

Der letzte Mensch in der Lohnabrechnung •

Warum Künstliche Intelligenz einen Beruf verändert – aber
niemals ersetzt

PAYWORX MAGAZIN · ZUKUNFT DER ENTGELTABRECHNUNG

Es ist ein vertrautes Bild: ein Schreibtisch voller Stundenzettel, ein Taschenrechner, halb ausgefüllte Personalfragebögen und das Telefon, das schon wieder klingelt, weil eine Angabe fehlt. Jahrzehntlang war das die Welt der Lohnabrechnung. Doch diese Welt verschwindet – und mit ihr eine ganze Vorstellung davon, was dieser Beruf eigentlich ist. Die spannende Frage lautet nicht, ob Künstliche Intelligenz die Lohnabrechnung übernimmt. Sie lautet: Was bleibt, wenn die Maschine die Routine übernommen hat?

Das Ende der Fleißarbeit

Über Jahrzehnte war Lohnabrechnung vor allem eines: Fleißarbeit. Arbeitszeiten addieren. Anwesenheiten und Abwesenheiten erfassen – bezahlt und unbezahlt. Personalstammdaten aus Fragebögen abtippen. Fehlenden Informationen hinterhertelefonieren. Und das alles mit einem einzigen Ziel: die Abrechnung pünktlich „fertig“ zu bekommen.

Der Abrechnungsmonat war eine To-do-Liste, kein Gestaltungsraum. Für die eigentliche Kernaufgabe – die kritische Prüfung der abrechnungsrelevanten Daten, das Durchdenken von Beschäftigungsformen, die vorausschauende Planung – blieb selten Zeit. Der Mandant meldete entweder „es liegt alles vor“ oder er meldete gar nichts und lieferte nachzuarbeitende Zahlenwerke. Die Lohnabrechnung reagierte. Sie steuerte nicht.

Genau hier setzt der Wandel an. Digitale Zeiterfassung, Self-Service-Portale und integrierte HR-Plattformen nehmen dem Lohnabrechner heute einen erheblichen Teil der reinen Erfassung ab. Was übrig bleibt, ist wichtiger denn je: das fachliche Urteil darüber, ob die erhobenen Daten überhaupt rechtskonform, vollständig und für den individuellen Fall passend sind.

//

Der Abrechnungsmonat war eine To-do-Liste – kein Gestaltungsraum. Das ändert sich gerade grundlegend.

Compliance ist kein Sonderfall mehr – sondern Tagesgeschäft

Die neue Professionalität in der Lohnabrechnung beginnt mit einer einzigen, unbequemen Frage: Werden wirklich alle Compliance- und Dokumentationspflichten eingehalten? Es geht längst um mehr als um ein korrektes Brutto-Netto-Ergebnis.

Es geht um die richtige Anwendung von gesetzlichen Mindestlöhnen, Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen. Um die Beachtung von Arbeitszeiten, Ruhepausen, Soll-Stunden und Zuschlagsregeln. Um die saubere Abbildung von Teilzeit- und Befristungsregelungen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Und um die korrekte Behandlung von Lohnpfändungen unter Berücksichtigung der jeweils aktuellen Pfändungsfreigrenzen.

Der 1. Januar 2027 – wenn Dokumentation zur Beweisführung wird

Ab dem 1. Januar 2027 kommt eine neue Dimension hinzu: Prüfungsrelevante Entgeltunterlagen müssen vollständig digital, revisionssicher und jederzeit auskunftsfähig vorliegen. Lohn- und Gehaltskonten, Beitragsnachweise, Arbeitszeitznachweise, DEÜV-Meldungen – all das wird nicht mehr „nice to have“, sondern eingeforderter Digitalstandard.

Damit wird der Lohnabrechner zum Hüter einer digitalen Beweisführung. Er sorgt dafür, dass das, was heute abgerechnet wird, morgen gegenüber Prüfern belegbar ist – und dass die Systeme genau die Daten vorhalten, die aus Sicht von Finanzverwaltung, Sozialversicherung und Arbeitsgerichtsbarkeit zählen. Die entscheidende Kompetenz ist nicht mehr, Daten zu erfassen. Sie ist, zu wissen, welche Daten überhaupt relevant sind – und welche nicht.

Beschäftigungsformen als strategisches Instrument

Parallel verschiebt sich der Blick auf Beschäftigungsformen. Es reicht nicht mehr zu wissen, dass es Vollzeit, Teilzeit, Minijob, Midijob, Befristung, Werkstudententätigkeit und kurzfristige Beschäftigung gibt. Die entscheidenden Fragen sind anspruchsvoller:

Welche Beschäftigungsarten passen zu den operativen Abläufen eines konkreten Betriebs? Wie lassen sich Schichtmodelle, Saisonspitzen, Projektarbeit und familiäre Lebensrealitäten miteinander vereinbaren? Und welche rechtlichen Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, damit die gewählte Form überhaupt tragfähig ist?

Hier wird der Lohnabrechner zur Schnittstelle zwischen Personalstrategie und operativer Umsetzung. Er erkennt, ob ein Unternehmen seine Ressourcen in einer sauberen und wirtschaftlich sinnvollen

Struktur einsetzt – oder ob teure Reibungsverluste entstehen, weil Arbeitszeiten, Vertragsmodelle und Entgeltregeln nicht zueinanderpassen.

//

Der Lohnabrechner der Zukunft übersetzt Zahlen in Geschichten – und Geschichten in verantwortliche Entscheidungen.

AUF EINEN BLICK

2027

Ab dem 1. Januar müssen prüfungsrelevante Entgeltunterlagen vollständig digital und revisionssicher vorliegen.

Compliance

Gesetzliche Vorgaben, Dokumentations- und Nachweispflichten sowie sämtliche rechtlichen Rahmenbedingungen bilden das Fundament jeder korrekten Lohnabrechnung.

Mensch

Die Interaktion zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bleibt ein Vertrauens- und Fürsorgeverhältnis, das keine Maschine ersetzen kann.

0

So viele Mastercodes gibt es für den einzelnen Menschen – und genau darin liegt die Zukunft des Berufs.

Digitale Schnittstellen sind Werkzeuge – keine Entscheider

KI-Systeme, digitale Schnittstellen, automatische Prüfungen und gesetzesnahe Expertensysteme werden zweifellos immer leistungsfähiger. Sie analysieren Normtexte, überwachen Grenzwerte, wenden Logikregeln an. Viele Programme werden schon bald vorschlagen, wie ein „optimaler“ Beschäftigungsmix oder eine „effiziente“ Nettolohnstruktur aussehen könnte.

Doch hier liegt der entscheidende Punkt: Diese Systeme sind nur so gut wie ihre parametrisierten Annahmen – und diese Annahmen stammen selten von Fachkräften, sondern häufig von Produktmanagern, Entwicklern oder Vertriebsstrategen. Sie ersetzen keine individuelle Bewertung: ob eine Nettolohnoptimierung im Einzelfall sinnvoll, transparent und gegenüber den Mitarbeitenden vermittelbar ist. Ob eine Beschäftigungsform wirklich zur Lebenssituation eines Menschen passt – oder nur zu einem Kostenziel. Ob eine Arbeitszeitregelung zwar formal korrekt, aber faktisch nicht praktikabel ist.

Digitale Schnittstellen können Daten übertragen, strukturieren und prüfen. Was sie nicht können: die Verantwortung übernehmen, einen Menschen nicht als Kostenstelle, sondern als Individuum in einem

Arbeits- und Vertrauensverhältnis zu sehen.

Lohnabrechnung bleibt Beziehungsarbeit

Lohnabrechnung ist mehr als Technik. Sie ist ein Vertrauensprozess zwischen dem Arbeitgeber und jedem einzelnen Arbeitnehmer. Und jeder Mensch bringt seine eigene Lebenslage mit: Teilzeit aus familiären Gründen. Ein zweites Einkommen im Haushalt. Eine pfändungsrechtliche Situation. Den Wunsch nach planbaren Arbeitszeiten. Die Notwendigkeit zusätzlicher Einkünfte.

Kein Algorithmus kennt diese Konstellationen in ihrer ganzen Tiefe – und selbst wenn er sie kennen würde, könnte er sie nicht wertend einordnen, ohne normative Grenzen zu überschreiten. Der Lohnabrechner aber kennt diese Geschichten. Er sieht, was hinter den Zahlen steht: den Minijob, der nicht in eine Vollzeitfalle kippen darf. Die Pfändungsfreigrenze, die über Existenzsicherung entscheidet. Die tarifliche Einstufung, die Wertschätzung ausdrücken soll – nicht bloß Tabellenlogik.

Genau hier scheitert die Idee eines „Mastercodes“, der für jedes Individuum die perfekte Lösung errechnet. Es wird ihn nicht geben. Und das ist gut so. Denn die Vielfalt von Biografien, Bedürfnissen und Lebensentwürfen ist es, die Arbeit menschlich macht – und unsere Welt lebenswert und spannend.

//

Es gibt keinen Mastercode für den einzelnen Menschen. Und das ist auch gut so.

Fazit: Ein Zukunftsberuf, kein Auslaufmodell

Ja, KI wird Stundenzettel erkennen, Personalstammdaten übernehmen, Schnittstellen konfigurieren und Standardfälle prüfen. Ja, digitale Entgeltunterlagen werden Pflicht, und viele Routinen laufen bald automatisiert ab. Aber der Beruf des Lohnabrechners verschwindet deshalb nicht. Er wird anspruchsvoller.

Weniger reine Datenerfassung, mehr Prüfung und Gestaltung. Weniger Reaktion auf nachgelieferte Zahlen, mehr vorausschauende Planung von Arbeitskräften und Beschäftigungsmodellen. Weniger Abrechnungsroutine, mehr Verantwortung für Compliance, Dokumentation und individuelle Fairness.

In einer Welt, in der die regulatorischen Anforderungen weiter steigen, wird der Lohnabrechner nicht durch Maschinen ersetzt. Er wird höchstens durch schwächere Lohnabrechnung ersetzt – wenn niemand bereit ist, diesen Beruf auf dem Niveau auszuüben, das er verdient. Wer Lohnabrechnung heute als professionelles Handwerk versteht, mit tiefem Wissen, digitaler Kompetenz und Respekt vor

jeder einzelnen Lebenslage, gehört zu einer Berufsgruppe, die in der Arbeitswelt von morgen nicht weniger, sondern mehr gebraucht wird.

Payworx – Lohnabrechnung auf dem Niveau, das sie verdient

Als spezialisierter Lohndienstleister übersetzt Payworx den komplexen Rechtsrahmen täglich in prozesssichere, digitale Payroll. Wir denken Beschäftigungsformen, Dokumentationspflichten und Nettolohnchancen vorausschauend mit – damit aus Routine echte Gestaltung wird. Sprechen Sie mit uns.

Payworx GmbH & Co. KG · vertreten durch die Payworx Verwaltung GmbH, HRB 288497 B, Amtsgericht Berlin-Charlottenburg. Dieser Beitrag dient der allgemeinen fachlichen Information und stellt keine Rechts- oder Steuerberatung im Einzelfall dar.