

Payroll Benchmark Report 2026

Deutschlands erster datenbasierter Benchmark zu Genauigkeit, Kosten und Risiken in der Entgeltabrechnung

Deutsche Lohnabrechnungen sind riskanter, als sie sich anfühlen, und teurer, als die meisten denken.

In den meisten Unternehmen ist die Lohnabrechnung eine Blackbox. Sie läuft, das Geld kommt an, niemand schaut genauer hin – bis etwas schiefgeht.

Wir haben diese Blackbox geöffnet. Für Deutschlands größten Payroll-Benchmark haben wir 1.200 Lohnverantwortliche und CFOs befragt und ihre Antworten nach Branche, Unternehmensgröße und Abrechnungsmodell aufgefächert, vom operativen Level bis zur Führungsebene.

Der Report zeigt, wo die größten Risikoquellen liegen, was sie kosten und welche Branche am besten aufgestellt ist. Vor allem aber misst er die Lücke zwischen Gefühl und Wirklichkeit – zwischen dem, wie sicher sich Unternehmen bei ihrer Lohnabrechnung fühlen, und dem, was wirklich passiert. Diese Lücke tut sich an drei Stellen auf:

Genauigkeit	Kosten	Compliance
Wie viele Abrechnungen stimmen wirklich im ersten Anlauf? Und wo entstehen die meisten Fehler?	Was kostet jeder Fehler – in Strafen, Zinsen und Stunden, die niemand auf der Rechnung hat?	Wie gut ist die Lohnabrechnung gegen Prüfungen gewappnet?

Der Report unterstützt Lohnverantwortliche und CFOs mit fundierten Marktdaten und praxisnahen Benchmarks, strategische Entscheidungen zu treffen, über Budgets und Risiken zu diskutieren und die Transformation der Lohnabrechnung gemeinsam mitzugestalten.

Die wichtigsten Erkenntnisse im Überblick

19 % Jede fünfte Lohnabrechnung in Deutschland ist fehlerhaft. Schuld ist vor allem Technik, die nicht mithält. Systemgrenzen und fehlende Automatisierung (35 %), schwache Integrationen zwischen HR-, Zeit-, Finanz- und Payroll-Systemen (32 %) sowie manuelle, Excel-getriebene Prozesse (29 %) werden als Hauptursache für Abrechnungsfehler genannt.	2,4 x Verbundene Systeme erreichen mehr als doppelt so häufig eine Spitzengenaugkeit Unternehmen mit integrierten oder vollautomatisierten Payroll-Systemen erreichen in 19 Prozent der Fälle eine Genauigkeitsrate von über 95 Prozent – bei fragmentierten Prozessen sind es nur 8 Prozent.	8 Std./Monat Korrekturen binden ganze Arbeitstage Unternehmen wenden im Schnitt acht Stunden monatlich für Korrekturen und Rückrechnungen auf – bei Unternehmen ab 2.000 Mitarbeitenden sogar 11,6 Stunden. Fast jeder zweite Fehler dauert länger als einen Arbeitstag bis zur vollständigen Behebung.
17.500 Euro Je kleiner das Unternehmen, desto teurer der Fehler Durchschnittlich kosten Lohnabrechnungsfehler und ihre Korrekturen 17.500 Euro pro Jahr – bei kleinen Unternehmen (1-50 MA) sind es sogar 87 bis 173 % des gesamten Payroll-Budgets.	23 % Fast jedes vierte Audit deckt gravierende Mängel auf 4 von 5 Unternehmen wurden im letzten Jahr geprüft – bei 23 % mit gravierenden Befunden. Das Risiko steigt mit der Unternehmensgröße und ist im Gesundheitswesen (25 %) sowie in Business Services und Finanzwesen (je 21 %) am höchsten.	40 % Investitionen in KI vor Basis-Automatisierung Vier von zehn der Unternehmen wollen in den nächsten 12 Monaten bei der Lohnabrechnung in KI investieren – vor Datenintegration (37 %) oder Prozessstandardisierung (34 %). Basis-Automatisierungen landen mit 19 % nur auf Platz sieben der Prioritätenliste.

Methodik

Im Auftrag von Personio befragte das Marktforschungsinstitut Censurwide im Frühjahr 2026 insgesamt 1.200 Payroll- und HR-Verantwortliche sowie CFOs in deutschen Unternehmen (1 bis über 2.000 Mitarbeitende) zum Status quo der Entgeltabrechnung hinsichtlich Genauigkeit, Kosten und Risiken.

1. Der Confidence Gap

Warum das gefährlichste Wort in der Lohnabrechnung „eigentlich“ ist

Lohnverantwortliche und CFOs vertrauen ihrer eigenen Abrechnung. Ganze 87 % sind zuversichtlich, dass ihre Lohnabrechnung jeden Monat korrekt und pünktlich ist.

Doch dieser Wert trägt einen doppelten Boden: Fragt man genauer nach, ist nur knapp ein Drittel (30 %) wirklich sicher, dass die Lohnabrechnung gut läuft. Die Mehrheit (57 %) gibt an, eigentlich auf Kurs, aber immer auch auf Überraschungen gefasst zu sein.

In diesem *eigentlich* steckt alles. Wer Überraschungen fest einplant, ist nicht zuversichtlich, sondern hofft jeden Monat. Es bleibt ein leises, unterbewusstes Zittern und unsere Ergebnisse bestätigen das.

In diesem *eigentlich* steckt alles. Wer Überraschungen fest einplant, ist nicht zuversichtlich, sondern hofft jeden Monat. Es bleibt ein leises, unterbewusstes Zittern und unsere Ergebnisse bestätigen das.

Nur jedes zehnte Unternehmen kam im letzten Jahr ohne eine einzige Korrektur bei Steuer oder Sozialversicherung durch. Und selbst im eigenen Empfinden bröckelt die Zuversicht, sobald man konkret fragt: Nicht einmal die Hälfte (49 %) hält die eigenen Prozesse für gut abgesichert und ist mit ihrem Setup zufrieden (ebenfalls 49 %, davon nur 15 % uneingeschränkt).

CFOs sind die größten Optimisten

Wie weit die Zuversicht geht, hängt davon ab, wen man fragt. Dabei zeichnet sich eine Regel ab: Je näher an der Abrechnung, desto geringer das Vertrauen. Das ist kein Zufall: Wer den Prozess steuert, kennt die Bruchstellen.

92 %	87 %	83 %	81 %
CFOs	HR-Manager	Payroll-Manager	Head of Payroll

Willkommen im Confidence Gap – der Kluft zwischen Bauchgefühl und Wirklichkeit in der Lohnabrechnung. Diese Kluft zeigt sich besonders, wenn man sich die Wirklichkeit von vier Kennzahlen anschaut: der First-Time-Right-Rate, externe und interne Kosten, Korrekturquote und Audits mit gravierenden Befunden.

2. Die First-Time-Right-Realität

Jede fünfte Lohnabrechnung in Deutschland ist fehlerhaft.

Es gibt eine Kennzahl, die die ganze Confidence Gap auf einen einzigen Wert verdichtet: die First-Time-Right-Rate (FTR). Sie misst, wie viele Abrechnungen im ersten Lauf korrekt sind – ohne Korrektur, Neuberechnung und manuelles Eingreifen.

Im deutschen Schnitt sind das 81 %. Klingt zunächst solide, heißt aber, dass durchschnittlich jede fünfte Abrechnung nicht auf Anhieb stimmt, sondern noch einmal korrigiert werden muss.

First-Time-Right-Rate	Anteil der Unternehmen
Unter 60 %	3 %
60-69 %	14 %
70-79 %	25 %
80-89 %	26 %
90-94 %	19 %
95-100 %	11 %
Nicht gemessen	2 %

Bei fast der Hälfte der befragten Unternehmen (42 %) liegt die FTR sogar bei nur 70 % – jede dritte Abrechnung muss hier korrigiert werden. Jede dieser Nacharbeiten bedeutet ein zweites Paar Augen, eine Rückfrage, eine Korrektur und eine Entschuldigung an ein Team-Mitglied, dessen Gehalt nicht stimmte.

KMU müssen besonders aufpassen

Jedes fünfte Unternehmen von 1 bis 500 Mitarbeitende erreicht nur eine FTR von 60-69 %. Bedeutet: 30 bis 40 % ihrer Abrechnungen sind beim ersten Mal falsch. Bei 200 Mitarbeitenden sind das 60 bis 80 fehlerhafte Lohnzettel pro Monat.

Nur 11 % der Unternehmen erreichen eine First-Time-Right-Rate von 95 % oder mehr. Wenn man sich anschaut, was zu einer initial (nahezu) korrekten Abrechnung führt, stechen zwei Merkmale heraus:

- **Kontrolle:** In-house-Teams rechnen häufiger auf Anhieb richtig ab als teilweise oder voll ausgelagerte Setups (14 % vs. 6% und 8 %).
- **Integration:** Von den Unternehmen mit einem integrierten Setup erreichen 18 % eine FTR von 95 % oder mehr. Mit einer eigenständigen Lohnabrechnungs-Software schaffen das 8 %, mit Excel-basierter Abrechnung 5 %, mit dem System eines externen Payroll-Dienstleisters 4 %.

[Viele Unternehmen versuchen, die Qualität ihrer Lohnabrechnung durch zusätzliche Kontrollen zu erhöhen. Das ist aber meistens zu kurz gedacht. Denn der größte Hebel liegt für mich nicht im Mehraufwand, sondern in einem durchgängigen Prozessdesign.

Wo HR, Payroll und angrenzende Systeme sauber miteinander verbunden sind, entstehen weniger Medienbrüche, weniger manuelle Eingriffe und damit deutlich weniger Fehler. Wer seine Payroll nachhaltig verbessern möchte, sollte deshalb zuerst die eigene System- und Prozesslandschaft hinterfragen und nicht das Engagement der Mitarbeitenden. Denn jede vermiedene Schnittstelle reduziert Komplexität und erhöht die Qualität der Entgeltabrechnung.

[Folke Grigo](#), Strategic HR Partner und [Podcast-Host](#)

In welchen Prozessschritten entstehen die meisten Fehler?

Die Fehler verteilen sich nicht gleichmäßig. Sie häufen sich dort, wo Daten variabel sind, Fristen eng und Schnittstellen fragil.

45 %	44 %	39 %
Variable Vergütung (Bonu/Provisionen)	Ein-/Austritte und Vertragsänderungen	Datenexport an externe Lösungen
35 %	30 %	22 %

Zeit- und Abwesenheitsdaten	HR-Stammdatenänderungen	Regulatorische Änderungen
-----------------------------	-------------------------	---------------------------

Drei der vier Top-Fehlerquellen sind Datenübergaben zwischen Systemen. Variable Vergütung kommt aus Performance-Tools, Personalbewegungen aus dem HR-System, Arbeitsstunden aus der Zeiterfassung. Überall, wo Daten ein System verlassen und in ein anderes eintreten, entsteht also ein Bruch.

Was auffällt: Die Regulatorik landet abgeschlagen auf dem letzten Platz und widerlegt den Mythos, die Lohnabrechnung sei wegen der vielen Gesetzesänderungen so kompliziert. Natürlich führen Gesetzesänderungen punktuell zu mehr Stress und Aufwand, aber sobald sie implementiert sind, scheinen sie Lohnverantwortliche nicht mehr zu belasten. Oder etwa doch? Im Kapitel "Das stille Compliance-Risiko" zeigen wir, an welchen Stellen es doch noch hakt.

Die eigentliche Bruchlinie entsteht zwischen Systemen, die nicht optimal miteinander verknüpft sind und in denen Daten verloren gehen.

Was hindert Unternehmen an einer fehlerfreien Gehaltsabrechnung?	
Systemgrenzen / fehlende Automatisierung	35 %
Schwache Integrationen zwischen HR, Zeit, Finance & Payroll	32 %
Manuelle, Excel-getriebene Prozesse	29 %
Schlechte Datenqualität an der Quelle	27 %
Zu viele Sonderfälle	26 %
Enges Stichtag-Fenster vor dem Zahltag	26 %
Späte Zulieferungen anderer Teams	20 %
Begrenzte Payroll-Kapazität	17 %
Unklare Zuständigkeiten zwischen den Teams	9 %
Regulatorik und häufige Änderungen	7 %

Hinter den drei häufigsten Herausforderungen steckt dasselbe Grundproblem: Technik, die nicht mithält. Das bestätigt, dass die Ursache in der Architektur der Prozesse liegt. Sonderfälle, schlechte Datenqualität oder Personalmangel sind dann nur die Symptome, die daraus folgen.

Ein Blick auf den Automatisierungsgrad aktueller Lohnabrechnungsprozesse bestätigt das. Die meisten Unternehmen (41 %) haben ein gemischtes Setup mit halb automatisierten und halb

manuellen Prozessen. Knapp ein Drittel (30 %) arbeitet voll oder vorwiegend manuell und fast genauso viele (29 %) erstellen ihre Lohnabrechnung eher automatisiert, davon 6 % nahezu ohne manuelle Eingriffe.

[Expert Quote:

Dass Gesetzesänderungen und die Komplexität der Entgeltabrechnung in der Studie als vergleichsweise geringes Hindernis bewertet werden, hat mich zunächst überrascht. Wenn ich auf unsere tägliche Arbeit schaue, ist das Ergebnis aber durchaus nachvollziehbar. Ich erlebe, dass Unternehmen heute deutlich besser auf gesetzliche Änderungen vorbereitet sind als noch vor einigen Jahren. Moderne Payroll-Lösungen unterstützen dabei, neue Vorgaben schnell umzusetzen, und viele Unternehmen verlassen sich zusätzlich auf spezialisierte Payroll-Dienstleister, die rechtliche Entwicklungen kontinuierlich begleiten.

Aus meiner Erfahrung entstehen Fehler in der Gehaltsabrechnung heute deutlich häufiger an den Schnittstellen im Unternehmen. Wenn Informationen zu Neueintritten, Arbeitszeiten, variablen Vergütungen oder Stammdaten zu spät oder unvollständig bei der Payroll ankommen, steigt das Fehlerisiko – unabhängig davon, wie komplex die gesetzlichen Vorgaben sind. Eine korrekte Entgeltabrechnung beginnt deshalb nicht erst in der Payroll, sondern bereits bei gut funktionierenden Prozessen und einer zuverlässigen Zusammenarbeit aller Beteiligten.

Für Unternehmen ist das ein wichtiger Impuls. Wer die Qualität seiner Gehaltsabrechnung nachhaltig verbessern möchte, sollte nicht nur die rechtlichen Anforderungen im Blick behalten, sondern vor allem in klare Abläufe, digitale Prozesse und eine hohe Datenqualität investieren. Aus meiner Sicht sind heute weniger die Gesetze die größte Herausforderung, sondern die konsequente Organisation der Prozesse rund um die Entgeltabrechnung..

[Ariane Brasch](#), Lohnexpertin und Geschäftsführerin von [paymi](#)

Aber auch enge Zeitfenster im Abrechnungsprozess führen zu Druck und Stress und damit potenziell zu mehr Fehlern. Datenerfassung, Validierung, Freigaben, finaler Lauf – die meisten dieser Schritte drängen sich in dieselbe knappe Woche vor dem Zahltag. Über die Hälfte der Unternehmen beginnt selbst mit der Datenerfassung erst fünf Arbeitstage vorher, und den finalen Lauf starten 39 % erst ein bis zwei Tage davor, manche am Tag selbst.

Das erzeugt geballten Stress in einem schmalen Zeitfenster: Mehrere kritische Schritte laufen gleichzeitig, statt sauber nacheinander und mit Puffer. Wer so spät und so gedrängt arbeitet, hat keinen Spielraum mehr. Fällt jetzt noch ein Fehler auf, bleibt kaum Zeit, ihn zu beheben, bevor das Gehalt rausgeht.

Nicht überall bricht es an derselben Stelle

Der Einzelhandel kämpft am stärksten mit Übergabefehlern – variable Vergütung (55 %), Datenexporte (47 %) und Zeitdaten (44 %). Wo viele Stundenkräfte, Schichten und Provisionen zusammenkommen, bewegen sich die meisten Daten und gehen am häufigsten verloren.

Das Finanzwesen arbeitet mit den manuellsten Lohnabrechnungsprozessen (40 %) und kämpft entsprechend mit schlechter Datenqualität (30 %).

Voll ausgelagerte Abrechnung verlagert das Problem nach außen, statt es zu lösen: Hier wird der Datenexport an den Dienstleister zur häufigsten Fehlerquelle (55 % statt 36 % bei In-house).

3. Der Preis der Ungenauigkeit

Lohnabrechnungsfehler höhlen die Unternehmensbilanz schleichend aus und werden zum strategischen Risiko.

Im Tagesgeschäft fühlen sich Payroll-Fehler oft klein an: hier eine Nachberechnung im Folgemonat, da eine Korrektur der Arbeitsstunden. Das Geld kommt am Ende ja an. Doch jeder Fehler kostet Unternehmen dreifach: als verdeckte Zusatzkosten, unproduktiver Arbeitszeitverlust und schleichender Vertrauensabbau bei Mitarbeitenden.

Was ein Jahr voller Korrekturen kostet

Fehlerhafte Lohnabrechnungen zeigen sich an zwei Stellen: externen Rechnungen und interner Korrekturzeit. Im Durchschnitt verursachen Abrechnungsfehler in deutschen Unternehmen 12.900 Euro externe Folgekosten pro Jahr und binden jeden Monat acht Stunden reine Korrekturzeit. Insgesamt geben sie also 17.500 Euro pro Jahr für Fehler und ihre Korrekturen aus. Nach Unternehmensgröße aufgeschlüsselt, ergeben sich folgende Gesamtsummen:

Unternehmensgröße	Externe Fehlerkosten	+ Interne Korrekturkosten*	= Gesamt
1-50 Mitarbeitende	8.010 €	3.210 €	11.220 €

Unternehmensgröße	Externe Fehlerkosten	+ Interne Korrekturkosten*	= Gesamt
51-250	9.400 €	3.050 €	12.450 €
251-500	12.230 €	3.430 €	15.660 €
501-1.000	14.250 €	3.870 €	18.120 €
1.001-2.000	16.760 €	3.880 €	20.640 €
Über 2.000	15.360 €	5.310 €	20.670 €

*Berechnet aus den berichteten Korrekturstunden zu einem Vollkostensatz von rund 38 €/Stunde, zuzüglich rund 28 % gesetzlicher Lohnnebenkosten (Quelle: Statistisches Bundesamt/gehalt.de). Da Korrekturen in der Praxis auch HR, Finance und Führungskräfte mit höheren Stundensätzen binden, ist dies eine konservative Untergrenze.

Bereits bei kleineren Unternehmen summiert sich der jährliche Schaden auf über 11.200 Euro – eine Summe, die eine integrierte HR- und Payroll-Software für das gesamte Unternehmen finanzieren würde.

Bei Organisationen ab 1.000 Beschäftigten steigt der Verlust auf über 20.600 Euro pro Jahr. Das entspricht mehr als einem Drittel des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts einer qualifizierten Payroll-Fachkraft (~56.300 Euro laut gehalt.de) – rechnerisch also über vier Monatsgehälter, die pro Jahr allein für die Fehlerkorrektur verloren gehen.

Die verdeckte Schieflage: Das KMU-Paradoxon

Auf den ersten Blick verleiten die absoluten Zahlen zu dem Trugschluss, dass Großunternehmen unter Lohnabrechnungsfehlern am stärksten leiden. Wenn man jedoch die Fehlerkosten ins Verhältnis zu den regulären Betriebsausgaben (Software, Steuerberatungen, Dienstleister) setzt, erkennt man eine deutliche Schieflage im Markt: Je kleiner das Unternehmen, desto härter schlägt der Fehler pro Kopf durch.

Unternehmensgröße (Mitarbeiteranzahl)	Anteil der Fehlerkosten im Verhältnis zu den Betriebskosten (pro Mitarbeiter:in und Jahr)
1-50	87-173 %
51-250	26-43 %
251-500	15-20 %
501-1.000	8-10 %

Unternehmensgröße (Mitarbeiteranzahl)	Anteil der Fehlerkosten im Verhältnis zu den Betriebskosten (pro Mitarbeiter:in und Jahr)
ab 1.000	5-6 %

Die Betriebskosten pro Kopf wurden in der Umfrage erhoben. Fehlerkosten pro Kopf: externe Kosten plus interne Korrekturzeit, umgelegt auf die Beschäftigtenzahl der Größenklasse. Die Spanne reicht von der oberen Klassengrenze (niedriger Wert) bis zur Klassenmitte (hoher Wert).

Für Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten bedeutet das: Auf jeden Euro, der planmäßig in die Lohnabrechnung fließt, kommt fast zweiter Euro für die Beseitigung von Fehlern hinzu. Im mittleren Bereich (25 Mitarbeitende) übersteigen die verdeckten Fehlerkosten den regulären Budgetansatz sogar um bis zu 73 Prozent.

Bei 51 bis 250 Mitarbeitenden liegen die Fehlerkosten immer noch bei rund einem Drittel bis knapp der Hälfte des regulären Betriebsbudgets. Erst bei ca. 1.000 Mitarbeitenden sinkt der Anteil in den einstelligen Bereich – nicht, weil Konzerne fehlerfrei abrechnen, sondern weil sich dieselbe Last auf mehr Köpfe verteilt. Der Fehler wird also nicht kleiner, er wird budgetär schlicht unsichtbarer.

Die Ursache liegt in der Arbeitsweise: Kleine und mittlere Unternehmen rechnen am häufigsten über isolierte Tabellenkalkulationen wie Excel ab. Wie die Benchmark-Daten zeigen, tragen Unternehmen mit voll manueller Abrechnung im Schnitt mehr als doppelt so hohe externe Fehlerkosten (rund 15.100 €) wie hochautomatisierte Organisationen (rund 6.600 €).

Wohin das Geld fließt	Anteil
Externe Audit- & Beratungskosten	43 %
Strafzahlungen & Verzugsgebühren	42 %
Zinsen & Nachzahlungen	37 %
Interne Korrekturarbeit	31 %
Zusätzliche Dienstleister-Gebühren	19 %

[Expert Quote:

Fehlerkosten in der Lohnabrechnung tauchen selten unter diesem Namen auf. Sie verteilen sich auf Beraterrechnungen, Nachzahlungen und überstundenreiche Wochen im Team – und werden dort als Einzelposten abgehakt. Wer sie zum ersten Mal summiert und ins Verhältnis zu seinem Payroll-Budget setzt, ist meist überrascht, wie groß der Posten in Wirklichkeit ist.

In großen Unternehmen fällt das nicht weiter auf, weil sich dieselben Beträge in großen Budgets verlieren. Im Mittelstand entsprechen sie schnell einem beachtlichen Teil dessen, was das Unternehmen ohnehin schon für seine Lohnabrechnung ausgibt. Genau deshalb rechnet sich hier jede Investition in bessere Prozesse am schnellsten, auch wenn das mittelständischen Unternehmen budgetär oft am schwersten fällt.

Alexander Riha, Partner bei [RISE Partners](#)]

Der „Firefighting“-Modus und der Blindflug auf C-Level

Geld auf Rechnungen ist nur die eine Seite der Medaille. Die andere besteht aus gebundener Arbeitszeit und die trifft Lohnabteilungen mitten im Fachkräftemangel.

8 Stunden pro Monat verbringt eine Lohnabteilung mit Korrekturen und Rückrechnungen.	23 % benötigen monatlich sogar mehr als 10 Stunden für die Fehleraufarbeitung.	Bei 46 % der Fälle dauert es länger als einen Geschäftstag, bis ein Fehler korrigiert ist; bei 19 % verstreichen mehr als zwei Arbeitstage.
--	--	---

Payroll-Spezialist:innen gehören, wie das [Fachmagazin Personalwirtschaft](#) berichtet, zu den am schwersten zu besetzenden Profilen am Arbeitsmarkt. Sie vereinen Detailwissen, Compliance-Kompetenz und Systemverständnis. Genau diese Fachkräfte werden gebunden, um die Vergangenheit zu reparieren, statt die Zukunft zu gestalten.

Der Effekt ist ein permanenter Alarmmodus: Wer ständig die Fehler des letzten Abrechnungslaufs korrigiert, hat keine Kapazität für wertschöpfende Arbeit, also Prozessoptimierung, Workforce-Analytics oder die strategische Beratung der Geschäftsführung.

Dass dieser Zustand oft anhält, liegt an einer tiefen Wahrnehmungskluft zwischen Führung und Abteilungsebene:

Sieht hohe Prozessrisiken / Schlechte Absicherung CFO: 19 % Heads of Payroll: 44 %	Spürt hohen Druck zu Prozessinvestitionen CFO: 30 % Heads of Payroll: 61 %
--	--

Während 61 Prozent der Heads of Payroll einen massiven Investitionsdruck verspüren, um ihre Prozesse zu optimieren, wird diese Dringlichkeit von nur 30 Prozent der CFOs geteilt. Zudem halten 44 Prozent der Payroll-Leiter:innen ihre eigenen Prozesse für anfällig und schlecht

abgesichert – eine Sorge, die auf CFO-Ebene nur von 19 Prozent wahrgenommen wird. Solange die Führungsebene die Lohnabrechnung als funktionierenden Automatismus begreift, verharrt die Abteilung in einem teuren, strategischen Stillstand.

Der teuerste Posten steht auf keiner Rechnung

Am Ende jeder fehlerhaften Lohnabrechnung steht ein Mensch, dessen Gehalt nicht stimmt und der die Verlässlichkeit seines Arbeitgebers hinterfragt.

Durchschnittlich 6 Mitarbeiterbeschwerden pro Monat verzeichnen Lohnabteilungen laut unserer Umfrage – das sind rund 75 Situationen pro Jahr, in denen Angestellte korrekte Gehaltszahlen einfordern müssen. Nur 5 Prozent der Unternehmen bleiben völlig beschwerdefrei.

Welche Folgen das hat, belegt eine europaweite Lohnstudie von [SD Worx](#): 25 Prozent der Beschäftigten, die im vergangenen Jahr eine fehlerhafte Abrechnung erhielten, sind aktiv auf Jobsuche – gegenüber nur 9 Prozent bei denjenigen mit fehlerfreiem Gehaltszettel. Und so eine Kündigung kann schnell teuer werden: Laut [I.O. Group](#) kann sich der Schaden auf 102.014 Euro pro Fachkraft summieren.

Damit schließt sich der Kreis: Die Fehlerkosten pro Kopf sind am Ende nur der Anfang. Der eigentliche Schaden entsteht, wenn Mitarbeitende aus Frust kündigen.

Dann verliert das Unternehmen nicht nur ein Teammitglied, sondern auch monatelang aufgebautes Know-how. Hinzu kommen hohe Einarbeitungs- und Recruiting-Kosten für die Nachbesetzung – Summen, die ein Vielfaches der ursprünglichen Fehlerkosten ausmachen. Genau hier liegt das tückische Risiko ungenauer Abrechnungen: Der teuerste Schaden schreibt keine Rechnung und taucht in keiner Statistik auf. Man merkt ihn erst, wenn eine Stelle plötzlich unbesetzt ist.

[Expert Quote:

Externe Fehlerkosten sind nur das, was auf der Rechnung steht, Nachzahlungen, Zuschläge, Korrekturhonorare. Was nirgendwo auftaucht: die interne Zeit für die Fehlersuche und das Vertrauen, das mit jedem fehlerhaften Gehaltszettel verloren geht.

Dass ausgerechnet der Mittelstand bei Fehlerquote und Kosten gleichzeitig schlecht abschneidet, ist kein Zufall: Wachsende Komplexität in der Entgeltabrechnung trifft hier oft auf Prozesse, die dafür nie ausgelegt waren. Wer das erkennt, hat einen echten Hebel, denn saubere Entgeltprozesse sind eine der wenigen Investitionen, die sich direkt und messbar rechnen.

Fabian Walter, Steuerexperte und Geschäftsführer Steuerversum GmbH]

Aktuell herrscht viel Blindflug bei den Personalkosten

Neben der Wahrnehmungskluft zwischen Führung und Abteilungsebene gibt es noch einen weiteren Grund, warum dieser teure Teufelskreis so selten durchbrochen wird: Nur 23 Prozent der Befragten haben ihre gesamten Personalkosten inklusive Gehältern, Benefits und Abgaben wirklich im Blick.

Und die Folgen sind messbar:

- **Erhöhtes Risiko für extreme Strafkosten:** Unternehmen aus der 77-Prozent-Gruppe ohne vollen Kostenüberblick verzeichnen deutlich häufiger (41 %) externe Fehlerkosten von über 10.000 Euro im Jahr als Unternehmen mit voller Datentransparenz (26 %).
- **5-mal weniger Spitzengenaugkeit:** Die 23 %, die ihre Personalkosten systemisch im Blick haben, erreichen fast fünfmal so häufig eine Genauigkeitsrate von über 95 Prozent (26 % vs. 6 % bei der Blindflug-Gruppe).

Transparenz und Prozessqualität gehen damit Hand in Hand. Wer Personalkosten, Daten und Prozesse nicht zusammenhängend betrachten kann, hat weniger Möglichkeiten, Fehler früh zu erkennen – und zahlt länger für ihre Folgen.

35 % der Unternehmen, die Payroll als integriertes Modul einer HR-Suite nutzen, haben eine hohe Personalkostentransparenz – doppelt so oft wie Firmen mit externen Dienstleister-Portalen (15 %) oder isolierter Software (18 %).

4. Das stille Compliance-Risiko

Geprüft wird fast jedes Unternehmen. Erklären muss sich fast jedes Fünfte.

Fehlerkosten, Korrekturzeiten und verlorenes Mitarbeitervertrauen zeigen die Folgen fehlerhafter Lohnabrechnungen im Alltag. Aber wie gut sind Unternehmen gegen systemische Compliance-Risiken geschützt? Fragt man deutsche Unternehmen nach der Komplexität der Lohnvorschriften, geben sich die meisten gelassen: Nur 23 % erleben regulatorische Komplexität als starke Belastung, fast 40 % als gar keine oder nur geringe. Das deckt sich mit den Befunden aus Kapitel 2: Auch dort landete die Gesetzgebung auf dem letzten Platz der Fehlerursachen.

Wenn korrekte Gesetze auf falsche Daten treffen

Die befragten Unternehmen fühlen sich bezüglich Steuern und Sozialversicherung also gut aufgestellt. Und dennoch kämpfen die meisten damit.

87 % mussten Korrekturen mit Steuer- oder Sozialversicherungswirkung vornehmen	85 % hatten fehlerhafte oder meldepflichtige Einreichungen	78 % verzeichneten mindestens einen Vorfall, der eine Strafe nach sich ziehen kann
--	--	--

Wie lässt es sich also erklären, dass Unternehmen wiederholt angeben, gut mit Gesetzesänderungen umzugehen, und trotzdem auf so hohe Korrektur- und Fehlerquoten kommen?

In der Entgeltabrechnung gehören Rückrechnungen zum Alltag – etwa durch rückwirkende ELStAM-Updates des Finanzamts oder späte elektronische Krankmeldungen (eAU). Diese gesetzlich vorgesehenen Anpassungen sind per se kein Prozessfehler.

Fragile Schnittstellen und manuelle Übergaben wirken hier jedoch wie ein Brandbeschleuniger:

Sie verwandeln unvermeidbare Routinekorrekturen in fehleranfällige Dominoeffekte. Wo Daten aus Zeiterfassung, HR-Stammdaten oder Provisionslisten manuell übertragen werden, schleichen sich Fehler ein, die beim Abrechnungslauf automatisch in falsche Steuer- und Beitragsmeldungen münden.

Die Abstufung der Studiendaten belegt genau diese Dynamik: Während Korrekturen (87 %) noch zum Alltag gehören, zeigen fehlerhafte Einreichungen (85 %) und strafbewehrte Vorfälle (78 %) eindeutig, wie unsaubere Datenketten schlussendlich zu echten Compliance-Risiken und Bußgeldern werden können.

Das ist der Kern des Compliance-Risikos: An den Schnittstellen zwischen HR, Zeiterfassung und Finance gehen Informationen verloren oder kommen falsch an – genau die Systembrüche, die schon in Kapitel 2 als Hauptfehlerquelle auftauchten. Bei der Betriebsprüfung wird deshalb nicht das Compliance-Wissen des Teams zum Problem, sondern der Abriss der Datenkette.

Ab 2027 wird ein korrekter Datenfluss noch wichtiger

Zum 1. Januar 2027 endet die Übergangsfrist für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP). Ab dann sind ausnahmslos alle Arbeitgeber verpflichtet, ihre Entgeltunterlagen nach § 8 der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) rein elektronisch zu führen und digital für Prüfungen bereitzustellen.

Was das für Unternehmen bedeutet:

- **Automatisierte Analyse:** Prüfer:innen kontrollieren nicht mehr manuell Papierakten, sondern lassen Algorithmen Plausibilitätsprüfungen über den gesamten Datensatz fahren.
- **Fehler und Ungereimtheiten werden zuverlässiger erkannt:** Genau die Systembrüche zwischen Zeiterfassung, Performance-Tools und Lohnabrechnung, die dieser Report als Hauptfehlerquelle zeigt, werden beim automatischen Abgleich schneller sichtbar.
- **Höherer Nachweisdruck:** Kann das Unternehmen die korrekte Abrechnung dann nicht lückenlos belegen, drohen Verzögerungsgeld und eine Schätzung der Beiträge zu Lasten des Arbeitgebers.

Damit wird aus einer regulatorischen Pflicht ein handfestes Argument für das, was ohnehin Fehler verhindert: durchgängige Datenflüsse statt manueller Übergaben zwischen den Systemen.

Wo das Risiko sich ballt

Ganze 79 % der Unternehmen hatten in den letzten zwölf Monaten einen Audit – Steuer, Sozialversicherung oder intern. Bei 23 % dieser Audits gab es gravierende Befunde.

Doch das Compliance-Risiko verteilt sich nicht gleichmäßig über den Markt. Drei Branchen tragen es überdurchschnittlich:

Branche	Audits mit gravierenden Befunden
Gesundheitswesen	25 %
Business Services	21 %
Finanzwesen	21 %
Einzelhandel	16 %
Manufacturing	14 %
Technologie	17 %
Öffentlicher Sektor	11 %

Nicht nur die Branche entscheidet, auch die Größe. Generell steigt das Risiko mit der Unternehmensgröße: Kleine Unternehmen bis 50 Mitarbeitende bleiben oft unter dem Radar – nur 55 % wurden überhaupt geprüft, und bei 10 % fielen gravierende Befunde an.

Größere Organisationen trifft es doppelt: Bis zu 84 % werden geprüft, und bei bis zu 22 % kommen gravierende Befunde ans Licht. Wer wächst, wird sichtbarer und angreifbarer für Prüfungen.

5. Der Weg nach vorn

Investieren wollen fast alle – die Frage ist, wo zuerst

Für die nächsten zwölf Monate sehen die Unternehmen ihren größten Hebel in drei Feldern: KI im Prozess (40 %), bessere Datensynchronisation und Integrationen (37 %) sowie Prozessstandardisierung (34 %).

Die Ambition stimmt, die Reihenfolge noch nicht. Denn KI braucht ein Fundament, das viele noch nicht haben: sauber fließende Daten zwischen HR, Zeiterfassung und Finance.

Geplante Initiative	Anteil
KI im Prozess einsetzen	40 %
Datensyncs & Integrationen	37 %
Prozessstandardisierung & Kontrollen	34 %
Reporting & Analytics	33 %
Self-Service	33 %
Mehr Sicherheit bei Compliance und Prüfungen	29 %
Automatisierungen	19 %
Mehr auslagern oder den Anbieter wechseln	16 %
Teamkapazität erhöhen / mehr Schulungen	13 %
Keine Initiativen geplant	3 %

Die Investitionen fließen vor allem in Tempo und neue Technik. Aber löst das überhaupt das eigentliche Problem?

Erinnern wir uns: Die meisten Fehler entstehen beim Datenaustausch an den Schnittstellen. Genau dort – bei der Integration und Automatisierung – hakt es am meisten. Trotzdem wollen

die meisten Unternehmen sofort den kompliziertesten Schritt machen: KI steht mit 40 % ganz oben auf der Wunschliste. Integration folgt erst dahinter (37 %), und die grundlegende Automatisierung landet abgeschlagen auf Platz sieben (19 %).

Kurz gesagt: Man plant das Dach, bevor die Wände stehen.

Das ist kein Argument gegen KI, sondern für die richtige Reihenfolge. Auf einer sauberen Datenbasis ist KI ein echter Turbo. Bei getrennten Systemen beschleunigt sie nur das bestehende Chaos an den Übergängen.

Das sehen scheinbar auch die CFOs so. Bei ihnen stehen Integrationen und saubere Datenflüsse ganz oben auf der Investitionsliste (47 %), nur 37 % setzen auf KI. Bei den Heads of Payroll ist es genau andersrum: 48 % von ihnen planen KI-Projekte, aber nur 31 % möchten an ihren Schnittstellen arbeiten.

[KI ist in der Lohnabrechnung kein Fehlerkorrektor, sondern ein Verstärker. In gut aufgestellten Prozessen macht sie das Team schneller und entlastet es bei Routineaufgaben. In brüchigen Prozessen verstärkt sie genau das, was ohnehin schon nicht funktioniert: Sie verarbeitet unsaubere Daten nur schneller, nicht besser.

Für den Einstieg lohnt es sich deshalb, die Frage umzudrehen: Nicht „Wo kann ich KI einsetzen?“, sondern „Wo läuft mein Prozess heute schon sauber genug, dass KI etwas dazugewinnen kann?“.

Ein Beispiel: Die Plausibilitätsprüfung nach dem Abrechnungslauf ist ein guter Startpunkt, weil KI hier eine klare Vergleichsbasis hat. Sie stellt den aktuellen Lauf neben die Vormonate, erkennt ungewöhnliche Abweichungen bei einzelnen Mitarbeitenden oder Kostenstellen und gibt der Payroll gezielte Prüfpunkte an die Hand. Die KI entscheidet dabei nicht, ob eine Zahl richtig ist – sie zeigt, wo genauer hingeschaut werden sollte.

Arne Keller, Steuerberater und Partner bei der ba tax]

Nicht alle spüren denselben Druck zu handeln

Pläne sind das eine, Dringlichkeit das andere. Nur 41 % der Unternehmen verspüren wirklich hohen Druck, in die Lohnabrechnung zu investieren – und dieser Druck ist ungleich verteilt:

Rolle	Sieht hohen Investitionsdruck
Head of Payroll	61 %
Payroll Manager	45 %

Rolle	Sieht hohen Investitionsdruck
HR Manager	39 %
CFO	30 %

Wer den Prozess täglich verantwortet, drängt am stärksten. Wer über das Budget entscheidet, am wenigsten. Das erklärt, warum aus Plänen oft keine Projekte werden. Solange die Führung kaum Handlungsbedarf sieht, bleibt das Budget aus.

Auch die Größe verschiebt das Bild: Den höchsten Druck spürt der Mittelstand (51-500 Mitarbeitende: 50 %) – genau die Gruppe mit der schwächsten First-Time-Right-Rate. Bei großen Unternehmen fällt der Druck auf rund ein Viertel. Der Mittelstand steht damit an einem Scheidepunkt.

Investieren mit System: Der Weg zu verlässlicheren Payroll-Prozessen

71 Prozent der Unternehmen rechnen ihre Gehälter noch mit fragmentierten Systemen ab, in denen Daten zwischen HR, Zeiterfassung und Payroll manuell übertragen werden. Nur 29 Prozent haben diese Schnittstellen bereits durchgängig verbunden.

Der Scheidepunkt aus dem letzten Kapitel lässt sich damit exakt beziffern und trifft ausgerechnet die Unternehmen am härtesten, die ohnehin unter dem größten Handlungsdruck stehen: Der Mittelstand stellt in der ersten Gruppe jedes zweite Unternehmen, in der zweiten nur noch gut jedes dritte.

	Fragmentiert Getrennte oder nur teilweise verbundene Systeme	Verbunden Integrierte bis vollautomatisierte Prozesse
Anteil der Unternehmen	71 %	29 %
Ø First-Time-Right-Rate	79 %	85 %
Anteil mit Top-Genauigkeit (+95 %)	8 %	19 %

	Fragmentiert Getrennte oder nur teilweise verbundene Systeme	Verbunden Integrierte bis vollautomatisierte Prozesse
Kosten-Risiko (Wahrsch. für ext. Fehlerkosten > 10.000 €)	41 %	29 %
Kapazitäts-Risik o (> 20 % der Abrechnungen manuell korrigiert)	49 %	27 %

Verbundene Systeme erreichen mehr als doppelt so häufig eine Genauigkeit von über 95 Prozent wie fragmentierte Setups. Dafür braucht es jedoch keine vollständige Automatisierung: Von den 29 Prozent der Unternehmen mit verbundenen Systemen arbeiten 23 Prozentpunkte bereits mit integrierten Prozessen, in denen Daten automatisch fließen und nicht mehr manuell übertragen werden müssen. Nur 6 Prozent rechnen vollständig automatisiert ab – und das sind überproportional häufig Großunternehmen.

Für die meisten Unternehmen ist der sinnvollste und realistischste Schritt daher nicht die vollautomatisierte Lohnabrechnung, sondern zunächst eine integrierte Systemlandschaft.

6. Fazit: Der Weg aus der Blackbox

Genauigkeit, Kostenkontrolle und integrierte Prozesse greifen in einer zukunftsfähigen Lohnabrechnung direkt ineinander – sie sind keine getrennten Baustellen, sondern Zahnräder desselben Systems. Der Schlüssel liegt darin, wie Unternehmen sie verbinden: indem sie die Brüche an den Schnittstellen schließen, an denen heute die meisten Fehler entstehen.

Denn dort sitzt das eigentliche Risiko – nicht in komplexen Gesetzen, sondern in der eigenen Systemarchitektur. Das ist die gute Nachricht, denn funktionierende Strukturen lassen sich Schritt für Schritt anpassen. Es geht nicht darum, Bewährtes über Nacht aufzugeben, sondern klug und in der richtigen Reihenfolge zu investieren: Erst wird ein stabiles Fundament aus sauber fließenden Daten gegossen, auf dem dann Technologien wie KI ihre volle Wirkung entfalten können.

Wer diesen Weg geht, gewinnt weit mehr als nur korrekte Zahlen. Das Ergebnis sind fehlerfreie Abrechnungen im ersten Anlauf, ruhige Zahltag und das Vertrauen der gesamten Belegschaft. Vor allem aber schließen Unternehmen so die fundamentale Lücke, die diese Studie sichtbar gemacht hat – zwischen 87 %, die sich auf ihre Lohnabrechnung verlassen, und der Realität, in der jede fünfte Abrechnung beim ersten Mal nicht stimmt.