshalb sollten sich Unternehmen beim Thema Lohn- und Gehaltsabrechnung keine Fehler erlauben. Knapp **64 Prozent** der Unternehmen in Deutschland sehen das komplexe Steuersystem und die Sozialgesetzgebung als größte Hindernisse bei der Lohnabrechnung.

Lohnabrechnungs-Software minimiert Fehler durch automatisierte Fehlererkennung, z. B. bei **Compliance-Richtlinien** zu Steuern. Damit geht auch das Risiko von Bußgeldern oder rechtlichen Konsequenzen gegen Null.

Mitarbeiterzufriedenheit

Eine fehlerhafte Lohnabrechnung kann drastische Konsequenzen haben. Für Mitarbeitende ist die Bezahlung ein wesentlicher Faktor für die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber. Unternehmen, die eine Lohnabrechnungs-Software im Rahmen einer ganzheitlichen HR-Lösung einsetzen, bieten allen Beschäftigten erhebliche Mehrwerte. Diese sind.

- Transparenz
- Sicherheit
- Vertrauen
- Wertschätzung

Mitarbeitende, die einen einfachen und direkten Zugriff auf ihre Lohnabrechnung haben, vertrauen ihrem Arbeitgeber. Sie fühlen sich wertgeschätzt und die **Bindung an das Unternehmen** verstärkt sich.

Kauf und Einführung planen

Eine gelungene Einführung und Implementierung der neuen Lohnabrechnungs-Software ist der Schlüssel zu einem sofortigen, aber auch dauerhaften Erfolg im täglichen Einsatz. Deshalb sollten Sie den Anbieter der gewählten Software hier unbedingt mit ins Boot holen.

Er hat genau die Erfahrung und Kenntnisse, die Ihnen als HR in dieser neuen Situation jetzt helfen. Legen Sie gemeinsam einen Projektplan fest, in dem die folgenden Punkte berücksichtigt werden sollten.

Was müssen Sie vorbereiten?

1

Verantwortlichkeiten festlegen: Welche Abteilung und welche Mitarbeitenden sind für welche Aufgaben verantwortlich?

2

Meilensteine definieren: Welche Punkte sollen bis wann abgeschlossen sein?

3

Interne und externe Stakeholder mitnehmen: Herrscht Einigkeit über festgelegte Inhalte und den Zeitplan?

4

Wissensvermittlung klären: Welche Mitarbeitenden müssen zu welchem Zeitpunkt Einführungen vom Anbieter in die Lohnabrechnungs-Software erhalten? Denken Sie daran, auch Ihren Steuerberater in der neuen Software schulen zu lassen!

5

Testphase definieren: Wie lange läuft die Software parallel zum alten Lohnabrechnungsverfahren, um die Funktionstüchtigkeit zu prüfen?

6

Personal- und Gehaltsdaten vorbereiten und checken: Was müssen Sie mit den Daten machen, um diese sauber in die Software implementieren zu können? Wer kümmert sich darum?

7

Kommunikation suchen: Nehmen Sie die Mitarbeitenden in der Lohnabrechnung und den Steuerberater von Anfang an mit. Stehen Sie jederzeit für Fragen zur Verfügung.

"Wir haben Zugriff auf das Personio von Mandanten und können Unterlagen direkt herunterladen. So sparen wir zig Mails."

Arne Keller
Steuerberater

bdgroup
Wirtschaftsprüfung/Steuerberatung



Lohnabrechnung, wie sie sein sollte

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

[Jetzt Personio Payroll anfragen](#)

