

Zukunftsfähige Lohnabrechnung mit Personio

⁰¹ **Was bedeutet „zukunftsfähig“?**

⁰² **Das Vertrauen ist höher, als die Qualität
rechtfertigt**

⁰³ **Systeme integrieren**

⁰⁴ **Prozesse automatisieren**

⁰⁵ **Lohnabrechnung selbst steuern**

⁰⁶ **Aus der Praxis: Lohnabrechnung ohne
Lohnbuchhalter**

⁰⁷ **Der Personio Effekt: Zukunftsfähige Payroll
kann sich messen lassen**

Adenda

Zukunftsfähige Lohnabrechnung mit Personio

Kein HR-Vorgang erreicht jeden Monat alle Mitarbeitende so direkt wie die Lohnabrechnung. Und kaum einer wird so selten hinterfragt: Viele Unternehmen rechnen immer noch mit einem Prozess ab, dem sie längst entwachsen sind. Entstanden für eine deutlich kleinere Belegschaft, ein einziges Arbeitszeitmodell und weniger komplexe gesetzliche Vorgaben.

Dieser Leitfaden zeigt, welche Konsequenzen manuelle, fragmentierte Setups aus HR-Software, Excel-Listen und externen Dienstleistern haben können und was Unternehmen mit zukunftsfähiger Lohnabrechnung anders machen. Grundlage sind die Ergebnisse unseres [Payroll Benchmark Report 2026](#) und die praktischen Erfahrungen von sechs Personio-Kunden.

Was bedeutet eigentlich „zukunftsfähig“?

„Solange das Geld irgendwie ankommt, passt das schon“: Diese Haltung ist zumindest unterschwellig in vielen Unternehmen verbreitet – aber in einer digitalisierten, immer komplexeren Arbeitswelt trägt sie nicht mehr. Zukunftsfähige Lohnabrechnung bedeutet mehr, als Gehälter pünktlich auszuzahlen. Sie ist so aufgestellt, dass sie mit dem Unternehmen mitwächst und Veränderungen zuverlässig auffängt: mehr Mitarbeitende, neue Standorte, flexiblere Arbeitszeitmodelle oder strengere gesetzliche Vorgaben.

Dabei kommt es auf vier Dinge an: Skalierbarkeit, Flexibilität, Zuverlässigkeit und Transparenz. Eine zukunftsfähige Lohnabrechnung liefert Ergebnisse im ersten Anlauf korrekt, lässt sich jederzeit nachvollziehen und ist so aufgebaut, dass sie nicht vom Wissen einzelner Personen abhängt. Auch wenn die Kollegin, die den Prozess seit Jahren leitet, gerade im Urlaub ist, läuft die Abrechnung zuverlässig weiter.



Die Messlatte liegt hoch, doch wer sie nicht anlegt, zahlt dafür potenziell gleich an mehreren Stellen:

- **Bei den Mitarbeitenden:** Eine falsche Abrechnung fällt sofort auf, und das Vertrauen, das dabei verloren geht, lässt sich mit der Korrektur nicht zurückbuchen.
- **Im HR-Team:** Korrekturen und Rückrechnungen kosten Zeit, die für strategische Themen wie Vergütungsanalysen, Personalcontrolling oder Prozessoptimierungen fehlen.
- **Beim nächsten Audit:** Jede Gesetzesänderung, die nur per Workaround abgefangen wird, ist ein möglicher Compliance-Verstoß und damit ein Risiko für das gesamte Unternehmen.

Die BVV-Pflicht: Bürde oder Bestätigung?

Wie anfällig fragmentierte Setups wirklich sind, zeigt sich spätestens, wenn der Gesetzgeber die Zügel anzieht. Ab 2027 müssen Entgeltunterlagen elektronisch geführt und digital für Prüfungen bereitgestellt werden. Wer über ein integriertes System abrechnet, hat bereits die besten Voraussetzungen, die BVV-Anforderungen zu erfüllen. Wer es nicht tut, sollte die BVV weniger als Bürde und mehr als Anlass verstehen, die eigene Lohnabrechnung grundsätzlich neu aufzustellen. Die neue Regelung verlangt nämlich nichts, was eine zukunftsfähige Abrechnung nicht ohnehin können sollte.

Lohnabrechnung: Das Vertrauen ist höher, als die Qualität rechtfertigt

Wie zuverlässig deutsche Unternehmen tatsächlich abrechnen, zeigt der Payroll Benchmark Report 2026, für den Personio 1.200 Payroll- und HR-Verantwortliche sowie CFOs in Deutschland zu Ihrer Lohnabrechnung befragt hat. Demnach sind 87 % der Befragten überzeugt, dass ihre Abrechnung jeden Monat korrekt und pünktlich läuft.

Also doch kein Bedarf für Veränderung? Nicht ganz: Die durchschnittliche First-Time-Right-Rate, also der Anteil der Abrechnungen, die im ersten Anlauf stimmen, liegt nur bei 81 %. Rund jede fünfte Abrechnung muss also nachgearbeitet werden, und das dauert im Schnitt 8 Stunden pro Monat.

Eine Top-Genauigkeit von 95 % oder mehr im ersten Lauf erreicht gerade mal jedes zehnte Unternehmen. Was diese Gruppe besser macht, lässt sich zum Großteil auf wenige Prozess-Entscheidungen zurückführen – und sagt viel darüber aus, wie sich diese Unternehmen für die Zukunft rüsten.



Drei Hebel für eine zukunftsfähige Lohnabrechnung

Unternehmen, die eine Top-Genauigkeit erreichen und Audits fehlerfrei bestehen, machen Schluss mit dem Datenchaos. Sie setzen auf ein Setup, das auf drei zentralen Hebeln basiert.

01 Systeme integrieren

HR-, Zeit- und Payroll-Daten zusammenführen, damit manuelle Übergaben nicht mehr nötig sind und Fehlerquellen eliminiert werden.

02 Prozesse automatisieren

Repetitive Aufgaben automatisieren und manuelle Eingriffe auf die entscheidenden Schritte beschränken.

03 Lohnabrechnung selbst steuern

Die Datenhoheit im eigenen Unternehmen behalten, Fehler dort erkennen, wo sie entstehen, und Änderungen umsetzen, ohne von Dritten abhängig zu sein.

Der wichtigste Schritt ist dabei der erste: Erst wenn eine gemeinsame Datenbasis die fragmentierten Systeme und manuellen Übergaben ablöst, entfalten auch Automatisierung und Eigensteuerung ihre volle Wirkung.

VON:

Getrennten Systemen



manuellen Übergaben



externen Abhängigkeiten

ZU:

Integrierten Daten



automatisierten Abläufen



selbst gesteuerter Payroll

ERGEBNIS:

Höhere Abrechnungsqualität



weniger Aufwand



mehr Kontrolle

Wie die drei Hebel im Payroll-Alltag wirken, zeigen sechs Unternehmen, die auf Personio Payroll umgestellt haben. Sie berichten, was vorher nicht funktioniert hat und was sich seit der Umstellung geändert hat.

01

Systeme integrieren

Die meisten Payroll-Fehler entstehen dort, wo Daten von einem System ins nächste wandern. Der Report zeigt das deutlich: Die drei häufigsten Fehlerquellen sind variable Vergütung (45 %), Ein- und Austritte sowie Vertragsänderungen (44 %) und Datenexporte an externe Lösungen (39 %). Alle drei haben gemeinsam, dass Informationen in fragmentierten Setups von A nach B übertragen werden müssen. Entsprechend groß ist der Unterschied, wenn diese Übergaben wegfallen.

Integrierte Systeme schneiden messbar besser ab

Der Vergleich nach Systemlandschaft zeigt: 18 % der Unternehmen, die HR und Lohnabrechnung in einer Software abdecken, erreichen eine First-Time-Right-Rate von mindestens 95 %. Mit eigenständiger Payroll-Software sind es 8 %, mit Excel 5 %, mit externen Payroll-Setups nur 4 %.

Zukunftsfähige Unternehmen reduzieren deshalb Datenbrüche und verbinden HR, Zeit- und Abwesenheitsdaten direkt mit der Lohnabrechnung. Entscheidend ist nicht die Zahl der Programme, sondern ein durchgängiger Datenfluss bis zur fertigen Abrechnung.

Vertbaudet und die Kompass Group machen vor, wie das funktionieren kann.



Abwesenheiten ohne Medienbruch

vertbaudet

Integrierte Systeme schneiden messbar besser ab

Mitarbeitende

60

Branche

Einzelhandel

Herausforderung

HR lief analog und manuell, und als der externe Payroll-Dienstleister die Zusammenarbeit beendete, musste eine neue Lösung her.

Vor Personio bestand die Personalarbeit bei vertbaudet vor allem aus Papier: Bewerbungen, Zeugnisse, alles in Aktenordnern. An- und Abwesenheiten trugen Mitarbeitende in eine Excel-Liste mit Kürzeln ein, die zwei HR-Kolleginnen von Hand nachhielten. Für die Lohnabrechnung war ein externer Dienstleister zuständig, bis diese Zusammenarbeit endete und HR-Managerin Ivona Bayer vor der Frage stand, ob sie den Prozess intern übernehmen sollte.

Sie entschied sich für Personio und Personio Payroll, um HR und Lohnabrechnung zu verbinden. Die Abrechnung selbst erledigt Ivona heute per Klick, ohne Kommunikationsschleifen mit externen Anbietern. Weil jede Änderung in Echtzeit im System sichtbar ist, erkennt sie Fehler schon während des laufenden Prozesses. Eine separate Testabrechnung braucht es dafür nicht mehr.



„Durch die Integration der Lohnabrechnung in Personio muss ich heute keine Bescheinigungen mehr scannen, hochladen oder abgleichen. Bescheinigungen wie die eAU werden automatisch berücksichtigt. Ein manuelles und fehleranfälliges Übertragen entfällt.“

Ivona Bayer, HR Manager,
vertbaudet

Das Ergebnis: 100 % Inhouse-Abrechnung, 80 % geringere Fehleranfälligkeit in Berichten und Analysen, 20 % weniger Zeitaufwand für An- und Abwesenheiten

Ein System statt fünf Lohnbüros

Integrierte Systeme schneiden messbar besser ab

Mitarbeitende

über 100

Branche

Finanz- und Versicherungswesen

Herausforderung

Fünf Lohnbüros und zahlreiche Übergaben zwischen Verwaltung und Lohnabrechnung blockierten jeden Monat eine volle Arbeitswoche

Die Kompass Group wächst, indem sie Versicherungsmakler übernimmt und deren Mitarbeitende integriert. Entsprechend bunt ist die Belegschaft: „Von Digital Natives bis zu Papierliebhabern“, wie Head of HR Tatjana Daum es beschreibt. Mit jeder Übernahme kamen neue Strukturen dazu. HR-Daten lagen in Excel-Listen, veraltet und mühsam zu pflegen. Bei der Lohnabrechnung wurde es noch unübersichtlicher: fünf verschiedene Steuerpartner, fünf Runden Abstimmung, und am Ende wusste niemand genau, welche Änderung wo hängen geblieben war.

Mit Personio Payroll laufen HR-Verwaltung und Abrechnung heute in einem System. Eine Änderung in der Personalakte steht direkt für die Abrechnung bereit. Keiner der fünf Steuerpartner muss mehr eingebunden werden, und eine Probeabrechnung dauert fünf Minuten.



„Früher war meine letzte Arbeitswoche im Monat stets für die Lohnabrechnung geblockt. Fünf Lohnbüros, etliche Arbeitsschritte. Mit Personio Payroll läuft die Abrechnung jetzt innerhalb von zwei Tagen und wir sind selbst in der Lage, Änderungen sofort umzusetzen.“

Tatjana Daum, Head of HR,
Kompass Group

Das Ergebnis: 2 Tage statt 1 Woche für die Lohnabrechnung, 75 % weniger Zeitaufwand, 95 % mehr Effizienz und Transparenz

Beide Unternehmen haben mit dem Schließen ihrer Datenbrüche zugleich die Voraussetzung für den zweiten Hebel geschaffen. Denn Automatisierung wird erst richtig sinnvoll, wenn ein korrekter Datenfluss gewährleistet ist.

02

Prozesse automatisieren

Integration liefert die richtigen Daten, Automatisierung verhindert, dass beim Verarbeiten dieser Daten neue Fehler entstehen. Das Thema Automatisierung gehen viele Unternehmen eher unentschlossen an: Laut Payroll Benchmark Report arbeiten 71 % mit manuellen oder teilautomatisierten Prozessen. Nur 29 % haben ein integriertes oder vollautomatisiertes Setup.

Nur konsequente Automatisierung zahlt sich wirklich aus

Wer manuelle Arbeitsschritte durch digitale Workflows ersetzt, spürt das sofort bei den wichtigsten Kennzahlen. Unternehmen mit automatisierten Abläufen erreichen mehr als doppelt so häufig eine Top-Genauigkeit von über 95 % (19 % gegenüber nur 8 % bei fragmentierten Setups). Auch die Folgekosten sinken deutlich: Das Risiko für externe Fehlerkosten von über 10.000 Euro fällt von 41 % auf 29 %.

Der Grund dafür ist simpel: Jeder manuelle Zwischenschritt – ob bei der Kontrolle, der Nacherfassung oder bei Behördenmeldungen – bleibt eine potenzielle Fehlerquelle. Intelligente Automatisierung bedeutet dabei keinen Kontrollverlust. Im Gegenteil: Sie prüft Eingaben im Hintergrund auf Plausibilität, nimmt Lohnverantwortlichen mühsame Routinearbeit ab und macht die Abrechnung insgesamt sicherer.

bytework und ARES Consulting haben genau diesen Schritt gemacht.



Vom Aktenordner zur Ein-Stunden-Abrechnung

Nur konsequente Automatisierung zahlt sich wirklich aus

Mitarbeitende

42

Branche

IT-Services

Herausforderung

Mit dem schnellen Wachstum wurde Excel als Grundlage für die Personalarbeit nicht mehr tragfähig.

„Alle Prozesse waren in meinem Kopf. Aber eben nur dort“, beschreibt CPO Markus Sennefelder die Zeit, als byterwerk 2023 plötzlich von 13 auf über 40 Mitarbeitende wuchs und Excel nicht mehr ausreichte. Kaum war Personio als HR-System eingeführt, zwang ein unerwarteter Personalwechsel beim bisherigen Dienstleister das Team, innerhalb von acht Wochen auch die Lohnabrechnung neu aufzustellen. CFO Florian Euler stand vor einer Grundsatzentscheidung.

byterwerk entschied sich für Personio Payroll, und die Umstellung lief so gut, dass das Team sogar zwei Monate früher starten konnte als geplant. Was früher vier Arbeitstage im Monat kostete, erledigt das Team heute nebenbei.



„Wir hatten drei Optionen: Auslagerung an ein Steuerbüro, Neueinstellung eines Lohnbuchhalters für das alte System oder Umstellung auf Personio Payroll. Wir haben uns für Personio Payroll entschieden, weil die Arbeit trotz hochkomplexer Gemengelage viel schneller erledigt ist und dank intelligenter Software auch von Menschen ohne Lohnexpertise übernommen werden kann.“

Florian Euler, CFO,
byterwerk

Das Ergebnis: 100 % Inhouse-Abrechnung, 80 % geringere Fehleranfälligkeit in Berichten und Analysen, 20 % weniger Zeitaufwand für An- und Abwesenheiten

Lohnabrechnung in einer Stunde

Nur konsequente Automatisierung zahlt sich wirklich aus

Mitarbeitende

30

Branche

Finanz- und Versicherungswesen

Herausforderung

Die Lohnabrechnung sollte von Routinearbeit entlastet werden, um Zeit, Kosten und Fehler zu reduzieren.

Für ein Beratungsunternehmen mit 30 Mitarbeitenden darf die Lohnabrechnung keine Nebenbeschäftigung sein, die Kapazität aus dem Kerngeschäft zieht. Bei ARES Consulting band die monatliche Routine genau diese Kapazität.

Mit Personio Payroll läuft die Berechnung heute weitgehend im Hintergrund, und die zentralen Schritte der Abrechnung greifen ineinander. Die relevanten Daten liegen an einer Stelle, neue Anforderungen wie zusätzliche Gehaltskategorien lassen sich mit Unterstützung von Personio abbilden, ohne den Prozess neu aufzusetzen.



„Personio Payroll trägt wesentlich zur Kosteneinsparung bei, da es den Abrechnungsprozess vollständig automatisiert und Fehler minimiert. Dadurch sparen wir sowohl wertvolle Arbeitszeit als auch Ressourcen und Geld.“

Oliver Kolar, Geschäftsführer,
ARES Consulting

Das Ergebnis: Lohnabrechnung in 1 Stunde, 80 % geringere Fehleranfälligkeit, ca. 70 % Kosteneinsparung

Auffällig ist, dass beide Unternehmen ihre Lohnabrechnung hätten auslagern können. Beide haben sich bewusst dagegen entschieden. Damit sind wir beim dritten Hebel: Die Kontrolle über die eigene Lohnabrechnung.

03

Lohnabrechnung selbst steuern

Outsourcing wirkt auf den ersten Blick wie die bequemste Antwort auf eine komplexe Lohnabrechnung. Tatsächlich bleibt die Verantwortung für korrekte Daten und pünktliche Zahlung trotzdem im Unternehmen. Nur liegt jetzt eine weitere Übergabe dazwischen – und mit ihr Wartezeit und die nagende Befürchtung, dass irgendwann eine Änderung nicht mehr rechtzeitig ankommt.

Vollständig ausgelagert ist nicht besser

Der Report zeigt: 14 % der Inhouse-Teams erreichen eine First-Time-Right-Rate von mindestens 95 %. Bei vollständig ausgelagerter Abrechnung sind es 8 %, bei teilweise ausgelagerter sogar nur 6 % – dort kommen schließlich die Übergaben aus zwei Setups zusammen. Und bei vollständig ausgelagerter Abrechnung werden Datenexporte an externe Systeme zur häufigsten Fehlerquelle überhaupt.

Kurze Wege schaffen Kontrolle

Inhouse-Teams sitzen direkt an den Daten und an den Entscheidungen. Sie sehen, wo ein Fehler entsteht, statt ihn erst in der fertigen Abrechnung zu finden. Sie korrigieren selbst, statt anzufragen. Und sie können erklären, warum welche Zahl wo steht, was spätestens bei der nächsten Prüfung den Unterschied macht. Kontrolle über die eigenen Daten ist damit auch Risikovorsorge.

Selbst steuern heißt dabei nicht, auf Unterstützung zu verzichten, sondern die Kontrolle über Daten, Fristen und die entscheidenden Prozessschritte im eigenen Haus zu behalten. Genau das haben MaxSolar und D+H Mechatronic getan.



Fehler sehen, wo sie entstehen

Kurze Wege schaffen Kontrolle

Mitarbeitende

270

Branche

Erneuerbare Energien

Herausforderung

Fehler sollten schneller sichtbar werden und direkt im eigenen Team behebbar sein, ohne den Umweg über einen externen Dienstleister und dessen E-Mail-Postfach.

„Alle Prozesse waren in meinem Kopf. Aber eben nur dort“, beschreibt CPO Markus Sennefelder die Zeit, als bytewerk 2023 plötzlich von 13 auf über 40 Mitarbeitende wuchs und Excel nicht mehr ausreichte. Kaum war Personio als HR-System eingeführt, zwang ein unerwarteter Personalwechsel beim bisherigen Dienstleister das Team, innerhalb von acht Wochen auch die Lohnabrechnung neu aufzustellen. CFO Florian Euler stand vor einer Grundsatzentscheidung.

bytewerk entschied sich für Personio Payroll, und die Umstellung lief so gut, dass das Team sogar zwei Monate früher starten konnte als geplant. Was früher vier Arbeitstage im Monat kostete, erledigt das Team heute nebenbei.



„Früher mussten wir abrechnungsrelevante Informationen einen ganzen Monat sammeln, um sie dann geballt an den Dienstleister weiterzugeben und alle Fragen innerhalb von zwei Tagen zu klären. Auch Datenschutz war ein großes Thema, da wir sensible Daten für die Lohnabrechnung per E-Mail verschickt haben. Der Druck war extrem groß.“

Julia Streitwieser, Deputy Head of HR,
MaxSolar

Das Ergebnis: unter 3 Monaten für die Implementierung, 50 % weniger Überstunden bei der Lohnverantwortlichen, 100 % Autonomie und Kontrolle

Mehr Kontrolle im eigenen Team



Kurze Wege schaffen Kontrolle

Mitarbeitende

ca. 430 in Deutschland, 8 betreute Standorte

Branche

Brandschutz, Gebäudetechnik und technische Dienstleistungen

Herausforderung

Die ausgelagerte Lohnabrechnung sollte ins eigene HR-Team zurückgeholt werden, um Prozesse selbst zu steuern und Themen direkt lösen zu können.

D+H war schon vor Personio digital aufgestellt: SAP fürs HR-Modul, ein separates Tool fürs Recruiting, eine eigene digitale Personalakte, dazu eine ausgelagerte Payroll. Das Problem war die fehlende Verbindung zwischen den Systemen. Für eine einzelne Gehaltserhöhung musste HR eine E-Mail in einem festgelegten Format an den externen Dienstleister schicken und dann warten, prüfen, nachfassen, während die Verantwortung für die korrekten Daten trotzdem im Unternehmen blieb.

Mit Personio Payroll holte D+H die Abrechnung zurück ins eigene Team. In der reinen Abrechnung spart das keine dramatische Zeit: Intern kostet der Prozess etwa so viel Aufwand wie vorher extern. Der eigentliche Gewinn liegt woanders. Änderungen wie Rufbereitschaften, rückwirkende Anpassungen oder Arbeitszeitplan-Updates kann das Team heute selbst und kurzfristig umsetzen, ohne auf eine Antwort von außen zu warten. Die erste eigene Abrechnung lief dabei ohne einen einzigen Fehler.



„Obwohl wir heute mehr Verantwortung tragen, fühlt sich die Abrechnungswoche freier an – weil wir die Themen selbst lösen können.“

Yannic Meinhold, Director Human Resources,
D+H Mechatronic

Das Ergebnis: 0 Fehler in der ersten eigenen Abrechnung, 90 % mehr digitale Prozesse, 15 % weniger Payroll-Fehler, gleiche Qualität wie beim vorherigen Dienstleister

Aus der Praxis: Lohnabrechnung ohne Lohnbuchhalter

Wie verändert sich die Lohnabrechnung, wenn sie nicht mehr über Excel-Listen und einen externen Dienstleister läuft, sondern im eigenen HR-Team? Andreas Schneider, Kaufmännischer Leiter des Neurozentrums München (rund 100 Mitarbeitende), hat genau diesen Wechsel gemacht: weg von DATEV Lohn und Gehalt, Excel und Dateiablage auf dem Server, hin zu HR und Payroll in einem System.

Im Video spricht er offen über die Entscheidung, die Stolpersteine der Einführung und den Payroll-Alltag heute. Die Investition hat sich nach acht Monaten amortisiert.

„Unser vorheriger Personaler hat drei bis fünf Tage für die Lohn- und Gehaltsabrechnung gebraucht. Heute machen wir die in sechs bis acht Stunden.“ Andreas Schneider, Kaufmännischer Leiter, Neurozentrum München

[Hier geht's zum Video](#)

Der Personio Effekt: Zukunftsfähige Payroll kann sich messen lassen

Sechs gelungene Beispiele sind noch lange kein Beweis. Die berechtigte Frage ist deshalb, ob sich diese Effekte auch über viele Unternehmen hinweg messen lassen. Unser Report [„Der Personio Effekt“](#) bestätigt das:

76 %

können Abrechnungsänderungen leichter umsetzen

55 %

berichten von einer schnelleren Lohnabrechnung

21 %

von einer höheren Genauigkeit in der Lohnbuchhaltung

12 %

niedrigere abrechnungsbezogene Kosten

9 Std.

weniger Arbeitsaufwand pro Monat durch automatisierte Abrechnung

Wie zukunftsfähig ist Ihre Lohnabrechnung?

Die Unternehmen in diesem Leitfaden haben eines gemeinsam: Sie haben irgendwann aufgehört, ihre Lohnabrechnung als gegeben hinzunehmen. Das erfordert ein bisschen Mut, weil ein Prozess, der irgendwie läuft, selten oben auf der Prioritätenliste steht. Vier Fragen helfen, ehrlich zu prüfen, ob Ihre eigene Payroll noch zu Struktur und Wachstum Ihres Unternehmens passt:

- Wie viele Stellen gibt es zwischen Personalakte und fertiger Abrechnung, an denen Daten manuell übertragen werden?
- Kennen Sie Ihre First-Time-Right-Rate? Und wenn ja: Wie hoch ist sie?
- Wie lange dauert es, bis eine Vertragsänderung in der Abrechnung ankommt, und wie viele Menschen sind daran beteiligt?
- Könnten Sie bei einer Prüfung morgen belegen, warum jede Zahl auf dem Lohnzettel dort steht?

Wenn Sie bei mindestens zwei dieser Fragen ins Zögern kommt, haben Sie wahrscheinlich eine Lohnabrechnung, die nicht mit Ihrem Unternehmen mitgewachsen ist. Die gute Nachricht: Genau das lässt sich ändern – mit integrierten Systemen, automatisierten Prozessen und einer intern gesteuerten Abrechnung.

Personio Payroll verbindet genau diese drei Hebel in einer Lösung und schafft damit die Grundlage für eine zukunftsfähige Lohnabrechnung.

Machen Sie Ihre Lohnabrechnung zukunftsfähig

Lassen Sie uns gemeinsam einen Blick auf Ihre Prozesse werfen und herausfinden, wie Sie mit Personio Payroll den manuellen Aufwand reduzieren und echte Datensicherheit schaffen.

Jetzt ein Gespräch vereinbaren

