



Always Designing  
for People®



Die **Abrechnungsdatenpunkte**, die für die internationale geschäftliche Expansion wichtig sind

# Wie unterstützen Entgeltabrechnungsdaten eine erfolgreiche Expansion ins Ausland?

Bei der Expansion ins Ausland müssen Sie sicherstellen, dass das Wachstum Ihres Unternehmens nicht durch die Komplexität der globalen Entgeltabrechnung und Personalverwaltung behindert wird. Durch die Vereinheitlichung und Automatisierung der Personalprozesse hilft ADP Ihnen dabei, intelligent zu arbeiten und in neuen Märkten schnell Wert zu liefern.

Für die Expansion ins Ausland entscheiden sich Unternehmen aus den unterschiedlichsten Gründen. Dazu gehören:

- Kosteneinsparung und Steigerung des Umsatzpotenzials
- Diversifizierung der Produkte/Dienstleistungen
- Vergrößerung des Kundenstamms und/oder der Markenbekanntheit
- Zugang zu einem größeren Talentpool
- Nutzung von Anreizen für ausländische Geschäftsinvestitionen

Egal, welcher Grund hinter der Expansion steht: Die Verantwortlichen benötigen hochwertige, zuverlässige Daten, um beim Eintritt in neue Märkte fundierte Entscheidungen treffen zu können.

Eine geschäftliche Expansion rückt die Entgeltabrechnung stärker in den Fokus und wird von einer Backoffice-Aufgabe zu einem Faktor für den strategischen Wert. Entgeltabrechnungsdaten können Ihrem Unternehmen bei der Aufstellung der Belegschaft im neuen Land einen deutlichen Vorteil verschaffen.

Das Payroll-System enthält eine große Menge an wertvollen Daten und erzeugt bei jeder Auszahlung weitere: Löhne und Gehälter, Brutto-Netto-Abzüge, Zahlungen an gesetzliche Behörden.

**Laut dem ADP-Bericht Das Potenzial der Entgeltabrechnung stützen sich 98 Prozent der Payroll-Experten bei Strategien zur Kostenverwaltung auf Entgeltabrechnungsdaten.** Das ist keine Überraschung, denn die Kostenverwaltung wird auch als größte Herausforderung bei der Expansion in neue Märkte genannt.<sup>1</sup>

## Wie hoch fallen die Personalkosten am neuen Standort aus?

Eine der größten Unbekannten bei der Expansion sind die Vergütungspakete. Einst verlagerten Unternehmen ihr Geschäft von Ländern mit hohen Lohnkosten in Niedriglohnländer, aber das gehört der Vergangenheit an. Laut The Economist Intelligence Unit gilt: „Heute geht es um den Zugang zu Märkten und Fachkräften, nicht einfach um niedrigere Kosten.“<sup>3</sup>

Selbst wenn Ihr Unternehmen expandiert, um die Lohnkosten zu senken, bedeutet das nicht, dass die Personalkosten am neuen Standort um X Prozent niedriger ausfallen als bei ähnlicher Mitarbeiteranzahl an bestehenden Niederlassungen.

In den einzelnen Ländern und Regionen gelten unterschiedliche Arbeits- und Steuergesetze, sodass die Grundgehälter nicht der einzige Faktor sind, den man berücksichtigen muss. Auch die Kosten für Urlaubsansprüche, Beschäftigungsverträge und Schulungs- und Weiterbildungsangebote sind einzuberechnen. Ein weiterer Aspekt ist, ob vorhandene Angestellte an den neuen Standort entsandt werden müssen. In diesem Fall würden zusätzliche Ausgaben anfallen, z. B. für den Umzug, temporäre Unterkünfte und Erkundungsreisen zum neuen Wohnort.

Trotz all der potenziellen Variablen gewinnen HR- und Finanzleiter durch zuverlässige, aktuelle und leicht weiterzugebende Entgeltabrechnungsdaten von vorhandenen Standorten eine gute Vorstellung von den zukünftigen Personalkosten im neuen Land.



Seit 2020 brauchen Entscheidungsträger ständig aktualisierte Belegschafts- und Kostendaten, um auf die schnellen wirtschaftlichen und rechtlichen Veränderungen reagieren zu können. Diese Daten liegen aber nicht immer vor.

Entgeltabrechnungsdaten waren nach Meinung von **87 %** der Payroll-Führungskräfte ein wichtiger Teil ihrer Geschäfts- und Wachstumsstrategien.

**Aber:**

**73 %** von ihnen fehlten die nötigen Entgeltabrechnungsdaten, auf denen sie die strategische Ausrichtung ihres Unternehmens während der Pandemie hätten stützen können.<sup>2</sup>

# Was sagen Entgeltabrechnungsdaten über die Expansionskosten aus?

Die Lohnkosten machen mit ziemlicher Sicherheit den größten Posten unter Ihren Ausgaben aus. Sie entsprechen in der Regel etwa 50 bis 60 Prozent der Ausgaben<sup>4</sup>. Dementsprechend sollte dieser Posten der erste sein, um den Sie sich kümmern.

Löhne und Gehälter, Zusatzleistungen, einbehaltene Steuern, demografische Mitarbeiterdaten, Gehaltssätze nach Position, Anzahl an geleisteten Überstunden – die Entgeltabrechnungsdaten enthalten viele Informationen. Zwar lassen die Daten von vorhandenen Standorten keine Rückschlüsse auf die Durchschnittsgehälter von Apothekern in Mumbai oder Verfahrenstechnikern in Melbourne zu. Sie liefern aber ausreichend Angaben zu den Gehältern in Ihrem Branchensektor, damit Ihr Unternehmen realistische Vorhersagen für die Personalkosten machen kann. Kontinuierlich angepasste Entgeltabrechnungsdaten vereinfachen außerdem die Kostenkontrolle.



## 31 %

**der Führungskräfte in expandierenden Unternehmen sehen Arbeitsentgelte und Zusatzleistungen unter den drei größten Herausforderungen im Personalwesen<sup>3</sup>**

## Von der Mitarbeiterzahl zu Vergütungspaketen

Ihre Entgeltabrechnungsdaten sollten ausreichend Daten enthalten, damit Sie die Mitarbeiterzahl ermitteln, Vergütungspakete entwerfen, eine Recruitment-Strategie entwickeln und vorläufige Budgets an andere Beteiligte weitergeben können. Wenn die Expansion im Rahmen einer Fusion oder Übernahme erfolgt, sind Entgeltabrechnungsdaten extrem wichtig. Ohne sie können Sie nicht erkennen, welche Teile des Unternehmens mehr kosten. Eine Fusion oder Übernahme bietet eine gute Gelegenheit, die gesamte Struktur der Entgeltabrechnung zu rationalisieren, effizienter zu gestalten und die Daten zu bereinigen.

Wenn Ihre Entgeltabrechnungsdaten mit Ihre Zeitverwaltungsdaten verknüpft sind, ist es möglich, über die Kosten hinaus zu überlegen, wie sich die Produktivität steigern und Mitarbeiterabwanderung verringern lässt. Sie erhalten Daten zu den Zusatzleistungen (z. B. Gesundheitsleistungen, Lebensversicherung, Firmenwagen und Reisegutscheine). Die Personalabteilung kann Daten einbeziehen, um basierend auf dem, was bisher gut funktioniert hat, Vergütungspakete zu strukturieren.

## Vom Payroll-Experten zum Datenanalysten?

Ein Job in der Entgeltabrechnung ist ebenso herausfordernd wie lohnend. In den letzten Jahren hat sich diese Tätigkeit aber deutlich verändert. Es ist nicht mehr damit getan, sicherzustellen, dass Angestellte korrekt und pünktlich ihr Geld erhalten. Payroll-Experten sind jetzt auch die erste Quelle für Daten. Andere Abteilungen, insbesondere das Finanz- und Personalwesen, bitten das Abrechnungsteam um Daten, die für die Entwicklung der Unternehmensstrategie verwendet werden sollen.



## 45 %

**sagen, dass höhere Führungskräfte mehr Fragen zu Entgeltabrechnungsdaten stellen als vor der Pandemie<sup>1</sup>**

Die Analyse dieser Daten und die Gewinnung von Einblicken, die den Erfolg einer Expansion fördern, sind aber nur möglich, wenn man auf Daten von allen Standorten, an denen Ihr Unternehmen Angestellte hat, zugreifen und diese Daten zusammenführen kann. Es reicht nicht aus, diese Daten in unterschiedlichen Formaten aus verschiedenen Systemen abzurufen und umständliche Tabellenkalkulationen zu erstellen.

Wenn Sie einen globalen Lohnabrechnungspartner suchen, achten Sie darauf, dass er die nötigen Tools besitzt, um zuverlässige Daten zu konsolidieren und sie verständlich zu präsentieren.





# Sich mit Daten auf die Expansion vorbereiten – ein erfolgversprechender Ansatz!

Entgeltabrechnungsdaten können Ihnen verraten, welche weiteren Kosten bei der Expansion anfallen dürften (darunter auch die Kosten, die Sie mindestens verringern oder sogar ganz vermeiden sollten).

Wenn es an Ihren aktuellen Standorten viele Gehaltsabrechnungsläufe außerhalb des Zyklus gab, Strafen für die verspätete Zahlung von Steuern anfielen oder Angestellte falsch klassifiziert wurden, werden sich diese Probleme im neuen Land fortsetzen. Womöglich werden diese Probleme sogar noch größer, weil am neuen Standort andere Gesetze gelten und neue Mitarbeiterdaten eingegeben werden müssen.

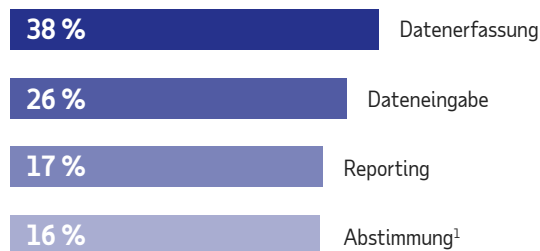
Daher ist es wichtig, vor der Expansion die Entgeltabrechnung in den verschiedenen Ländern in Ordnung zu bringen. Dadurch wird es leichter, die Mitarbeiterdaten zu erfassen, die für die präzise Abrechnung am neuen Standort erforderlich sind. Gleichzeitig sind Sie so in der Lage, die Entgeltabrechnungs- und Personaldaten aus dem neuen Land mit den bisherigen Standorten zu vergleichen. So kann Ihr Unternehmen die Kosten kontrollieren und die Leistung analysieren.

## Leichtere Erfassung der benötigten Daten

Bei ADP wissen wir aus Erfahrung, dass Unternehmen, die global expandieren, oft die Möglichkeit fehlt, auf konsolidierte Daten zuzugreifen, die einen Überblick über die Entgeltabrechnung in allen Ländern liefern könnten. Die Antwort scheint einfach: eine einheitliche, cloudbasierte Plattform für die globale Entgeltabrechnung, die jederzeit Einblicke in alle Aspekte der Belegschaft bietet.

Von früheren Expansionen und Fusionen besitzt Ihr Unternehmen möglicherweise noch alte Systeme, die für die Entgeltabrechnung im jeweiligen Land noch ausreichen, aber keinen globalen Überblick bereitstellen können. Je mehr Systeme es in einem Unternehmen gibt, desto schwieriger sind die Erfassung und der Vergleich von Daten. Viele Systeme erzeugen viele isolierte Datensätze, aus denen sich keine Angaben zum gesamten Unternehmen entnehmen lassen.

## Welche Tätigkeit beansprucht am meisten Zeit bei der Entgeltabrechnung?



Ein einheitliches, globales Entgeltabrechnungssystem, das in Ihr globales HR-System integriert ist, vereinfacht nicht nur die Erfassung der benötigten unternehmensweiten Daten, sondern versetzt Sie auch in die Lage, die Verwendung und Weitergabe dieser Daten zu kontrollieren. (ADP Global Payroll nutzt mehrere Technologien für die Entgeltabrechnung, um eine einheitliche Reporting-Ansicht für alle Standorte anbieten zu können, unabhängig davon, wie viele Angestellte Ihr Unternehmen hat.)

## Getrennte Systeme binden wertvolle Zeit

Die jüngsten Untersuchungen von ADP zeigen, dass die Payroll-Teams mittlerweile den größten Teil ihrer Zeit für Daten aufwenden – die Datenerfassung und die Berichterstellung nehmen über die Hälfte der Arbeitszeit in Anspruch. Daten sind aber auch eine wahre Goldmine für Informationen, vorausgesetzt, man muss keine Zeit dafür verschwenden, sie manuell aus unterschiedlichen Quellen zusammenzutragen. Die Zeit, die für die Eingabe und den Abgleich von Daten aufgebracht wird, sollte in Zukunft weniger werden, da immer mehr Unternehmen auf Digitalisierung setzen und ihre Entgeltabrechnungs- und Personaldaten integrieren.

Derzeit verbringen 22 % der Payroll-Teams weltweit **mindestens 31 Stunden pro Woche** mit der Datenabstimmung.<sup>1</sup>



## Technologie vereinfacht die Datenerfassung

Die geschäftliche Expansion ist eine gute Gelegenheit, zu überprüfen, ob das Entgeltabrechnungssystem präzise und effizient ist. Robotik und KI werden immer häufiger für die Datenerfassung und -eingabe zu Beginn der Entgeltabrechnung genutzt, was Zeitersparnisse für die Payroll-Teams bedeutet und das Risiko von manuellen Fehlern reduziert. Die 38 Prozent der Payroll-Führungskräfte, die angeben, dass ihr Team den größten Teil seiner Zeit für die Datenerfassung aufwendet, werden erfreut feststellen, dass mehr Zeit für Aufgaben mit höherem Wert bleibt.



Zu Beginn der Corona-Pandemie waren **61 %** der Unternehmen so sehr damit beschäftigt, wegen der schlechten Qualität von Daten und der Verwendung mehrerer Systeme Fragen zur Entgeltabrechnung zu beantworten, dass kaum Zeit für die strategische Unterstützung blieb.<sup>2</sup>

Zu diesen strategisch wichtigeren Tätigkeiten gehören die Berichterstellung und die Analyse. Technologie stellt sicher, dass die Datenanalyse von Ihrem Payroll-Team selbst durchgeführt werden kann. Über globale Dashboards ist es leichter, Daten zusammenzuführen und sie an andere Abteilungen weiterzugeben.

## Payroll-Experten erkennen zunehmend den Wert von Daten

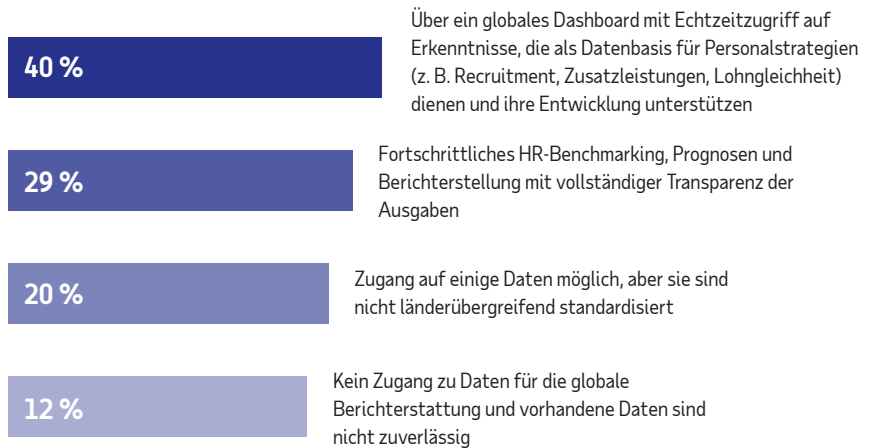
Während 2021 nur 27 Prozent der Finanzführer Entgeltabrechnungsdaten bei der Entwicklung ihrer Geschäfts- und Wachstumsstrategien berücksichtigten,<sup>2</sup> würden dies jetzt 97 Prozent tun. Für 42 Prozent spielen diese Daten sogar eine sehr wichtige Rolle.<sup>1</sup>

Zu diesem Umdenken kam es vor allem durch die Pandemie. Als sie begann, konnten Unternehmen, die eine cloudbasierte Payroll-Technologie verwendeten, wie gewohnt auf die Daten zugreifen, die sie für die Gehaltsabrechnung benötigten, und so Strafen für die Nichteinhaltung von Vorgaben vermeiden. Wie EY 2021 sagte: „Einfach ausgedrückt, ist es jetzt an der Zeit, dass die Digitalisierung auch in der Entgeltabrechnung vorangetrieben wird.“<sup>5</sup>

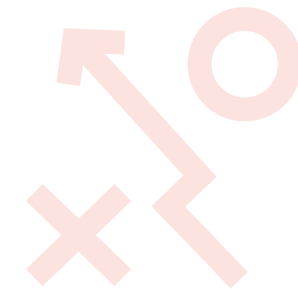
## Wie gut funktioniert die Weitergabe von Daten in Ihrem Unternehmen?

Man benötigt einen Überblick über das gesamte Unternehmen, bevor eine Expansion überhaupt in Erwägung gezogen wird. Unsere Untersuchungen deuten jedoch darauf hin, dass fast jedes dritte Unternehmen weltweit immer noch nicht in der Lage ist, die Entgeltabrechnungsdaten weiterzugeben, die für strategische Entscheidungen erforderlich sind.

### Wie geben Sie globale Entgeltabrechnungsdaten an Führungskräfte weiter?<sup>1</sup>



Die Weitergabe von Daten sollte nicht schwierig sein. Die 40 Prozent der Payroll-Führungskräfte, die bereits ein globales Dashboard nutzen, werden sich fragen, wie sie jemals ohne diesen Überblick in einem neuen Markt Fuß fassen konnten.



## Lassen Sie sich nicht von Daten verwirren. Setzen Sie sie in einen Kontext.

Der Nutzwert von Daten ist unbestritten. Die meisten der weltweit größten Unternehmen sind heute Datenunternehmen. Was aber nicht vergessen werden sollte: Die Daten sollen Ihnen dienen, nicht andersherum. Im Internet findet sich Werbung, laut der Sie in wenigen Wochen zum Datenanalysten werden können. Aber selbst, wenn das wahr ist, sollte es gar nicht notwendig sein, wenn Sie über die richtigen Tools verfügen.

Gute globale Payroll-Dashboards identifizieren mithilfe von Abrechnungskennzahlen Muster und Trends in der Belegschaft und liefern mit einem Story-basierten Analyseansatz Antworten auf die wichtigsten Fragen zu den Angestellten. Letztendlich ist das Ziel, dass Daten zu Menschen anderen Menschen helfen.

### Mit den richtigen Datenanalyse-Tools gewinnen Sie Informationen, die Ihrem Unternehmen dabei helfen:

- Kostentrends in allen Ländern zu erkennen und Prognosen für neue Märkte zu erstellen
- Gesetze und länderspezifische Vorgaben einzuhalten
- Personalbestände anhand der Produktivität zu beurteilen
- Kosten für Überstunden für alle Märkte zu verwalten
- eine gerechte Bezahlung der Mitarbeiter sicherzustellen
- potenziell doppelt vorhandene Rollen bei Fusionen und Übernahmen zu identifizieren

Die aktuellen Analysetools machen es Ihnen leicht, Daten nach Land oder sogar einzelnen Angestellten aufzuschlüsseln und zu vergleichen. Außerdem ist es möglich, die Kennzahlen zu filtern, um sich auf bestimmte Standorte, Abteilungen, Kostenstellen oder andere Bereiche zu konzentrieren. Sie wissen also genau, was in Ihrem Unternehmen passiert.



So können Sie mit ADP die Abrechnungsdaten sammeln, die Sie für die Expansion im Ausland benötigen

## Nach der Expansion

Zuverlässige und stets verfügbare Entgeltabrechnungsdaten können die Markteinführung beschleunigen und den Erfolg von Expansionen ins Ausland unterstützen. Hier endet ihr Nutzen aber noch lange nicht. Wenn Ihr Unternehmen im neuen Markt Fuß gefasst hat, müssen Sie die laufenden Kosten nachverfolgen und Herausforderungen wie Vielfalt, Inklusion und Lohngerechtigkeit überwachen, die für eine glückliche und produktive Belegschaft wichtig sind.

Entgeltabrechnungsdaten, die in andere Daten wie Zeiterfassungsdaten integriert sind, liefern dem HR-Team wertvolle Einblicke zu den folgenden Aspekten:

- Wann müssen weitere Mitarbeiter eingestellt werden?
- Wann ist es besser, mehr Mitarbeiter einzustellen und Überstunden zu reduzieren?
- Welche Mitarbeiter zeigen die höchste Produktivität? Bei welchen Mitarbeitern ist die Wahrscheinlichkeit am größten, dass sie das Unternehmen verlassen?

Entgeltabrechnungsdaten sind nicht nur für die globale Expansion entscheidend. Im heutigen Wirtschaftsumfeld, das sich ständig verändert, sind sie für jedes Unternehmen wichtig.

„Wir haben gerade ein sehr großes Unternehmen in Europa übernommen und sind gerade dabei, diese 5.000 Mitarbeiter in unsere Plattformen und unsere Lohnabrechnung zu integrieren.“

Wenn wir in den Ländern, in denen diese neuen Mitarbeiter integriert werden müssen, ADP nicht hätten, wüsste ich nicht, wie wir das schaffen sollten. Welche Aspekte müssen wir berücksichtigen? Welche Daten, Definitionen und Entscheidungen sind relevant? Was trägt ADP dazu bei? Was müssen wir intern machen? Welcher Plan ist machbar?

Mit ADP als Partner war es ein Leichtes, diese Fragen zu klären und frühzeitig einen Fahrplan für die Umsetzung zu entwickeln.“

### Volker Schrank,

Senior Director of Employee Experience & HR Technology, Mondelez

1. ADP: Das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung: Umfrage zur globalen Entgeltabrechnung 2022
2. ADP: Das Potenzial der neuen Entgeltabrechnung: Umfrage zur globalen Entgeltabrechnung 2021
3. The Economist Intelligence Unit, Growing Pains: The HR challenges of international expansion, 2020
4. Deloitte analysis 2017. Arbeitsausgaben oder zu hohe Ausgaben?
5. EY, How data will help the payroll function add value to businesses, 2021