



Always Designing
for People®

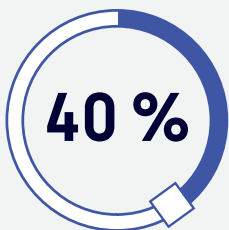
AUFBAU EINES STRATEGISCHEN ENTGELTABRECHUNGSTEAMS DURCH SCHLIESSEN DER KOMPETENZLÜCKE



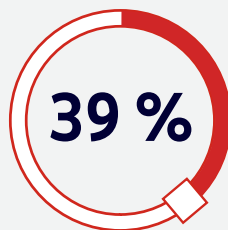
Die Entgeltabrechnung erfordert schon immer Fachwissen und die Branche bleibt von dem weit verbreiteten Facharbeitermangel nicht verschont. In der **Umfrage zur globalen Entgeltabrechnung „Das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung im Jahr 2026“** gaben nahezu 7 von 10 Unternehmen an, dass ihre Entgeltabrechnung vom Facharbeitermangel betroffen ist, und 64 % haben Probleme, qualifiziertes Personal zu finden.

Um die Entgeltabrechnung robuster zu gestalten, passen sich die Verantwortlichen an diese neue Realität an und finden neue Wege, um die Entgeltabrechnung mit weniger Personal durchzuführen.

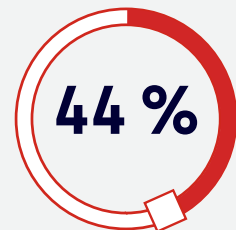
Unternehmen, die prüfen, wie sie die Entgeltabrechnung mit weniger Personal durchführen können, untersuchen derzeit folgende Möglichkeiten



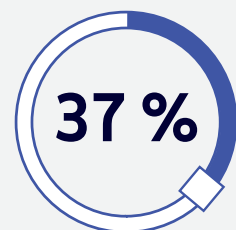
Automatisierung
manueller Prozesse



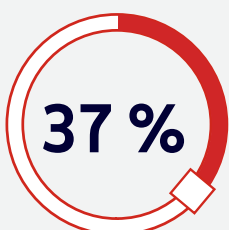
Regionsübergreifende
Standardisierung von Prozessen



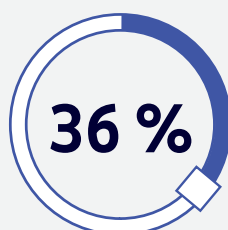
KI-Technologien



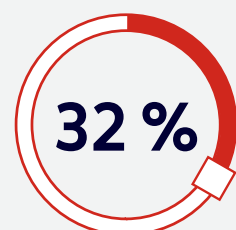
Robotergesteuerte
Prozessautomatisierung



Auslagerung einiger
Entgeltabrechnungsprozesse



Implementierung von
Shared-Services



Zentralisierung
des Betriebs

Von Administratoren zu Strategen

Entgeltabrechnungsteams müssen mehr leisten denn je. Von ihnen wird erwartet, dass sie komplexe, länderübergreifende Compliance-Anforderungen bewältigen, sich in den sich wandelnden Datenschutzbestimmungen zurechtfinden, Personalanalysen auswerten und zur strategischen Planung beitragen. Darüber hinaus muss die Bezahlung korrekt und pünktlich erfolgen.

Die Erwartungen, die Verantwortliche für die Entgeltabrechnung an ihre Teams stellen, spiegeln diese Dynamik wider: Fachkräfte verlagern ihren Schwerpunkt weg von manuellen, routinemäßigen Tätigkeiten hin zu höherwertigen Aufgaben. Verantwortliche in der Entgeltabrechnung wollen die Rollen ihrer Teams neu gestalten, die Arbeitsbelastung neu verteilen und in Tools investieren, um die Effizienz zu maximieren.

Das vielleicht deutlichste Zeichen für die strategische Weiterentwicklung der Entgeltabrechnung ist ihre sich wandelnde Rolle innerhalb eines Unternehmens. Im Jahr 2026 sind 43 % der Entgeltabrechnungsteams der Ansicht, dass sie als eigenständige Funktion agieren. Sie sind nicht mehr in den Finanzbereich eingebettet, sondern agieren als eigenständige, sichtbare Einheiten. Diese Unabhängigkeit bringt eine größere Rechenschaftspflicht und einen größeren strategischen Einfluss mit sich.

Für welche Aufgaben sollten Entgeltabrechnungsteams laut ihren Führungskräften mehr oder weniger Zeit aufwenden?	Mehr Zeit
Datenanalyse	44 %
Verbesserung von Geschäftsprozessen	44 %
Datenerfassung	43 %
Datenschutz/Sicherheit	43 %
Strategische Planung	43 %
Integration neuer Technologien	43 %

Mehr mit weniger erreichen und das intelligenter

Angesichts des Fachkräftemangels und steigender Erwartungen überdenken Verantwortliche für die Entgeltabrechnung ihre Betriebsmodelle. 72 % prüfen derzeit aktiv, wie sie die Entgeltabrechnung mit weniger Personal bewältigen können, und 44 % dieser Führungskräfte setzen dabei auf KI und Automatisierung.

Führungskräfte wünschen sich zudem, dass die Teams mehr Zeit für die Datenanalyse (44 %), die Verbesserung von Geschäftsprozessen (44 %), die strategische Planung (43 %) und die Integration neuer Technologien (43 %) aufwenden. Diese Verlagerung der Prioritäten verdeutlicht, wie Verantwortliche in der Entgeltabrechnung ihre Teams darauf vorbereiten, resilienter zu werden und gleichzeitig strategische Aufgaben zu übernehmen.

Ausrichtung auf die Zukunft

Die Unternehmen, die sich durchsetzen werden, sind diejenigen, die die Kompetenzentwicklung als strategische Investition betrachten und nicht als Nebensache der HR-Abteilung. Das bedeutet die Weiterbildung bestehender Teams und den Ausbau strategischer Kompetenzen, anstatt einfach nur zu versuchen, die Teamgröße erhöhen.

Der Kompetenzmangel in der Entgeltabrechnung ist eine Herausforderung, jedoch auch eine Möglichkeit. Die Unternehmen, die diesen Moment nutzen, um ihre Arbeitsweise, ihre Personalpolitik und ihre eingesetzten Tools neu zu gestalten, werden über Entgeltabrechnungsfunktionen verfügen, die strategischen Mehrwert bieten und künftigen Entwicklungen besser gewachsen sind.

MEHR ERFAHREN

Erfahren Sie im vollständigen Bericht, wie Unternehmen die Kompetenzlücke im Bereich der Entgeltabrechnung schließen und zukunftsfähige Teams aufbauen: Das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung im Jahr 2026: Umfrage zur globalen Entgeltabrechnung

ADP und das ADP-Logo sind eingetragene Marken von ADP, Inc. Alle anderen Marken sind Eigentum der jeweiligen Inhaber. Copyright © 2026 ADP, Inc.

WF3615202

ADP
Always Designing
for People®