

COMPLIANCE ALS TREIBER VON VERÄNDERUNGEN



70 %

geben an, es sei schwer
festzustellen, wo sie gegen
die Vorschriften verstoßen



69 %

zahlen ihren Mitarbeitenden
lieber zu viel, als Verstöße
gegen Compliance-
Vorschriften zu riskieren



68 %

müssen mindestens ein-
oder zweimal im Jahr
Strafzahlungen leisten

Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften steht im Mittelpunkt der Entgeltabrechnung und wirkt sich auf jeden Aspekt eines Unternehmens aus. Allerdings ist dies oft eine der schwierigsten Aufgaben und beansprucht einen erheblichen Teil der Zeit und Energie der Entgeltabrechnungsteams. Doch in der Denkweise der Verantwortlichen für die Entgeltabrechnung vollzieht sich gerade ein Wandel. Die zunehmende Komplexität der regulatorischen Rahmenbedingungen wird zunehmend nicht nur als verwaltungstechnische Herausforderung, sondern auch als Treiber für den Wandel angesehen.

Diese Veränderung spiegelt einen strategischeren Ansatz in Bezug auf die Compliance wider. Wie die weltweite Umfrage zur Entgeltabrechnung **Das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung im Jahr 2026** zeigt, bleibt die Compliance eine der am häufigsten erwähnten betrieblichen Herausforderungen bei der globalen Entgeltabrechnung. 75 % der Verantwortlichen geben an, dass die Einhaltung der lokalen Vorschriften in mehreren Ländern eine große Herausforderung ist.



Die wahren Kosten der Unsicherheit über die Compliance

Eines der auffälligsten Ergebnisse der diesjährigen Umfrage ist die weit verbreitete Praxis, vorsorglich zu viel zu zahlen. 69 % der Unternehmen geben an, dass sie ihren Mitarbeitern unter bestimmten Umständen lieber zu viel zahlen, als Verstöße gegen Vorschriften zu riskieren. Auf der einen Seite spiegelt das verantwortungsvolle Vorsicht wider. Doch auf der anderen Seite zeigt es ein tieferliegendes Problem: ein Mangel an Vertrauen in die Systeme, Prozesse und Fachkenntnisse, die für fundierte Entscheidungen erforderlich sind.

Überbezahlung ist teuer. Doch Strafzahlungen auch. Beides lässt sich vermeiden, allerdings nur, wenn Unternehmen in die Tools, das Fachwissen und die Transparenz investieren, die für die Entwicklung einer proaktiven Compliance-Governance erforderlich sind.



Aufbau von Compliance als Kompetenz

Die Unternehmen, die die größten Fortschritte erzielen, sind diejenigen, die Compliance als strategische und nicht als reaktive Funktion betrachten. Das bedeutet, in spezielle Ressourcen für die Compliance zu investieren (45 % verfügen bereits darüber; 38 % bauen diese Kapazitäten derzeit aktiv auf) und mehr Zeit für die Überwachung der Compliance zu schaffen, obwohl die Entgeltabrechnungsteams bereits voll ausgelastet sind. Das Priorisieren der wertvollen Zeit der Teams für Compliance-Maßnahmen zeigt, dass sie dies als strategische Investition betrachten. Die zunehmende Konzentration auf spezialisierte Compliance-Kompetenz und eine intelligentere Ressourcennutzung deutet darauf hin, dass sich die Entgeltabrechnung in Richtung eines bewussteren, strukturierteren Ansatzes entwickelt.



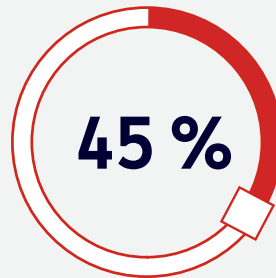
Globale Komplexität, lokale Verantwortlichkeit

Für Unternehmen, die in mehreren Ländern tätig sind, wird die Herausforderung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften durch die enorme Vielfalt der lokalen rechtlichen Rahmenbedingungen noch verschärft. Arbeitsrecht, steuerliche Behandlung, gesetzliche Sozialleistungen und Meldepflichten unterscheiden sich je nach Gerichtsbarkeit erheblich und können sich jederzeit ändern.

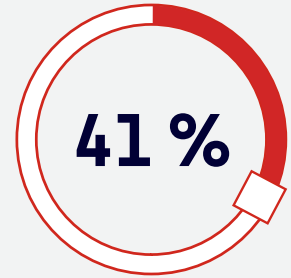
37 % der Führungskräfte, die sich mit der Frage befassen, wie die Entgeltabrechnung mit weniger Personal bewältigt werden kann, erwägen, bestimmte Prozesse auszulagern, um diese Komplexität effektiver zu bewältigen. Externes Fachwissen – sei es von einem globalen Entgeltabrechnungsdienstleister oder einem Spezialisten für Compliance-Unterstützung – bietet einen wichtigen Schutz vor den Risiken, die mit der Bewältigung länderübergreifender Verpflichtungen allein mit internen Ressourcen verbunden sind.



Die Unternehmen, die die Komplexität der Compliance als Anlass nehmen, in bessere Prozesse, leistungsfähigere Tools und fundierteres Fachwissen zu investieren, sind diejenigen, die Entgeltabrechnungsfunktionen aufbauen, die nicht nur die gesetzlichen Vorschriften erfüllen, sondern auch wirklich resilient sind.



haben spezielle Compliance-Ressourcen



möchten mehr Zeit ihrer Teams in die Compliance-Nachverfolgung investieren

MEHR ERFAHREN

Erfahren Sie im vollständigen Bericht, wie Unternehmen Compliance in einen strategischen Vorteil verwandeln:
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®