



EINHEITLICHE GLOBALE BERICHTERSTELLUNG ZUR ENTGELTABRECHNUNG BELEUCHTET DAS GESAMTBILD



12 %

verfügen über umfassende
regionale und globale
Berichterstellungsfunktionen



49 %

führen die Berichterstellung
für die einzelnen Länder
ohne Konsolidierung durch



31 %

haben keinerlei regionale
oder globale Transparenz

Entgeltabrechnungsteams verarbeiten mehr Entgeltabrechnungsdaten als je zuvor und agieren in immer mehr Regionen mit immer mehr Systemen. Die Entgeltabrechnung nimmt in Unternehmen eine zunehmend strategische Rolle ein, und zuverlässige, umfassende Daten sind der Motor dieses Wandels. Und doch gelingt es den meisten von ihnen nicht, sich ein klares, konsolidiertes Bild davon zu machen, was diese Daten auf globaler Ebene bedeuten.

Die Umfrage zur globalen Entgeltabrechnung **Das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung im Jahr 2026** zeigt, dass nur 12 % der Führungskräfte in der Entgeltabrechnung über umfassende regionale und globale Berichterstellungsfähigkeiten verfügen. 49 % stützen sich auf die Berichterstellung aus den einzelnen Ländern ohne Konsolidierung, und 31 % verfügen über keinerlei regionale oder globale Transparenz.

Für globale Unternehmen, die strategische Entscheidungen über Personalplanung, Finanzplanung, und Kostenmanagement treffen, ist diese Art der einheitlichen Berichterstellung entscheidend für den Erfolg.



Warum die Lücke in der Berichterstellung besteht

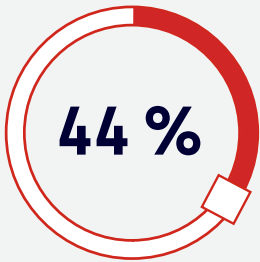
Ambitionen zur Entwicklung einer globalen einheitlichen Berichterstellung sind zwar vorhanden, doch die entsprechenden Fähigkeiten müssen noch ausgebaut werden. Die Entgeltabrechnung erfolgt oft über verschiedene Länder, Anbieter, Systeme und Datenformate hinweg. Wenn die Entgeltabrechnung auf Systemebene fragmentiert ist, ist auch die Berichterstellung zwangsläufig fragmentiert. Jedes Land entwickelt seine eigene Sichtweise, niemand kann das Gesamtbild sehen.

Das ist genau der Grund, warum Integrationsreife und Berichterstellung so eng miteinander verbunden sind. Unternehmen, die bei der globalen Vernetzung ihrer Entgeltabrechnungssysteme Fortschritte erzielt haben, sind weitaus besser in der Lage, aussagekräftige konsolidierte Berichte zu erstellen. Teams, die noch immer mit einem Flickenteppich aus lokalen Lösungen arbeiten, stehen vor einer strukturellen Hürde, die ihnen die erforderliche Transparenz verwehrt.

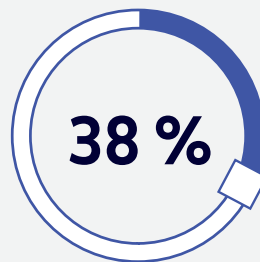


Der Wille zur Verbesserung ist offensichtlich

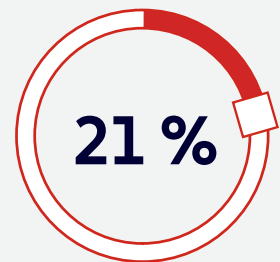
Trotz der aktuellen Situation geben sich Führungskräfte nicht mit dem Status quo zufrieden: 44 % möchten, dass ihre Teams mehr Zeit für die Datenanalyse aufwenden. 38 % möchten, dass mehr Zeit in die Berichterstellung investiert wird, und 20 % haben bessere Berichterstellungs- und Analysefunktionen als ausdrückliches Ziel für die Transformation der Entgeltabrechnung genannt. 21 % nennen das Erlangen einer ganzheitlichen globalen Perspektive als einen der drei wichtigsten geschäftlichen Erfolgsfaktoren.



möchten, dass ihre Teams mehr Zeit für die Datenanalyse aufwenden



möchten, dass mehr Zeit in die Berichterstellung investiert wird



nennen das Erlangen einer ganzheitlichen Perspektive als einen der drei wichtigsten geschäftlichen Erfolgsfaktoren



Die Ziele spiegeln die Erkenntnis wider, dass Entgeltabrechnungsdaten einen strategischen Wert haben, der über die reine Entgeltabrechnung hinausgeht. Führungskräfte im Personalbereich möchten Transparenz bei den Personalkosten. Führungskräfte im Finanzbereich möchten genauere Prognosen zur Vergütung. Führungskräfte im operativen Bereich möchten die finanziellen Auswirkungen von personellen Veränderungen einschätzen können. Die Entgeltabrechnung ist die Datenquelle, die all das liefern kann – aber nur, wenn ihre Daten zugänglich und zuverlässig sind.



Auf dem Weg zur einheitlichen Transparenz

Investitionen in Berichterstellungs- und Analysefähigkeiten können Entgeltabrechnungsteams dabei helfen, reaktive Berichterstellung durch proaktive Erkenntnisse zu ersetzen. Es ist schwierig, Entscheidungen über Kostenfaktoren oder langfristige Prognosen zu treffen, wenn die Transparenz fehlt. Eine fragmentierte Berichterstellung kann auch das Change Management erschweren oder sogar Geschäftskontinuitätspläne behindern.

29 % der Führungskräfte geben an, dass die Verbesserung der Berichterstellungsfähigkeiten eine zentrale Priorität darstellt. Unternehmen, die jetzt hier investieren, profitieren nicht nur von einer besseren Berichterstellung zur Entgeltabrechnung, sondern verfügen auch über ein strategisches Asset, das Entscheidungen im gesamten Unternehmen prägen wird.

MEHR ERFAHREN

Erfahren Sie, wie eine einheitliche Berichterstellung zur Entgeltabrechnung intelligentere Geschäftsentscheidungen ermöglicht – im vollständigen Bericht: 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®