

2021 Global Payroll Complexity Index

Komplexität in der
länderübergreifenden Lohn- und
Gehaltsabrechnung



alight

INHALT

1	Übersicht
2	2021 Global Payroll Complexity Index Top 40
5	Top-10-Länder
7	Regionale Komplexität in der Lohn- und Gehaltsabrechnung
13	Wichtigste Ergebnisse
26	Expertenmeinung
31	Zusammenfassung
33	Demografische Forschung



ÜBERSICHT

Der Alight Global Payroll Complexity Index (GPCI) bietet Führungskräften in der Personaladministration und Entgeltabrechnung einen aktuellen Einblick in die Herausforderungen und die Komplexität, mit denen sie bei der Bearbeitung der Lohn- und Gehaltsabrechnung in einem oder mehreren Ländern konfrontiert sind.

Der Bericht 2021 befasst sich damit, wie sich Unternehmen auf die Zukunft der Gehaltsabrechnung vorbereiten und zeigt auf, welche Schritte zur Verbesserung der Effizienz unternommen werden können. Dabei wird auch die wichtige Rolle der Entgeltabrechnung als strategischer Geschäftspartner berücksichtigt.

Diese, nunmehr in fünfter Ausgabe vorliegende, alle zwei Jahre durchgeführte Umfrage hat sich in den letzten zehn Jahren weiterentwickelt. Sie befasst sich mit aktuellen Trends in den Bereichen Lohn- und Gehaltsabrechnung und Technologie sowie mit den sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Standorts und der Vergütung von Mitarbeitern.

Die Ergebnisse fassen die Erfahrungen von Hunderten von Lohnbuchhaltungs- und Personalfachleuten aus der ganzen Welt zusammen. Diese Experten beantworteten Fragen zu Strategie, Servicebereitstellung, Lieferantenmanagement und den Besonderheiten der Verwaltung und Vergütung von Mitarbeitern in Zeiten des schnellen Wandels. Die meisten Befragten hatten Mitarbeiter in mehr als einem Land.



2021 Global Payroll Complexity Index Top 40

Rangliste der 40 wichtigsten Länder in der Reihenfolge der Komplexität der Lohn- und Gehaltsabrechnung – basierend auf verbindlichen gesetzlichen Bestimmungen, Berichtspflichten, Prozessen und Sicherheitsvorschriften.

	2021	Country	2019	2017
→	1	Frankreich	1	1
→	2	Italien	2	2
→	3	Belgien	3	3
→	4	Deutschland	4	16
↑	5	Spanien	6	8
↑	6	Polen	10	14
↑	7	Russland	11	10
↑	8	Schweiz	14	22
↓	9	Japan	5	5
↑	10	USA	21	15
↑	11	Südafrika	12	N/A
↓	12	Dänemark	8	6
↓	13	Venezuela	9	N/A
↓	14	China	7	20
↑	15	Mexiko	19	27
↓	16	Niederlande	9	7
↓	17	Schweden	13	13
↑	18	Österreich	30	N/A
↓	19	Brasilien	16	9
→	20	Finnland	20	N/A
↑	21	Australien	24	17
↑	22	Rumänien	29	N/A
↑	23	Argentinien	12	23
↓	24	Südkorea	15	N/A
↓	25	Indien	23	21
+	26	Slovakei	N/A	N/A
+	27	Tschechien	N/A	N/A
+	28	Indonesien	N/A	N/A
↓	29	Malaysia	22	29
↓	30	Kanada	29	24
↓	31	Großbritannien	28	19
↓	32	Neuseeland	27	12
↓	33	Irland	17	11
↑	34	Kolumbien	37	N/A
↑	35	Thailand	38	N/A
↓	36	Türkei	25	25
↓	37	Philippinen	18	18
↓	38	Singapur	31	4
↓	39	Hongkong	26	28
↓	40	Vereinigte Arabische Emirate	32	26



Von den Payroll-Teams wird heute erwartet, dass sie sich mit zunehmender Geschwindigkeit an globale Ereignisse, technologische Veränderungen und die Bedürfnisse und Anforderungen der Mitarbeiter anpassen.

Die globalisierte Wirtschaft ist schnelllebig, wettbewerbsorientiert und komplexer denn je, da alle Unternehmen versuchen, sich neu zu organisieren, umzustrukturieren und sich von den Folgen der Pandemie zu erholen. Legacy Anwendungen und Prozesse für die Lohn- und Gehaltsabrechnung können diese Komplexität nicht bewältigen. Sie haben nicht die nötige Reaktionsfähigkeit, um oft schnell zu reagieren und zu innovieren.

Cloud-Payroll-Plattformen und integrierte Daten sind der Schlüssel zur Festlegung und Erreichung der übergeordneten Unternehmensziele. Die Auslagerung des gesamten oder eines Teils des Risikos und der Komplexität der Payroll ist eine Option, die von Unternehmen zunehmend in Betracht gezogen wird. Eine unzureichend verwaltete Lohn- und Gehaltsabrechnung kann sich negativ auswirken – auf die wirtschaftliche Situation und den Ruf Ihres Unternehmens.

Die Nachfrage nach Echtzeitdaten zur Unterstützung verlässlicher und zeitnaher Geschäftsentscheidungen steigt. Dies gilt ebenso für die Erkenntnis, dass die Integration von Payroll-Daten mit denen anderer Geschäftsfunktionen erhebliche Betriebs- und Wettbewerbsvorteile bringt.

Eine einzige Quelle für Business Intelligence ist der schnellste und zuverlässigste Weg, um einen Überblick über die Rentabilität und Effizienz eines gesamten Unternehmens in Echtzeit zu erhalten. Dieser Ansatz hat sich während der Pandemie für Unternehmen mit dieser Fähigkeit als unschätzbar erwiesen.

Der Zugriff aus der Ferne wird immer mehr zu einem Muss. Für viele wurde die Ausfallsicherheit der Lohn- und Gehaltsabrechnung durch die COVID-19-Lockdowns zu einem wichtigen Thema. Wie in früheren GPCI-Reports steht die Datensicherheit weiterhin an erster Stelle.

Die Unterbrechungen durch die Pandemie sowie die Notwendigkeit der Einhaltung von Gesetzen und Prozessen treiben das Interesse an cloudbasierten, ausgelagerten und gemanagten Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozessen deutlich voran. Der GPCI-Report 2021 zeigt zum ersten Mal, dass die Nutzung einer cloudbasierten Entgeltabrechnung die Nutzung von internen Prozessen übersteigt.

In diesem Bericht wird der derzeitige Stand der Komplexität der Lohn- und Gehaltsabrechnung dargestellt. Er beschreibt darüber hinaus die vielen Schritte, die Sie unternehmen können, um Ihre nationale und länderübergreifende Lohn- und Gehaltsabrechnung mit den Anforderungen eines gesunden Unternehmens in einer sich ständig verändernden Welt in Einklang zu bringen.

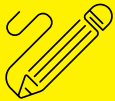
Wenn Sie nach der Lektüre dieses Berichts noch Fragen haben, lassen Sie uns darüber sprechen”.



*Luca Saracino,
Stellvertretender
Geschäftsführer,
Alight solutions*

Top 40 – Zusammenfassung

Schwerpunkt der Top 40 des GPCI für 2021
sind zehn für die Compliance und
Genauigkeit in der Lohn- und
Gehaltsabrechnung wesentliche
Schlüsselfaktoren:



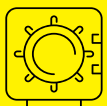
- 1 Häufigkeit und Anforderungen der Berichterstattung



- 2 Compliance: Steuer- und Sozialversicherungsabzüge



- 3 Bestimmungen und Gesetzgebung für die Lohn- und Gehaltsabrechnung, einschließlich regionaler und lokaler Abweichungen und Aktualisierungen



- 4 Sicherheit, Nutzung und Speicherung von Daten



- 5 Arbeitnehmerrechte und -leistungen, einschließlich Mindestlohn, Überstunden und Schichtzulagen



- 6 Gewerkschaftsbildung und Betriebsräte



- 7 Abzug von fakultativen Zulagen, z. B. Essenszuschuss, flexible Leistungen und Spot-Boni



- 8 Prozess und Berichterstattung – Anzahl der Mitarbeiterfelder, Häufigkeit usw.



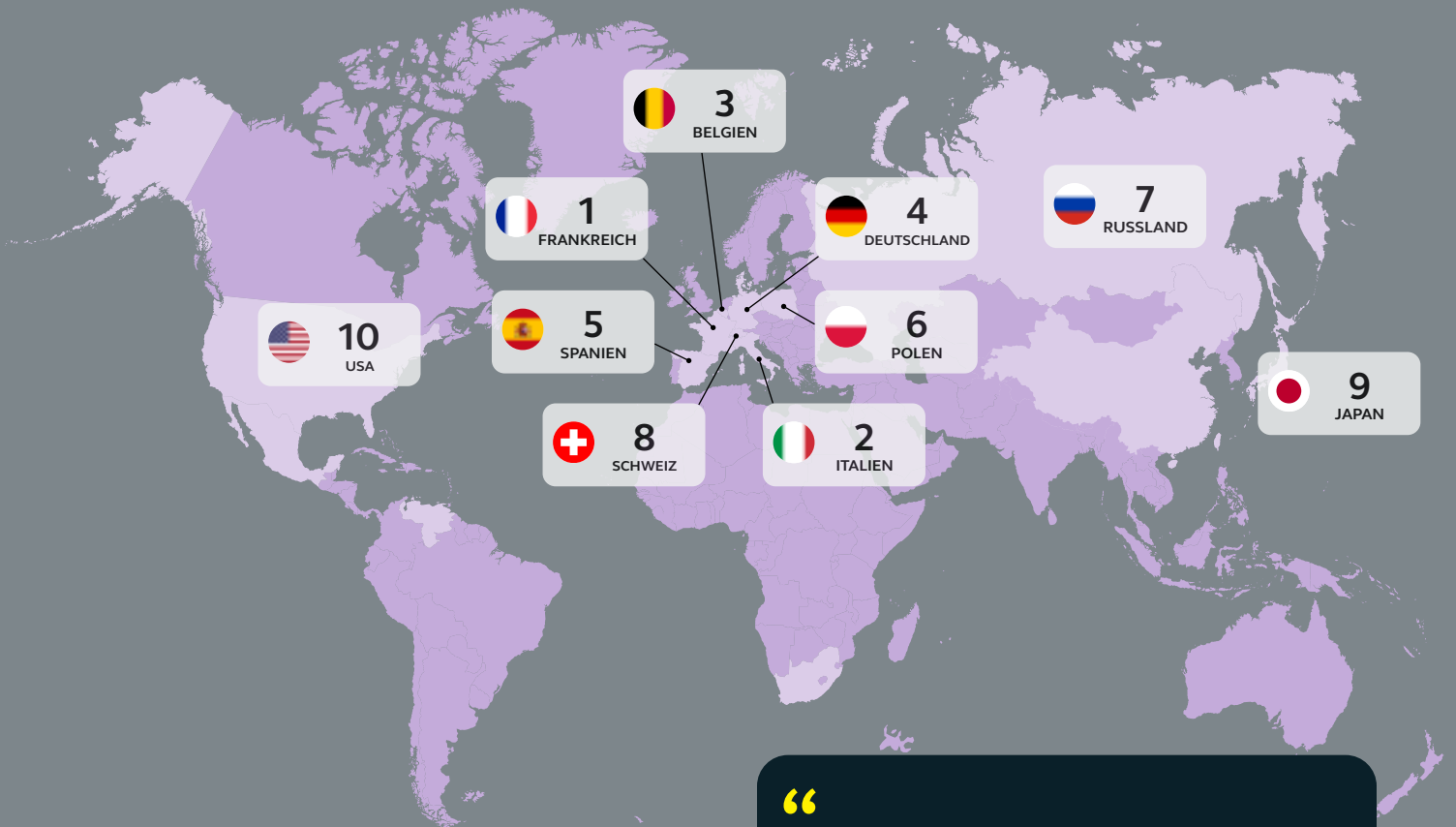
- 9 Tägliches Payroll-Management



- 10 Ausnahmen einschließlich COVID-bedingter Änderungen

Top 10 Länder

Rangliste der Top-10-Länder nach Komplexität der Lohn- und Gehaltsabrechnung – basierend auf verbindlichen gesetzlichen Bestimmungen, Berichtspflichten, Prozessen und Sicherheitsvorschriften

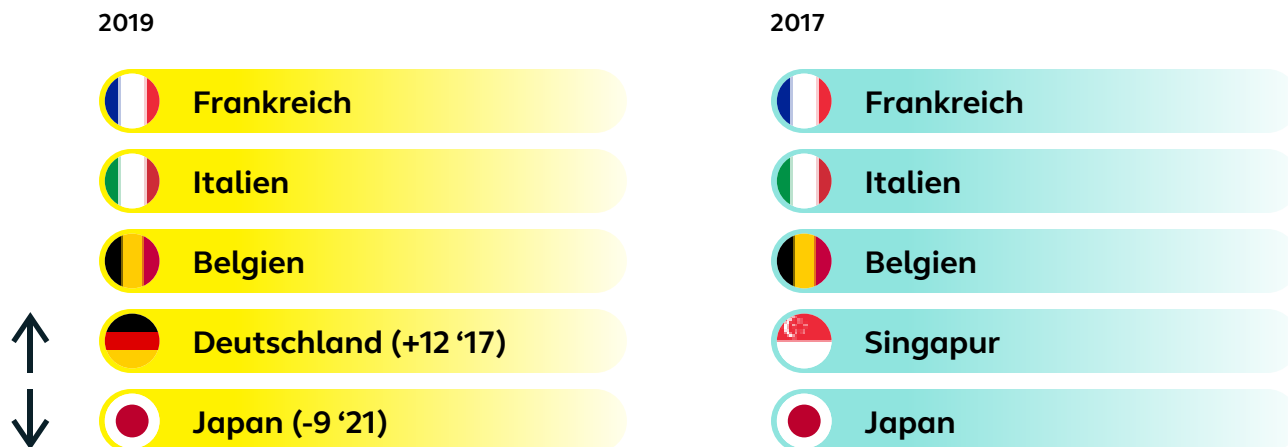


“

Europa ist weiterhin der Spitzenreiter bei der Komplexität der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Die Arbeitsgesetzgebung ist bekanntlich streng und arbeitnehmerfreundlich. Unternehmen, die nach Europa expandieren, müssen sich dessen bewusst sein.

”

Top-5-Länder – Stand 2019 und 2017*



Top 5 Veränderungen

Aufgestiegen (gestiegene Komplexität)



Abgestiegen (geringere Komplexität)



* Der Algorithmus zur Berechnung der Komplexität der Gehaltsabrechnung wurde für den GPCI 2021 aktualisiert, um den umfassenderen Änderungen in der globalen Gehaltsabrechnung, Compliance und Vorschriften zu entsprechen.

Europa ist der komplexeste Kontinent für die Lohn- und Gehaltsabrechnung

Fast die Hälfte der Top 40 befindet sich in Europa. Frankreich, Italien, Belgien und Deutschland bleiben konstant auf den Plätzen eins bis vier. Japan wurde im Jahr 2021 von Spanien vom fünften Platz verdrängt. Die Arbeitsgesetze in den fünf führenden Ländern sind bekanntlich sehr streng und arbeitnehmerfreundlich. Die Gewerkschaften sind stark und Tarifverträge schützen die Arbeitsbedingungen. Die Regeln werden von Tarifverträgen (Collective Bargaining Agreements, CBAs) festgelegt. Sie werden auf nationaler und regionaler Ebene, oft bis auf die Branchen-, Unternehmens- oder Werksebene ausgehandelt, um Gültigkeit zu erlangen.

Die Mitglieder der Europäischen Union (EU) müssen sich an die Arbeitsschutzrichtlinien halten. Nicht-EU-Länder legen oft ihre eigene Fassung fest. Die DSGVO ist ein perfektes Beispiel dafür. Zudem sind sprachliche und kulturelle Unterschiede zu berücksichtigen.

In letzter Zeit werden die Länder Osteuropas immer stärker reguliert, so dass viele, darunter Polen und Rumänien, im zweiten Bericht in Folge an Komplexität gewinnen. Die nordischen Länder stagnieren weitgehend. Dänemark verzeichnet einen Rückgang.



Asien-Pazifik (APAC)

Sechzig Prozent der Weltbevölkerung leben im asiatisch-pazifischen Raum. Dort werden zehn Sprachen gesprochen und die Umrechnung von Wechselkursen ist eine Herausforderung. Diese Region verzeichnete bei der Komplexität der Lohn- und Gehaltsabrechnung dennoch den größten Rückgang. Nur Australien und Thailand legten zu.

China, Malaysia, Singapur und Neuseeland rangierten im Bericht von 2019 höher. Da sie ihre regulatorischen Standards an den Rest der Welt anpassen mussten, waren sie neue Marktteilnehmer. Diese Anpassung war notwendig, um weiterhin westliche, serviceorientierte Unternehmen anzuziehen.

Viele der eingeführten Prozesse sind digital und entsprechen so dem Standard für moderne Payroll-Lösungen. In vielen Ländern funktioniert diese Technologie allerdings noch nicht zuverlässig. Die vorhandenen Möglichkeiten bestehen darin, Prozesse auszulagern oder riskante manuelle Prozesse einzusetzen.

Der Trend zum Outsourcing ist auch auf komplexe länderspezifische Sicherheitsbestimmungen, kulturelle Sensibilitäten und den Bedarf an spezifischen Länderkenntnissen für die Verarbeitung und Berichterstattung zurückzuführen.



Nordamerika

Die USA verzeichneten einen starken Anstieg, Kanada hingegen blieb stabil. Die Veränderung der USA ist auf die Neugewichtung nach der Verdrängung durch neue Volkswirtschaften in Osteuropa und Lateinamerika im Jahr 2019 zurückzuführen.

Die US-amerikanischen Arbeitsgesetze und Vorschriften für die Lohn- und Gehaltsabrechnung sind komplex. Die Unterschiede zwischen den 52 Staaten und Territorien sind erheblich. Auch zwischen den Regionen und Städten variieren die Regeln. Die Prioritäten für die Anwendung der Regeln sind nicht einheitlich. Es kann hohe Strafen für die Nichteinhaltung geben.

So legte die US-Regierung im Jahr 2020 den nationalen Mindestlohn auf 7,25 USD pro Stunde fest. Allerdings haben 29 Bundesstaaten und der District Columbia ihren eigenen, höheren Mindestlohn festgelegt. Der höhere Wert hat in diesen Fällen Vorrang. Alle Arbeitsstunden über 40 Stunden pro Woche hinaus werden mit mindestens 150 % des regulären Satzes bezahlt.

Steuerabzüge sind ein weiteres Problem. Sieben Bereiche berücksichtigen jeweils Zuschläge für Alleinstehende, Verheiratete, die ihre Steuererklärung getrennt einreichen, Verheiratete, die ihre Steuererklärung gemeinsam einreichen, Höchstverdiener im Haushalt sowie Witwen und Witwer. Einige Staaten erheben zusätzliche Steuern.



Die USA haben beim Anspruch auf Jahresurlaub und Freistellung eine Alleinstellung. Es gibt kein Bundesgesetz dazu. Jeder Urlaub liegt im Ermessen des Arbeitgebers und unterliegt einer vertraglichen Vereinbarung. Die Zahlung für die 10 nationalen Feiertage ist ebenfalls Ermessenssache.

Unternehmen mit einer Belegschaft in Kanada stehen vor ähnlich komplexen Zusammenhängen.

Auch hier gibt es Unterschiede zwischen den Gesetzen und Bestimmungen des Bundes, der Provinzen und der Territorien. Regeln ändern sich häufig. Die meisten Mitarbeiter sind durch die Gesetze ihrer Provinz oder ihres Territoriums geschützt. Der Rest ist durch Bundesarbeitsvorschriften geschützt. Seit dem letzten GPCI hat das Parlament von Kanada eine Reihe von Gesetzesänderungen verabschiedet. Dazu gehören Gesetze zur Lohntransparenz, ein Plan für Lohngerechtigkeit und Vielfalt, inklusive gleicher und fairer Bezahlung.

Südamerika

Die Länder Südamerikas haben den GPCI 2019 am stärksten aufgerüttelt. Im Jahr 2021 erfolgte jedoch in allen Ländern außer Kolumbien eine Nivellierung bzw. Verringerung der Komplexität.

Zurückzuführen ist dies größtenteils auf die Automatisierung der Lohn- und Gehaltsabrechnung in Ländern, deren manuelle Prozesse dadurch ersetzt wurden. Die Ineffizienzen und Ausfallkosten waren zu groß und die Konsolidierung wurde als notwendig erkannt.

Viele US-Firmen haben in Argentinien und Brasilien Shared-Service-Zentren für HR und Payroll gegründet, da sie sich in den gleichen Zeitzonen befinden und die Start-up- und Personalkosten niedrig sind. Datensicherheit und Datenschutz müssen auf höchstem Niveau und in Übereinstimmung mit den Sarbanes Oxley-Bestimmungen sein.

Die Gesetzgebung änderte sich weiterhin häufig und unregelmäßig, und die damit verbundene Komplexität wurde an Payroll-Spezialisten wie Alight ausgelagert. Lokale Kenntnisse zu haben, ist ganz wesentlich.



Naher Osten und Afrika

Das einzige Land in den Top 40 aus dem Nahen Osten sind die Vereinigten Arabischen Emirate. Afrika ist nicht im GPCI 2021 vertreten, da zum Zeitpunkt der Erstellung keine Daten aus Afrika verfügbar waren.

Die Arbeitsgesetze sind in dieser Region sehr unterschiedlich. Arbeitsverträge in Algerien zum Beispiel können schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden. In Ägypten werden Verträge in arabischer Sprache und in dreifacher Ausfertigung erstellt. Die Mindestlöhne variieren. Häufig, aber nicht immer, werden sie an die Lebenshaltungskosten angepasst. Dies erhöht die Komplexität. In vielen Ländern des Nahen Ostens gilt der Mindestlohn nicht für den privaten Sektor.

Seit dem Index 2019 haben die VAE Datenschutzgesetze auf der Grundlage der DSGVO eingeführt, um Tochtergesellschaften europäischer Unternehmen zu betreiben. Dies ist eine Ergänzung zur Nationalen Cybersicherheitsstrategie der VAE. Bahrain hat ein eigenes Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten.

Die meisten Lohn- und Gehaltsabrechnungen werden in Afrika von Büros in Südafrika durchgeführt. Das Land ist stärker reguliert und stabiler als viele afrikanische Nachbarländer. Die Lohn- und Gehaltsabrechnung wird von der südafrikanischen Steuerbehörde (SARS) geregelt. Im Jahr 2019 belegt Südafrika Platz 12 im Index.



Die Top-10-Herausforderungen bei der Gehaltsabrechnung im Jahr 2021

1

Kontrolle der Bedrohungen für Datenschutz, Sicherheit und Gesetzgebung

2

Höhere Genauigkeit bei der Integration der Gehaltsabrechnung mit HR- und anderen Geschäftsprozessdaten

3

Bedarf an größerer Systemflexibilität

4

Management der technologischen Entwicklung

5

Änderungen bei Löhnen und Vergütungen sowie Zulagen für die Arbeit von zu Hause aus

6

Bedarf an Datenstandardisierung zur Vereinfachung der Personal- und Prozessprüfung für die Berichterstattung und die Planung auf höchster Unternehmensebene

7

Integration neuer Methoden für Vergütung und Leistungen (Pay as you earn, Kryptowährung)

8

Anpassung von statusbasierten Mitarbeiterleistungen, Vergütungen, Bonus- und Belohnungspaketen

9

Management hybrider Teams und Business-Continuity-Planung für potenzielle geografische, wirtschaftliche und politische Unterbrechungen

10

Fachkräftemangel im Bereich Lohn- und Gehaltsabrechnung



Erstellen eines ausfallsicheren Payroll-Systems

27%

der Datenschutzverletzungen bei Mitarbeiterdaten in den letzten zwei Jahren waren das Ergebnis menschlichen Versagens

€20M

Die Datenschutz-Grundverordnung sieht für Datenschutzverstöße Bußgelder von bis zu 20 Millionen Euro oder für Unternehmen von bis zu vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes vor

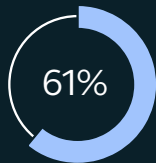
2%

Lohnverluste, die auf schlechtes Prozessmanagement zurückzuführen sind, machten im Durchschnitt 2 % der gesamten Lohnkosten eines Unternehmens aus

\$30M

Bleiben diese unentdeckt, könnte es ein Unternehmen mit 50.000 Mitarbeitern 30 Millionen USD pro Jahr kosten.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Global Payroll Complexity Index 2021



LOHN- UND GEHALTSABRECHNUNG

61% der befragten Unternehmen haben ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung ganz oder teilweise ausgelagert.

DIE WICHTIGSTEN FAKTOREN FÜR DAS OUTSOURCING:

Regulatorisches Umfeld Unternehmensstrategie pro Auslagerung Kostensenkung M&A-Aktivitäten



EBENE, AUF DER ENTSCHEIDUNGEN ÜBER DIE LOHN- UND GEHALTSABRECHNUNG GETROFFEN WERDEN:

51% auf Länderebene

24% weltweit

13% auf regionaler Ebene

9% haben andere Governance-Modelle

64% der Befragten haben eine globale Payroll-Strategie

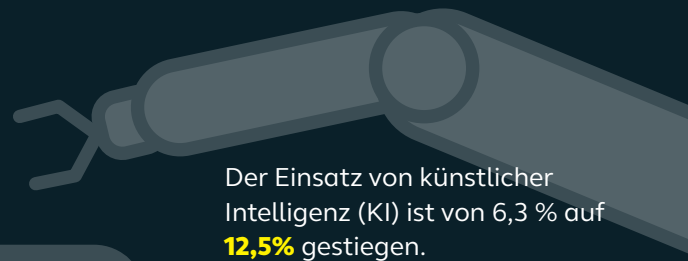
INVESTITIONEN UND EINFÜHRUNG VON TECHNOLOGIE

51% der Unternehmen nutzen OnPremise-Technologie für die Lohn- und Gehaltsabrechnung

62% nutzen Cloud-Technologien für die Lohn- und Gehaltsabrechnung, ein Anstieg von 34,8 % seit 2019

40% der Unternehmen verwenden immer noch Tabellenkalkulationen

18% nutzen manuelle und papiergestützte Aktivitäten als Teil ihrer Lohn- und Gehaltsabrechnung



Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) ist von 6,3 % auf **12,5%** gestiegen.

RISIKO DER LOHN- UND GEHALTSABRECHNUNG:



62% der Unternehmen mit sechs oder mehr Anbietern von Lohn- und Gehaltsabrechnungen mussten in den letzten fünf Jahren Bußgelder zahlen,



verglichen mit nur **27%** der Firmen mit 1-5 Anbietern.

LEISTUNGEN UND ANREIZE FÜR MITARBEITER

Die 3 wichtigsten Vorteile, die von Unternehmen angeboten werden:

76% Private Krankenversicherung

76% Lebensversicherung

74% Rentenpläne/ private Rentenvorsorge

Die Zahl der Unternehmen, die die Möglichkeit bieten, von zu Hause aus zu arbeiten, stieg von 36 % auf **59%**

Leistungen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung sind von 29 % auf **40%** gestiegen.

Zusammenfassung der wichtigsten Herausforderungen und Risiken

Während die COVID-19-Lockdowns auf der ganzen Welt große Veränderungen in der Art und Weise, wie und wo wir arbeiten, erzwangen, konnte sich die Lohn- und Gehaltsabrechnung diesen Luxus nicht erlauben. Sie war rechtlich und moralisch verpflichtet, ohne Unterbrechung „wie gewohnt“ zu funktionieren.

Dies war eine große logistische und rechtliche Herausforderung, insbesondere für Unternehmen ohne Fernzugriff auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Die Pandemie hat gravierende Lücken in der Kontinuität der Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozesse aufgezeigt und in den letzten zwei Jahren zu einem deutlichen Anstieg der Investitionen von Unternehmen in ausgelagerte oder digitale Payroll-Prozesse geführt.

Die Häufigkeit von Steuer- und Gesetzesänderungen – die übergreifende Herausforderung bei der Entgeltabrechnung weltweit in den letzten drei GPCI-Reports – nahm weiter zu mit COVID-19-bezogenen Gesetzesänderungen, die oft tägliche Aktualisierungen erforderten. Dies erwies sich als unmöglich, so dass die Teams gezwungen waren, Änderungen manuell vorzunehmen, was den gesamten Payroll-Prozess zusätzlich gefährdete.

Positiv zu vermerken ist, dass die Pandemie die weit verbreitete Meinung änderte, die Lohn- und Gehaltsabrechnung sei eine reine Back-Office-Funktion. Die Mitarbeiter- und Belegschaftsdaten, die ein Nebenprodukt der Lohn- und Gehaltsabrechnung sind, lieferten den Führungsteams wichtige Geschäftsinformationen.

Darüber hinaus wurden die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Nichtbezahlung von Menschen von den globalen Medien hervorgehoben. Die Schlagzeilen bewiesen, dass eine nicht korrekt durchgeführte Lohn- und Gehaltsabrechnung Geldstrafen und Reputationsschäden nach sich zog, die kein Unternehmen zusätzlich zu den unmittelbaren Kosten und logistischen Herausforderungen der Pandemie riskieren wollte.

Recht und Compliance – Die größten Herausforderungen für Unternehmen sind nach wie vor die korrekte Meldung der Lohn- und Gehaltsabrechnung, die Gesetzgebung und die Compliance.

Unabhängig davon, wie groß ein Unternehmen ist, gilt: Gibt es einen Mitarbeiter, dann gibt es einen Prozess, der befolgt werden muss. Die Platzierung der einzelnen Länder im GPCI steht in engem Zusammenhang mit den Herausforderungen, die die Berichterstattung mit sich bringt.

Hohes regulatorisches Risiko treibt Outsourcing voran

In Frankreich, das zum vierten Mal in Folge den ersten Platz belegt, ist die individuelle Einkommenssteuererklärung mit komplexen Regeln für Arbeitgeber verbunden, die Steuern einbehalten. Bei Krankheit gibt es komplexe Berechnungen und Verwaltungsvorgänge. Es gibt eine große Anzahl von Arbeitszeit-/Überstunden- und Abwesenheitsarten und diese ändern sich häufig.

Die wichtigsten Faktoren für das Outsourcing der Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Intensives regulatorisches Umfeld	42%	
Strategie zur Auslagerung nicht-strategischer Prozesse	39%	
Kostensenkung	27%	
Mangel an Talenten	19%	
M&A-Aktivitäten	15%	

Bei geschützten Ereignissen wie Mutterschaft und Behinderung sind komplexe Kriterien anzuwenden. Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach unterschiedlichen Regeln aufgeteilt, je nachdem, welche sozialen Zwecke finanziert werden sollen, z. B. sozialer Wohnungsbau, Zusatzrente, Arbeitslosigkeit, Gesundheitsversorgung oder Rente.

In Italien, das erneut den zweiten Platz belegt, ist die Lohn- und Gehaltsabrechnung kompliziert, da alle Aktivitäten, die eine Beziehung zu Dritten, Steuerbehörden, Sozialversicherung, Fonds, Arbeitsamt usw. beinhalten, von autorisierten

Arbeitsberatern durchgeführt werden müssen. Für Dirigenti (Angestellte auf Direktorenebene) gelten andere Regeln für die Sozialversicherung, die Besteuerung und die zusätzlichen Renten- und Krankenkassen.

Außerdem sind die meisten Vorschriften das Ergebnis von mehr als 800 verschiedenen Tarifverträgen. Es handelt sich um komplexe und sich ständig ändernde Steuern, die zusätzlich zu den nationalen, regionalen und städtischen Steuern mehrere Ebenen umfassen. Darüber hinaus ist eine jährliche Erklärung CUD erforderlich, um das Einkommen, die Sozialversicherung und die steuerlichen Ereignisse des Jahres für jeden Mitarbeiter zu melden. Das Format und die Regeln, die von der Regierung und oft in letzter Minute festgelegt werden, ändern sich jedes Jahr.

Die USA waren in diesem Jahr einer der größten Aufsteiger und stiegen von Platz 21 im Bericht 2019 auf Platz 10. Der Steuerabzug und die Berichterstattung sind immer eine große Herausforderung für den Gesetzgeber, die durch den Wechsel der Arbeitsorte während der Lockdowns noch komplizierter wurde.

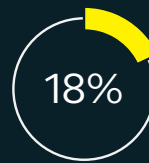
Während die Bundessteuer und die OASDI/Medicare-Steuer einfach zu verstehen sind, ist dies bei der Besteuerung der staatlichen und lokalen Quellensteuer nicht der Fall. Durch die Pandemie ist dies sehr viel schwieriger geworden, da viele Mitarbeiter nicht mehr im Büro, sondern von zu Hause aus arbeiten. In vielen Fällen führte dies zu Änderungen in der staatlichen und lokalen Steuergesetzgebung.

Andere Einkommensformen sind ebenfalls eine Herausforderung, einschließlich komplexer aufgeschobener Vergütungspläne durch die Handhabung von Boni und langfristigen Plänen wie Restricted Stock Units oder Aktienoptionen. Darüber hinaus konnte ein zunehmender Trend für den sog. Earned Wage Access festgestellt werden. Dieses Konzept sieht vor, dass verdiente und angesammelte Löhne und Gehälter den Arbeitnehmern früher als zu den normalen Auszahlungsterminen zur Verfügung gestellt werden.

In fast allen Ländern des asiatisch-pazifischen Raums gibt es Arbeiternehmervertretungen. Dies führt zu einer zusätzlichen Komplexität, ebenso wie die Tatsache, dass viele Berichtsverfahren noch nicht automatisiert sind und eine persönliche Anmeldung bei den Behörden erfordern.

Ein intensives regulatorisches Umfeld war in den letzten zwei Jahren der wichtigste Grund für das Outsourcing. 42,4 % der Unternehmen haben sich für diese risikoärmere Option entschieden. Im Gegensatz dazu verwenden weltweit 39,6 % der Unternehmen in einigen oder allen Ländern immer noch Tabellenkalkulationen und 17,7 % verwenden trotz der starken Zunahme von DSGVO-ähnlichen Datenschutzgesetzen weiterhin weitgehend nicht konforme manuelle und papierbasierte Aktivitäten in ihren Payroll-Prozessen.

Die Teilnehmer der GPCI-Umfrage von 2021 gaben an, dass in den letzten fünf Jahren 27 % der Datenschutzverletzungen bei Payroll-Daten auf menschliches Versagen zurückzuführen waren. In Europa betragen die Bußgelder pro Vorfall bis zu 4 % des Jahresumsatzes und maximal 20 Millionen Euro.

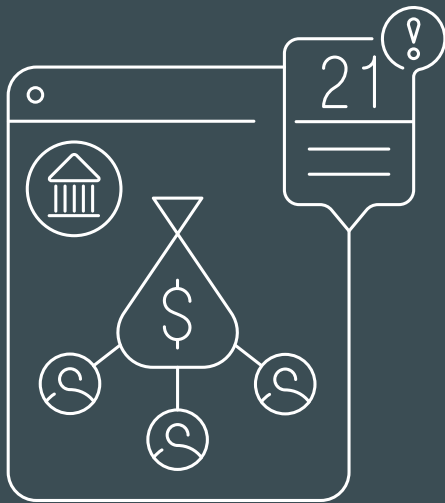


“ 18% der Unternehmen weltweit verwenden trotz der starken Zunahme von DSGVO-ähnlichen Datenschutzgesetzen weiterhin weitgehend nicht konforme manuelle und papierbasierte Aktivitäten in ihren Payroll-Prozessen. ”

Lohn- und Gehaltsabrechnungsservice und operative Bereitstellung

Mehr denn je müssen Unternehmen Risiken und Chancen abwägen, um Wachstum zu erzielen. Die Interessengruppen üben einen ständigen Druck aus, die Kosten zu senken und die Effizienz zu steigern.

Parallel dazu üben veränderte Gesetze, Trends und Personalvereinbarungen (einschließlich Homeoffice-Tätigkeit), Digitalisierung, Personalisierung und Agilität einen enormen Druck auf die Gehaltsabrechnungsabteilung aus, den Business Case für die Modernisierung der Gehaltsabrechnungsprozesse zu beweisen und aufzubauen. Vieles davon kann mit den bestehenden HR-Betriebsmodellen nicht erreicht werden.



Im Mai 2021 haben 60,6 % der befragten Unternehmen ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung teilweise oder vollständig ausgelagert. Zu den wichtigsten Faktoren gehörten ein intensives regulatorisches Umfeld (42,4 %), eine allgemeine Unternehmensstrategie zur Auslagerung nicht-strategischer Aktivitäten (39,0 %), Kostensenkungen (27,1 %) und M&A-Aktivitäten (15,3 %).

Ein weiteres Risikoelement, das die Unternehmen als kritisch betrachten, ist der weltweite Fachkräftemangel in der Lohnbuchhaltung. Jeder fünfte Befragte gab an, dass dies ein zentraler Faktor für ein Outsourcing der Payroll gewesen sei. Die Schwierigkeit Fachkräfte zu finden und ans Unternehmen zu binden hat sich in mehreren Fällen auf die Kontinuität der Lohn- und Gehaltsabrechnung ausgewirkt. Dieser Fachkräftemangel ist für fast alle Befragten ein ständiges Problem.

Laut des GPCI Reports 2021 werden zunehmend hybride Servicemodelle eingesetzt (60,6 %). Die Komponenten können interne, ausgelagerte, gemanagte oder gemeinsam genutzte Dienste umfassen.

Dennoch verwalten fast 40 % der multinationalen Unternehmen die Payroll weiterhin intern. Diese Zahl war bereits in früheren Berichten gestiegen, aber es wird interessant sein zu sehen, ob der fehlende Zugang zu internen Prozessen während der COVID-19-Pandemie dies ändern wird.

Entscheidend ist auch das Modell der Leistungserbringung. Dies wird in der Regel auf regionaler oder Länderebene festgelegt, kann aber zu Ineffizienzen führen – zum Beispiel, wenn es einen Anbieter gibt, der einheitliche und lokalsprachliche Payroll-Services für mehr als ein Land anbieten könnte. Diese Kontinuität senkt das Gesamtrisiko und bis zu einem gewissen Grad auch die Komplexität des Payroll-Prozesses.

In den letzten beiden Berichten war ein leichter Anstieg der Zahl der Unternehmen zu verzeichnen, die die Lohn- und Gehaltsabrechnung wieder selbst übernehmen (39,4 %) und im Wesentlichen als ein „einziger globaler Lohn- und Gehaltsabrechnungsdienstleister“ agieren. Die Risiken sind jedoch hoch und es gibt niemanden, der sie abmildern könnte.

Die Gewinnung von Talenten, ihre Bindung an das Unternehmen und die ständige Weiterbildung sind eine große Herausforderung. Und wie die COVID-19-Pandemie gezeigt hat, gibt es im Falle einer größeren Betriebsunterbrechung nur wenige oder gar keine Reserven an Ressourcen oder Möglichkeiten für Dritte, ohne umfangreiche Eingriffe auf Prozesse und Daten zuzugreifen. Cloud-Prozesse senken dieses Risiko leicht, aber nur marginal.

Die größte Unzufriedenheit entstand, wenn die Partnerschaften mit den Anbietern zu einem schlechten Serviceniveau und höheren Kosten führten. Mit einem globalen Governance-Modell für das Anbietermanagement ist es viel einfacher, eine vertrauensvolle Partnerschaft mit klaren, im Voraus festgelegten und auf das Kostenmodell abgestimmten Dienstleistungsvereinbarungen aufzubauen. Dieser Ansatz bietet größtenteils bessere Skaleneffekte und eine höhere Gesamtzufriedenheit mit dem Service.

“

Definierte Betriebs- und Lieferrichtlinien bilden eine solide Grundlage für die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Die in diesen Prozessen erstellten Daten liefern den Führungskräften wichtige Informationen, vor allem wenn sie mit anderen Geschäftsprozessen integriert werden. Dies erwies sich während COVID-19 als entscheidend, als schnelle Entscheidungen getroffen werden mussten.

”

Governance des Anbieters

Die Zahl der Unternehmen, die globale Governance-Modelle für die Gehaltsabrechnung einführen, ist in den letzten zwei Jahren um fast 30 % gestiegen: 51 % der internationalen Unternehmen trafen ihre Payroll-Entscheidungen weiterhin auf Länderebene, 13,0 % auf regionaler Ebene und 8,7 % berichteten von anderen Governance-Modellen, einschließlich hybrider Modelle und Entscheidungen auf Ebene der Geschäftseinheiten.

Weniger als zwei Drittel der Befragten (64,3 %) verfügten über eine globale Governance-Strategie und weniger als ein Drittel (32,1 %) über eine globale Lohn- und

Gehaltsabrechnungsfunktion, so dass ihre Payroll-Prozesse insgesamt teurer und risikoreicher waren als zentralisierte Modelle. Bei den Unternehmen mit länderspezifischen Abrechnungsmodellen war die Wahrscheinlichkeit doppelt so hoch, dass sie mehr als 30 Anbieter von Gehaltsabrechnungen hatten.

Je größer die Anzahl der Anbieter ist, desto komplexer ist die Verwaltung und desto höher ist das Risiko von Fehlern. Das Vertrauen in einen einzigen Payroll-Partner erfordert jedoch eine gründliche Due-Diligence-Prüfung.

62 % der Unternehmen mit sechs oder mehr Lieferanten hatten in den letzten fünf Jahren Geldbußen im Zusammenhang mit Lieferanten zu zahlen. Im Vergleich dazu waren es 27,0 % der Unternehmen mit einem konsolidierten Anbieterumfeld von eins bis fünf.

Wenn Sie sich dafür entscheiden, das Risiko auf mehrere Anbieter zu verteilen, ist es sinnvoll, einen Partner als Hauptpartner zu haben, der die anderen in Ihrem Namen verwaltet und so eine effiziente zentrale Anlaufstelle für Payroll-Dienstleistungen schafft.

“

Im Jahr 2021 werden 60,6 % der Unternehmen ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung ganz oder teilweise auslagern. Die restlichen 39,4 % verwalten den Prozess intern. Von allen haben nur 66,3 % eine globale Payroll-Strategie, weniger als 30 % einen globalen Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozess und weniger als ein Drittel eine globale Lohn- und Gehaltsabrechnungsfunktion. Dies resultiert in einem hohen Risiko und hohen Kosten für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

”

Investitionen und Einführung von Technologie

Der Wettbewerb um die Payroll-Technologie ist hart. Es gibt jedoch ein Verlangen nach Investitionen. Der Erfolg hängt oft von der Stärke des Business Case und dem vorgelegten Investitionsplanungsmodell ab.

Zum ersten Mal überhaupt übersteigt die Nutzung von cloudbasierten Lohn- und Gehaltsabrechnungen die Nutzung von On-Premise-Implementierungen. Mit 61,5 % ist dies ein Anstieg gegenüber 34,8 % im Jahr 2019. Es besteht jedoch die Tendenz, das Risiko durch die Beibehaltung einer On-Premises-Technologie zu mindern.

Vier von 10 Cloud-Anbietern nutzen immer noch OnPremise-Prozesse, um ihre digitalen Investitionen zu unterstützen oder zu ergänzen. Die Befragten gaben auch an, dass dieser „hybride Ansatz“ Teil einer schrittweisen Umstellung oder des Ersatzes von auslaufenden Technologien sei. Dennoch bearbeitet mehr als die Hälfte (51 %) die Lohn- und Gehaltsabrechnungen immer noch intern, wobei viele von ihnen Tabellenkalkulationen (39,6 %) und nicht DSGVO-konforme manuelle und papierbasierte Systeme (17,7 %) verwenden.

Die cloudbasierte Payroll war eine Option für die schrittweise Modernisierung und Bereitstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Ausschlaggebend für die Genehmigung des Business Case war die Flexibilität, neue Standorte hinzuzufügen, andere digitalisierte Geschäftsfunktionen zu integrieren, aber auch bei neuen Workforce-Trends und den Erwartungen an die Lohn- und Gehaltsabrechnung auf dem

Laufenden zu bleiben, wenn sich Unternehmen in die Zukunft bewegen.

Mit der Agilität einer Cloud-Plattform und der Flexibilität, maßgeschneiderte Anforderungen zu erfüllen, können Geschäftsziele mit minimalen technologischen Investitionen erreicht werden. Durch sein standardisiertes Bereitstellungsmodell kann das System an jedem beliebigen Ort eingesetzt werden. Es kann auch eine äußerst wertvolle Quelle für Business Intelligence auf einen Blick darstellen.

Die Technologieform stellt auch sicher, dass die Lohn- und Gehaltsabrechnung zukunftssicher ist, da Updates und Wartungsoptionen entweder inbegriffen oder als Add-ons erhältlich sind.

“

Die cloudbasierte Lohn- und Gehaltsabrechnung ist auch eine Option für eine schnelle und schrittweise Modernisierung und Bereitstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Sie ermöglicht das einfache Hinzufügen von neuen Standorten und Funktionen. Auch die Integration in andere Geschäftssystemen ist relativ einfach.

”

Die Akzeptanz von künstlicher Intelligenz (KI) und Robotik war noch gering. Ein Großteil des Anstiegs (von 6,3 % auf 12,5 %) lässt sich auf die Zunahme der cloudbasierten Lohn- und Gehaltsabrechnung und die Integration von Chatbots und anderen Tools für einen verbesserten Self-Service der Mitarbeiter zurückführen sowie auf die Förderung von Analysen für ein verbessertes Mitarbeitererlebnis.

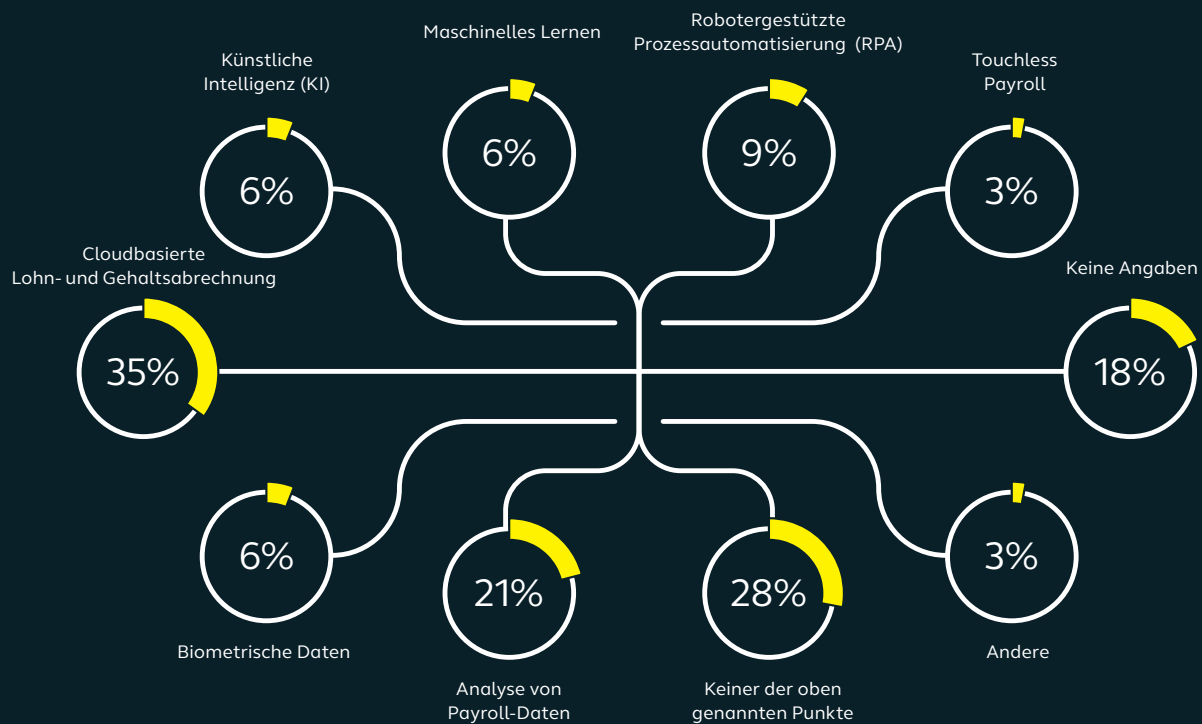
Der Anteil der robotergestützten Prozessautomatisierung (RPA), die nicht nur zum Standard in der cloudbasierten Lohn- und Gehaltsabrechnung gehört, stieg von 9,2 % im Jahr 2019 auf 17,0 %. Diejenigen, die in RPA investiert haben, berichteten von einer schnelleren und genaueren Bearbeitung der Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie von Verbesserungen bei der Qualität und Effizienz.

Integrierte Mitarbeiterdatenanalyse verzeichnete den größten Investitionszuwachs, der von 20,8 % im Jahr 2019 auf 35,2 % anstieg. Es wird

angenommen, dass dies in gewisser Weise auf den erwiesenen Bedarf an Personaldaten für das Geschäft, das Wohlbefinden und den Betrieb während der Pandemie zurückzuführen ist.

Analytik wurde auch eingesetzt, um potenzielle Qualifikationsdefizite und Lohnunterschiede zu untersuchen. Im Oktober 2021 mussten die Unternehmen zum Beispiel ihre geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede für das Jahr 2020 melden. Es gibt Anzeichen dafür, dass eine Berichterstattung über das Lohngefälle aufgrund von Diversität eingeführt werden soll. Beides ist ohne einen digitalisierten Prozess extrem schwierig durchzuführen.

Investitionen in Innovationen im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung der nächsten Generation seit 2019



Verwendete KPIs zur Messung der Lohn- und Gehaltsabrechnung in 2021



72%
Genauigkeit der
Gehaltsabrechnung



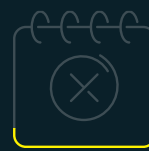
59%
Pünktlichkeit der
Gehaltsabrechnung



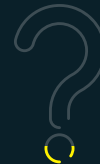
34%
Lösung von
Abrechnungsfragen



16%
Anzahl der
Überzahlungen



14%
Anzahl der
Off-Cycle-Zahlungen



11%
Keine Angaben

Kennzahlen für die Lohn- und Gehaltsabrechnung

Die Pandemie war der größte Stresstest, dem Payroll-Prozesse jemals ausgesetzt waren. Fast alle Befragten gaben an, dass ein oder mehrere Payroll-Kennzahlen mindestens einmal verfehlt wurden. Die größte Herausforderung bestand für Unternehmen, die keinen Fernzugriff auf ihre Lohn- und Gehaltsabrechnungen hatten.

Bei denjenigen, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung ausgelagert haben, war die Belastbarkeit nur so groß wie die des Anbieters. Dies zeigt, dass es notwendig ist, zu überprüfen, wie, wo und wer die Lohn- und Gehaltsabrechnung eines Unternehmens bearbeitet. Wie bereits erwähnt, ist das Risiko umso größer, je mehr Payroll-Anbieter genutzt werden.

Eines von fünf Unternehmen hat mehr als 30 Payroll-Partnerschaften. 62 % der Unternehmen mit mehr als sechs Partnern mussten in den letzten fünf Jahren Geldbußen zahlen. Diese Unternehmen verbringen viel Zeit mit der Verwaltung von Verträgen und Dienstleistungsvereinbarungen sowie mit der

Navigation durch verschiedene Arbeitsprozesse. Für die interne und externe Berichterstattung müssen alle Teile dieses Puzzles zusammengefügt werden, um einen Überblick über die Personalkosten im Vergleich zur Effizienz und den Zielen zu erhalten.

Wenn Sie die Lohn- und Gehaltsabrechnung lokalen Anbietern überlassen, insbesondere in Ländern wie Indien, wo vieles noch manuell erfolgt, und wenn Sie personenbezogene Daten über unverschlüsselte E-Mails weitergeben, erhöht sich das Risiko von Datenschutzverstößen. Das Risiko wird noch erhöht, wenn Daten über unsichere Kanäle mit mehreren Anbietern auf der ganzen Welt ausgetauscht werden.

Nach Angaben von Thomson Reuters belaufen sich die durchschnittlichen Kosten einer Datenschutzverletzung auf 3,9 Millionen USD und 27 % der Vorfälle werden durch menschliches Versagen verursacht. Der unsachgemäße Umgang mit persönlichen Daten kann in der Europäischen Union zu Geldstrafen von bis zu 20 Millionen USD führen.

Obwohl die Bedeutung der Genauigkeit der Lohn- und Gehaltsabrechnung weithin anerkannt ist – sie war die wichtigste Kennzahl in der Lohn- und Gehaltsabrechnung – gaben nur 15,5 % der Unternehmen an, dass sie Überzahlungen messen und verfolgen. Die Verluste bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung belaufen sich auf etwa zwei Prozent der gesamten Personalkosten eines Unternehmens. Das meiste bleibt unentdeckt. Für eine Organisation mit 50.000 Mitarbeitern könnte dies 30 Millionen USD pro Jahr bedeuten.

Die Pünktlichkeit der Lohn- und Gehaltsabrechnung, die viel mit der Einhaltung von Vorschriften und der Vermeidung von Bußgeldern zu tun hat, wurde von 58,8 % der Unternehmen verfolgt. Vierunddreißig Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie die Zeit messen, die für die Beantwortung von Anfragen zur Lohn- und Gehaltsabrechnung benötigt wird, und betonten, dass sie sich stärker an der Erfahrung der Mitarbeiter orientieren.

Weitere beliebte Kennzahlen zur Lohn- und Gehaltsabrechnung sind die Anzahl der außerordentlichen Zahlungen (14,4 %), die einen Hinweis darauf geben, wie gut der Payroll-Prozess verwaltet wird, und das Volumen der Unterzahlungen. Dies bezieht sich auf Situationen, in denen ein Mitarbeiter nicht den vollen Betrag erhält, den er verdient hat, z. B. wenn Überstunden oder Leistungszahlungen nicht rechtzeitig bearbeitet wurden. Dies kann sich negativ auf die Mitarbeiter auswirken, vor allem, wenn es immer wieder vorkommt.



Leistungen für Mitarbeiter

In zusätzlichen Untersuchungen von Alight haben wir einen signifikanten Rückgang in allen Kategorien des emotionalen, sozialen, körperlichen, beruflichen und finanziellen Wohlbefindens in den letzten 18 Monaten festgestellt. Dies führt zu einem höheren Stressniveau und veränderten Erwartungen an die Vergünstigungen und Leistungen, die ein Unternehmen anbieten muss.

Im Jahr 2021 steigt die Zahl der Unternehmen, die ein Arbeiten von zu Hause aus ermöglichen, von 36,0 % auf 59,0 %. Die Leistungen im Zusammenhang mit Kinderbetreuung ist von 20 % auf 40 % gestiegen, Leistungen für den öffentlichen und umweltfreundlichen Verkehr um sechs Prozent, die Leistungen für Gesundheit und Fitness um drei Prozent, ebenso wie die Leistungen für Mahlzeiten.

Die fünf wichtigsten Vergünstigungen, die von Unternehmen weltweit im Jahr 2021 angeboten werden, sind ähnlich wie im Jahr 2019:

Private Krankenversicherung	76%	
Lebensversicherung	76%	
Technologie	74%	
Rentenpläne/private Rentenversicherungen	74%	
Parken	69%	

Die COVID-19-Pandemie gab den Menschen Zeit zum Nachdenken. Das Ergebnis: Viele Unternehmen mussten ihre Personal-, Arbeitsplatz- und Betriebsmodelle neu überdenken. In dem Bestreben, die besten Talente anzuziehen und zu halten, fühlten sich viele Arbeitgeber unter dem Druck, ihre Vergütungs- und Leistungsstrukturen zu überarbeiten.

Die Unternehmen fühlten sich jedoch auch herausgefordert, sich klar zu machen, dass ihr Vergütungs- und Leistungsrahmen auf ihre Strategie abgestimmt ist und ständig anhand der Gesamtleistung des Unternehmens überprüft wird.

Wir gehen davon aus, dass der Bericht im Jahr 2023 Vorteile aufzeigen wird, die den Veränderungen in Bezug auf Zeit, Ort und Standort, an dem die Menschen nach der Pandemie arbeiten, entsprechen.

Payroll-Fachkräfte

Laut den Angaben der Befragten wird es immer schwieriger, die richtigen Mitarbeiter für die Lohn- Gehaltsabrechnung zu finden und zu halten. Da die Lohn- und Gehaltsabrechnung grundsätzlich komplex und stark reguliert ist, sind ausgebildete Fachkräfte unerlässlich.

Jeder Payroll-Experte benötigt:



Kenntnisse der lokalen Lohn- und Gehaltsabrechnung



Erfahrung mit Prozessen und Technologien



Sprachkenntnisse



Bereitschaft zur Anpassung an veränderte betriebliche Anforderungen

In einigen Ländern sind die Qualifikationsdefizite größer, aber die zunehmende Bearbeitung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen aus der Ferne vergrößert möglicherweise den Talentpool.

In Anbetracht der Zunahme globaler Payroll-Systeme macht die Suche nach Fachkräften für Lohn- und Gehaltsabrechnung auf globaler Ebene immer mehr Sinn. Sie kann auch die Wahl der Payroll-Partner und/oder die Entscheidung für die Einrichtung eines Shared-Service-Zentrums oder dessen Unterstützung beeinflussen.

Die Digitalisierung und Automatisierung von routinemäßigen Lohn- und Gehaltsabrechnungen und Verwaltungsvorgängen ist natürlich eine Frage der Ressourcenkapazität. Sie kann auch bei der Entscheidung helfen, entweder in die Lohn- und Gehaltsabrechnung als Kapitalkosten (CAPEX) zu investieren, oder sie als Betriebskosten (OPEX) auszulagern.

Es wird interessant sein zu sehen, wie sich die Organisationsstruktur der Lohn- und Gehaltsabrechnung in der Zeit bis zum nächsten Global Payroll Complexity Index Report im Jahr 2023 entwickeln wird. Dies ist ein Parameter, den wir bisher noch nicht gemessen haben, der aber aufgenommen wird, um dem Aufstieg der Lohn- und Gehaltsabrechnung von einem „unsichtbaren“ Prozess zu einem strategischen Business-Intelligence-Tool gerecht zu werden.

Lohn- und Gehaltsabrechnung und Datenschutz

Die größte Herausforderung beim Fernzugriff auf Payroll-Systeme seit dem Bericht von 2019 war die Notwendigkeit, zusätzlich zu den Standard-Aktualisierungen die staatlichen Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie einzuhalten. Diese Herausforderung bleibt bestehen, denn in den meisten Ländern gibt es weiterhin Programme zu Arbeitsplatzerhaltung und Sonderurlaub.

Diejenigen, die bereits über Cloud-Technologien und entsprechenden Partnerschaften mit Anbietern verfügen, berichteten von weniger Problemen. Die Befragten mit veralteten und manuellen Prozessen berichteten, dass die Fehlerquoten in den letzten zwei Jahren eskaliert seien. Es wurden auch Fälle von internem Betrug gemeldet. Die meisten Unternehmen gaben an, dass sie das Management der Lohn- und Gehaltsabrechnung überprüfen werden.

Investitionsschutz

Alle Investitionen in die Modernisierung der Lohn- und Gehaltsabrechnung müssen mit dem Unternehmen mitwachsen. Sie müssen auch die Bedürfnisse und Erwartungen aller Beteiligten verstehen und widerspiegeln. Ein Wertmanagementprojekt als Teil der Planungsphase ist unerlässlich und sollte mindestens Folgendes umfassen:

1. Die prognostizierten Kosten müssen auf den geschätzten tatsächlichen Kosten der Lieferanten beruhen, unabhängig davon, ob es sich um interne oder externe Dienstleister handelt
2. Potenzielle Steigerungen müssen ebenfalls berechnet und als „Worst-Case“-Projektkosten dargestellt werden
3. Kontinuitätspläne müssen eingebaut werden, um sich vor Unbekanntem zu schützen, einschließlich globaler Krisen, dem Zusammenbruch von Lieferanten und potenziellem Geschäftswachstum oder -erhalt
4. Mögliche Erhöhungen auf der Grundlage einer Reihe von vereinbarten Variablen. Diese müssen vereinbart werden, bevor die Arbeiten während der Planungsphase eines Projekts berechnet werden und sind vor Beginn der Arbeiten zu genehmigen.

Wie geht es weiter mit den Investitionen in die Lohn- und Gehaltsabrechnung?

Wir befinden uns am Scheitelpunkt der Veränderung. In den nächsten 24 Monaten erwarten 62,5 % der Unternehmen, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung auslagern, ein Projekt zur digitalen Transformation, gegenüber 16,7 % der Unternehmen, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung intern durchführen.

Die Gruppe der Unternehmen, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung auslagern, erwartet mehr Veränderungen im Zusammenhang mit Fusionen und Übernahmen, Veräußerungen und neuen Geschäftsbereichen. Jedes dieser Probleme kann Kopfzerbrechen bereiten und ein Risiko für die Geschäftskontinuität darstellen, wenn es nicht gut durchgeführt wird.

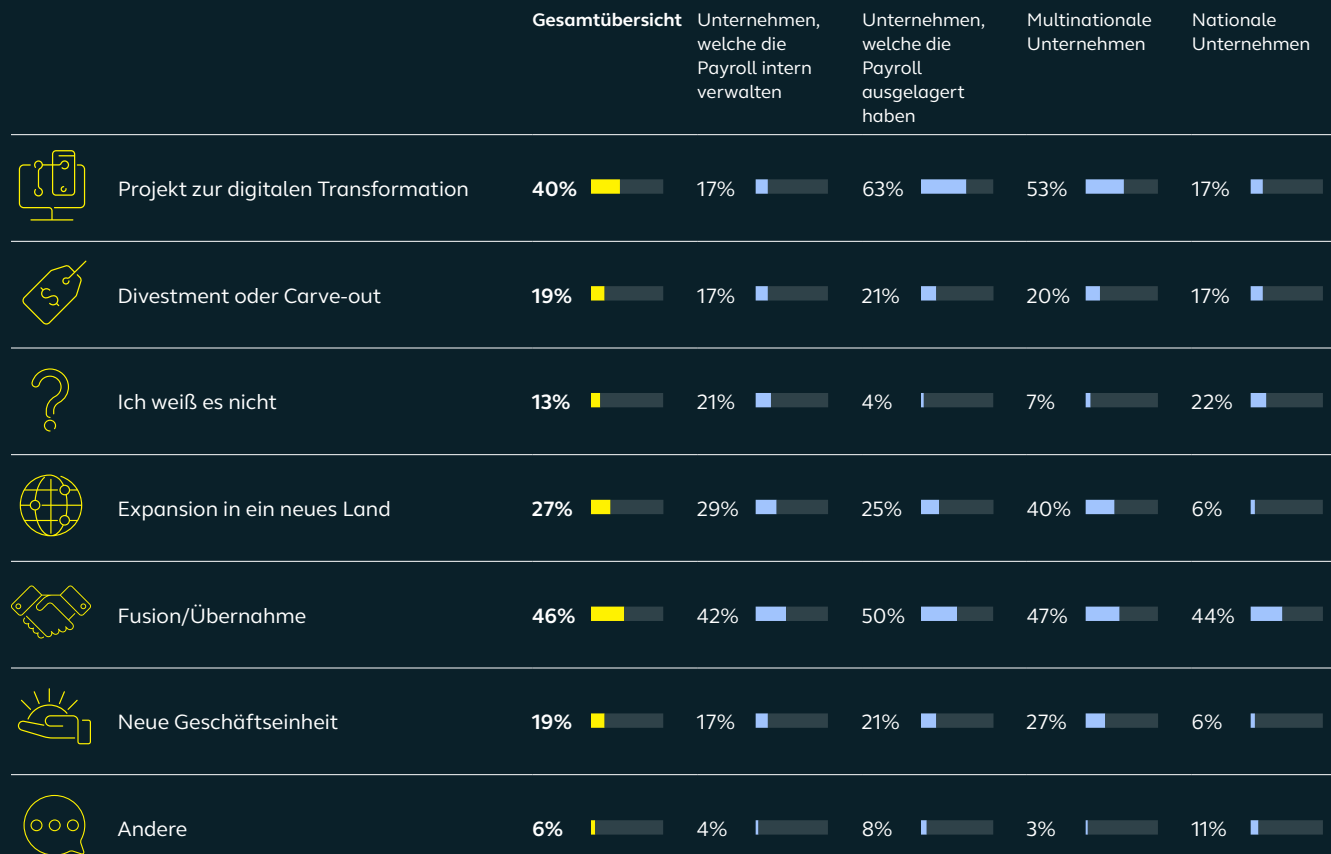
Vierzig Prozent der multinationalen Unternehmen gehen davon aus, dass ihr Unternehmen in den nächsten 24 Monaten in neue Länder expandieren wird, und 46,7 % erwarten in naher Zukunft M&A-Aktivitäten.

Die Auswirkungen der weltweiten Pandemie auf Payroll-Initiativen waren ziemlich überraschend. Mehr als 26 % der Unternehmen haben ihre Projekte im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung sogar beschleunigt, während nur 6,1 % ihre Investitionen verschoben oder gestoppt haben. Die Mehrheit (53,1 %) gab an, dass die Pandemie keine oder nur geringe Auswirkungen auf die geplanten Ausgaben hat, während 10,2 % Veränderungsmöglichkeiten prüfen.

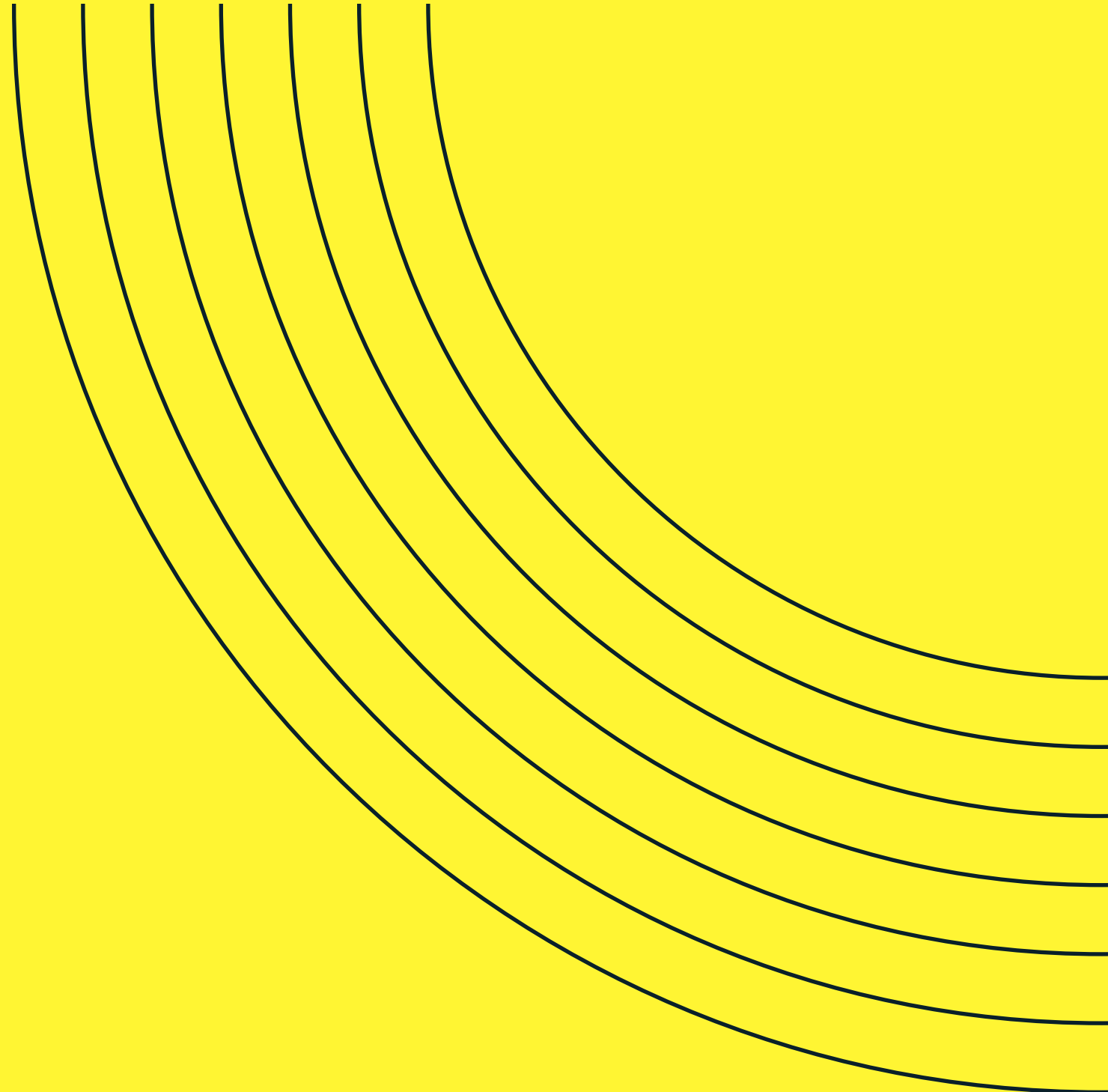
Auf die Frage nach ihren Plänen für das Outsourcing gaben 19,6 % der Unternehmen, die ihre Lohn- und Gehaltsabrechnungen derzeit überwiegend intern durchführen, an, dass sie in den nächsten 24 Monaten zumindest Teile ihres Payroll-Prozesses auslagern möchten. Und 6,5 % sind bereits dabei, dies zu tun. Umgekehrt haben 63 % keine Pläne für ein Outsourcing, zumindest nicht vor 2023. Knapp 11 % wussten es nicht.

Geschäftsereignisse in den nächsten 24 Monaten

Welche der folgenden Ereignisse erwarten Sie in den nächsten 24 Monaten für Ihre Organisation?



Perspektive für Führungskräfte



“

Die außergewöhnlichen politische, wirtschaftliche und soziale Disruption der letzten zwei Jahre werden die Art und Weise beeinflussen, wie Unternehmen ihre Geschäftsstrategien definieren.

”

Führungskräfte in der Wirtschaft haben erkannt, dass die Menschen nicht nur für den Erfolg eines Unternehmens entscheidend sind, sondern auch für die Gesellschaften, die es unterstützen, sei es als Mitarbeiter, Kunden oder Investoren.

Die Trends, die sich in den Ergebnissen des Global Payroll Complexity Index 2021 widerspiegeln, deuten darauf hin, dass der bisherige Mangel an Investitionen in die Modernisierung der Lohn- und Gehaltsabrechnung behoben werden muss. Doch der Wettbewerb um das Budget wird hart sein und ein klar definierter Business Case ist unerlässlich.

Den Bedarf der Interessengruppen an Investitionen in die Lohn- und Gehaltsabrechnung zu verstehen ist von entscheidender Bedeutung. Dies ermöglicht Ihnen:

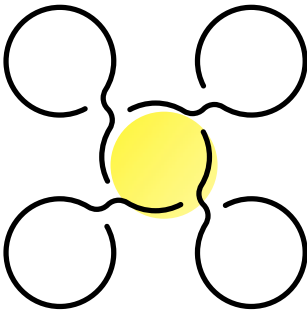
- die Formalisierung der globalen Payroll-Strategie
- die Aktualisierung der Betriebsmodelle für die Lohn- und Gehaltsabrechnung
- die Lohn- und Gehaltsabrechnung zu einem festen Bestandteil der strategischen Unternehmensplanung zu machen

- sich um die fehlenden Investitionen in digitale Payroll-Prozesse und zusätzliche Integrationen zu kümmern

Es handelt sich nicht um eine einfache Neubewertung. Es gibt mehrere Beteiligte, die in die Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozesse investieren. Diese reichen von denjenigen, die bezahlt werden, über diejenigen, die die Prozesse verwalten, bis hin zu denjenigen, die einen effizienten, risikoarmen und kostengünstigen unsichtbaren Prozess benötigen. Darüber hinaus erwarten staatliche Stellen eine vollständige Einhaltung der Vorschriften und Meldung. Alle Beteiligten müssen gleichermaßen zufrieden gestellt werden.

Für die Studie wurde die Lohn- und Gehaltsabrechnung in die folgenden Komponenten unterteilt:

- Organisatorische Struktur
- Technologie und Automatisierung
- Steuerung und Management von Anbietern
- Mitarbeitererlebnis
- Daten und Sicherheit
- Kostenmanagement und Investitionsschutz (Kosten)



Organisatorische Struktur

Die Gesamtergebnisse deuten darauf hin, dass die Unternehmen die Struktur ihrer Lohn- und Gehaltsabrechnung überprüfen müssen. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, wiesen die Unternehmen große Lücken in der Flexibilität ihrer derzeitigen Payroll-Prozesse auf.

Ausnahmslos alle Unternehmen müssen wissen, wie sie ihre Lohn- und Gehaltsabrechnungen in Zukunft einhalten und wie sie am besten vorgehen:

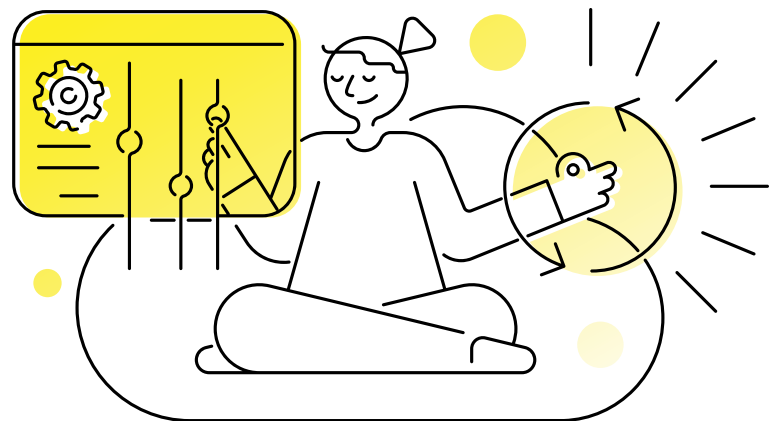
1. Organisatorisch, wie die Lohn- und Gehaltsabrechnung aufgebaut ist
2. Wer ist letztendlich für die globale, lokale und nationale Bereitstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung verantwortlich?
3. Was geschieht im Falle eines Ausfalls der Geschäftskontinuität?
4. Was passiert, wenn Sie es nicht schaffen, Ihrer Talente mit den benötigten Fähigkeiten anzuziehen, zu halten und zukunftssicher zu machen?

Technologie und Automatisierung

Die Ergebnisse deuten vor allem darauf hin, dass bisher zu wenig in die Modernisierung der Lohn- und Gehaltsabrechnung investiert wurde. Cloud-, Automatisierungs- und KI-Technologien sind nicht mehr in der Entwicklung, sondern liefern nachweislich Ergebnisse.

Diese sind größtenteils in die neuesten digitalen HCMs integriert.

1. Welche Technologien ermöglichen optimale Payroll-Abläufe und die Einhaltung von Vorschriften?
2. Sollten künstliche Intelligenz und robotergestützte Prozessautomatisierung eingesetzt werden?



Steuerung und Management von Anbietern

Es herrscht Einigkeit darüber, dass das Gesamtrisiko der Lohn- und Gehaltsabrechnung umso höher ist, je größer die Anzahl der Anbieter ist. Oft werden Anbieter aufgrund von Fusionen oder Übernahmen gewechselt oder es gibt kein übergreifendes Governance-Modell für die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Zukünftig müssen Unternehmen:

1. ihr Lieferantenmodell an die allgemeine Payroll-Strategie anpassen
2. herausfinden, welche Anbieter Ihre Kriterien erfüllen, z. B. global, regional, lokal
3. Messgrößen für Kennzahlen festlegen sowie Prozesse verfolgen und überwachen, um die Effektivität zu bestimmen
4. eine partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern der internen und der externen Lohnbuchhaltung aufbauen

Mitarbeitererlebnis

Die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig Menschen für die Kontinuität eines Unternehmens und für die Wirtschaft insgesamt sind. Für viele Marken hat dies zu einer Neuausrichtung der Art und Weise geführt, wie alle Mitarbeiter bezahlt und belohnt werden. Um ein optimales Mitarbeitererlebnis zu gewährleisten, müssen Unternehmen Folgendes tun:

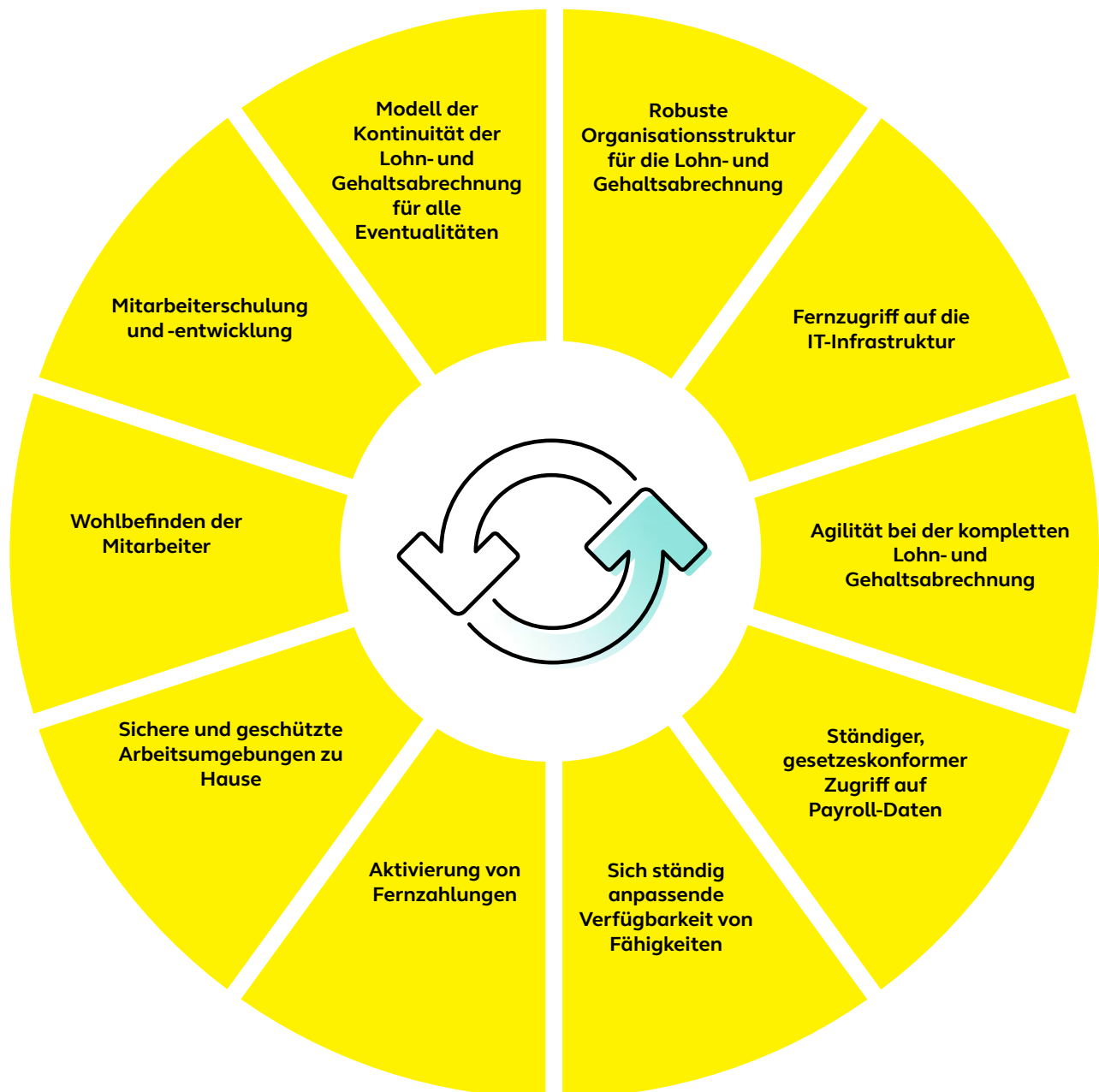
1. den Prozess der Gehaltsabrechnung an das gesamte Mitarbeiterwertmodell anpassen
2. Technologien einsetzen, um den Self-Service in der Lohn- und Gehaltsabrechnung einfach und für alle Mitarbeiter möglich zu machen
3. Modelle wie Pay-as-you-Earn und Kryptowährungen bewerten
4. Belohnungen und Vorteile auf der Grundlage neuer Arbeitsmodelle, kultureller Veränderungen und veränderter persönlicher Prioritäten überprüfen



10-stufiges Modell für eine robuste Lohn- und Gehaltsabrechnung

Die Pandemie hat vielen Unternehmen deutlich gemacht, dass die Robustheit der Lohn- und Gehaltsabrechnungen in den Plänen Betriebskontinuität nicht berücksichtigt wurde, wenn z.B. kein Zugang

zu den Standorten möglich ist. Das Alight Payroll Resilience Model konsolidiert die 10 wichtigsten Anforderungen, die in dem Bericht hervorgehoben werden – ob intern oder als Payroll Service Provider:



Fazit

Die Mittel zur Darstellung der geschäftlichen Vorteile von Echtzeit-Business Intelligence aus integrierten Personal- und Finanzprozessen erweisen sich im Wettlauf um das Budget als entscheidend. Hinzu kommen die Vorteile für das Endergebnis und die Mitarbeiterbindung, die sich aus der gesteigerten Effizienz der Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozesse, der Minimierung von Gehaltsverlusten und Verstößen gegen die Compliance ergeben.

Während alle Fälle für die Erneuerung von HR- und Gehaltsabrechnungstechnologien mit den Anforderungen mehrerer Abteilungen an die Post-COVID-Budgets konkurrieren und dies auch weiterhin tun werden, ist die übergeordnete Schlussfolgerung des GPCI Reports 2021, dass die Prozessrisiken in den Jahren 2020 und 2021 stärker als zuvor zu Tage traten, so dass der Business Case für die Modernisierung der Lohn- und Gehaltsabrechnung so positiv wie nie zuvor ist.

In vielen Fällen wurden die physischen Grenzen von Business-Continuity-Plänen, auch für die Lohn- und Gehaltsabrechnung, überdeutlich. Da Standorte geschlossen werden mussten, war es oft schwierig, OnPremise Payroll-Software einzusetzen. Für viele gab es keine Möglichkeit, sich in die wichtigen Payroll-Prozesse und -Daten einzuloggen, und somit gab es auch keine Möglichkeit, die Mitarbeiter zu bezahlen. Die Payroll-Partner für Altsysteme (Legacy Software) unterlagen denselben Einschränkungen.

Für viele Unternehmen hat der Fernzugriff auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung hohe Priorität. Die Auswirkungen von Fehlern in der Lohn- und Gehaltsabrechnung wirken sich nachweislich negativ auf die Leistung, die Rentabilität, die Mitarbeiterbindung und die Kundentreue aus. Viele Unternehmen haben ihre Lehren daraus gezogen, und 26,5 % der Unternehmen beschleunigten ihre Investitionen in Payroll-Projekte aufgrund der COVID-19-Pandemie.

Der Zeitraum seit der Veröffentlichung des Berichts von 2019 gehörte für die Lohn- und Gehaltsabrechnungsbranche möglicherweise zu den schwierigsten aller Zeiten, was sich in den Ergebnissen für 2021 widerspiegelt. Das Gleiche gilt für den Versuch, die Erfahrungen der letzten zwei Jahre zu nutzen, um die durch die Pandemie entstandenen Lücken in den Lohn- und Gehaltsabrechnungsprozessen zu schließen und sich für die Zukunft besser aufzustellen.

“

Digitale Payroll-Daten haben sich während der COVID-19-Pandemie als lebenswichtig für die Unternehmensführung erwiesen. Alles, was mit den Mitarbeitern zu tun hat, kann in Echtzeit aus dieser Quelle abgerufen und für die Notfall- und Strategieplanung verwendet werden.

”

Über den Global Payroll Complexity Index

Alle zwei Jahre führt Alight Solutions die Benchmarkingstudie „Global Payroll Complexity Index“ (GPCI) durch. Der GPCI untersucht ausgiebig die Elemente, die zu einer höheren Komplexität und einem größeren Risiko bei der Verwaltung und gesetzeskonformen Abwicklung der Lohn- und Gehaltsabrechnung für Unternehmen in einem oder mehreren Ländern führen.

Payroll-Experten auf der ganzen Welt ziehen seit fast einem Jahrzehnt wichtige Erkenntnisse aus den aktuellen Daten des GPCI für die operative Planung ihrer Lohn- und Gehaltsabrechnung, die Modernisierung von Prozessen und die Einführung neuer Technologien.

Der GPCI ist eine umfangreiche Studie über die Parameter, die bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung in einem Land eingehalten werden müssen. Der Index mit den 40 als besonders problematisch ermittelten Ländern wird alle zwei Jahre veröffentlicht. Die Veränderungen gegenüber den beiden vorangegangenen Berichten (vier Jahre) werden angegeben.

Die für die Erstellung des Indexes verwendeten Daten stammen von unseren eigenen Payroll-Experten des jeweiligen Landes. Die Daten für den Index werden in den Wochen vor der Veröffentlichung des kompletten GPCI-Berichts aus den Antworten einer umfangreichen Umfrage unter Payroll-Experten auf der ganzen Welt gesammelt.

Der daraus resultierende Bericht verschafft Payroll-Experten einen aktuellen Einblick in die Herausforderungen, Änderungen und Trends, die sich auf die Compliance und Genauigkeit jeder Lohn- und Gehaltsabrechnung auswirken und diese gefährden könnten.

Über Company Payroll Complexity

Zum ersten Mal können Unternehmen an einem Alight Company Payroll Complexity Assessment (CPCA, Bewertung der Komplexität der Lohn- und Gehaltsabrechnung des Unternehmens) teilnehmen. Es ermöglicht eine für das Unternehmen spezifische Risikobewertung für die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Die Berechnung basiert auf den damit verbundenen Risiken der Lohn- und Gehaltsabrechnung in den fünf größten Ländern des Unternehmens.

Die Risikobewertung ist sofort nach Ausfüllen eines Online-Fragebogens verfügbar.

Das Basis-CPCA kann zu einem umfassenden Payroll-Maturity-Assessment führen. Dieses verdeutlicht, mit welchen konkreten finanziellen und prozessualen Risiken Ihre bestehende Lohn- und Gehaltsabrechnung verbunden ist.

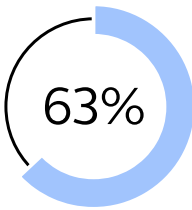
Demografische Forschung

Demografische Daten der Befragten



147

Unternehmen aus der ganzen Welt haben ihre Meinung geäußert



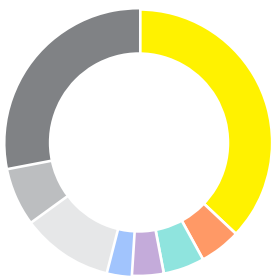
63% der befragten Unternehmen sind multinationale Konzerne, von denen 35 % in mehr als 10 Ländern tätig sind

Die 10 wichtigsten Länder, in denen die befragten Unternehmen tätig sind, sind die USA, Großbritannien, Deutschland, Italien, Frankreich, Indien, Kanada, China, Mexiko und Spanien

Country	% of companies
USA	34%
Großbritannien	28%
Deutschland	23%
Italien	15%
Frankreich	14%
Indien	14%
Kanada	12%
China	12%
Mexiko	10%
Spanien	10%
Polen	9%
Niederlande	9%
Belgien	8%
Japan	5%
Singapur	5%

Anzahl der Länder

147 Antworten



37%	1
5%	2
5%	3
4%	4
3%	5
11%	6–10
7%	11–20
28%	Über 20



Die Top-5-Branchen sind freiberufliche und geschäftliche Dienstleistungen (17 % der Unternehmen), das verarbeitende Gewerbe (10 %), High-Tech (8 %), Banken und Finanzen (8 %) und der Einzelhandel (7 %).



9 % der Befragten sind C-Level-Führungskräfte, während die Mehrheit (57 %) Manager, Direktoren oder Vizepräsidenten sind, die für die Personalabteilung und Lohnbuchhaltung zuständig sind. 18 % der Befragten haben andere Aufgaben in der Lohn- und Gehaltsabrechnungsabteilung ihres Unternehmens.

Das Besondere am Alight GPCI

Alight ist das weltweit führende Unternehmen für Lohn- und Gehaltsabrechnungen und HR-Dienstleistungen, Lösungen und Beratung. 2019 übernahm das Unternehmen NGA Human Resources und schuf damit ein Unternehmen mit einer konkurrenzlosen Wissensbasis im Bereich HR und Payroll. Mit dem GPCI und anderen regelmäßig veröffentlichten Berichten versorgen wir Führungskräfte und ihre Teams mit den Erkenntnissen, Ratschlägen und Fakten, die für den Erhalt und den Aufbau erfolgreicher Unternehmen erforderlich sind.

Wir verfügen über ein ausgezeichnetes Wissensspektrum und bieten unsere Anwendung für Unternehmen in fast allen Ländern der Welt an. Wir kombinieren globale Reichweite mit lokalem Know-how.

Seit fast einem Jahrzehnt liefert der GPCI die Informationen, die Unternehmensleiter eine bessere Methode für die Lohn- und Gehaltsabrechnung vor Augen führt. Dabei handelt es sich nicht um einen nachgeschalteten administrativen Prozess, sondern um einen Erfolgsfaktor zur Erzielung maximaler Gewinne.

Wir hoffen, die Ergebnisse der diesjährigen Umfrage sind nützlich für Sie. Wenn Sie Fragen zur Umfrage oder zu bestimmten Lohn- und Gehaltsabrechnungsvorgängen oder steuerlichen Herausforderungen haben, zögern Sie bitte nicht, sich an unsere Lohn- und Gehaltsabrechnungsexperten zu wenden.

Kontaktieren Sie uns