
WAS MACHT EIN ENTGELTABRECHNER IM JAHR 2023?

EIN INTERVIEW MIT
BIRGIT ENNEMOSER
ZUR ZUKUNFT DER
LOHNABRECHNUNG

**WILLKOMMEN
ZUKUNFT.**

20 Jahre Haufe Personal Office.

„Auch die Zukunft braucht Entgeltabrechner“

INTERVIEW. Was macht ein Entgeltabrechner im Jahr 2023? Viele Entgeltabrechner befürchten, durch die zunehmende Digitalisierung obsolet zu werden. Birgit Ennemoser begegnet diesen Befürchtungen im Beruf häufig: Die Geschäftsführerin der AUREN Personal Services betreut Abrechnungsabteilungen im Rahmen von Outsourcing und prüft auch deren Effizienz, um gemeinsam mit der Geschäftsführung über die zukünftige strategische Ausrichtung zu entscheiden oder Prozesse anzupassen. Sie ist überzeugt, dass Gehaltsabrechner auch 2023 dringend gebraucht werden – und sieht für sie ein großes Aufgabenfeld.



Zur Person: Birgit Ennemoser leitet seit 2009 die personal GmbH der AUREN Unternehmens- und Steuerberatung und verantwortet ca. 45.000 Lohnabrechnungen verschiedener Branchen und Tarifgebiete sowie die in den Unternehmen bestehenden resultierenden arbeitsrechtlichen und personellen Fragestellungen.

Haufe Online-Redaktion: Wird der Entgeltabrechner in naher Zukunft überflüssig werden?

Birgit Ennemoser: Definitiv Nein. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Entgeltabrechnung sind zu umfangreich – und werden seit Jahren immer komplexer. Zwar wurden durch die sogenannten Rückmeldeverfahren Themenbereiche theoretisch automatisiert, die Praxis zeigt aber, dass sich aus diesen Rückmeldungen eine Vielzahl an zu klärenden Fragen ergibt, deren Beantwortung extrem hohe Fachkompetenz erfordert. Sicherlich werden sich weitere Prozesse automatisieren lassen und die bis dato noch nicht in allen Bereichen erfolgte Nutzung von Schnittstellen wird zunehmend an Einfluss gewinnen. Letztlich wird aber trotz Einspielungen und Automatismen in vielen Bereichen ein Fachmann finale Entscheidungen treffen müssen, um steuer- und sozialversicherungsrechtliche Sachverhalte zu bewerten und zu beurteilen.

»Letztlich wird aber trotz Einspielungen und Automatismen ein Fachmann steuer- und sozialversicherungsrechtliche Sachverhalte bewerten und beurteilen müssen.«

Haufe Online-Redaktion: Können Sie dafür ein Beispiel nennen?

Ennemoser: Die Einführung von ELStAM hat das beispielsweise gezeigt. Mittlerweile läuft dieser Prozess tatsächlich weitestgehend rund, sobald aber Probleme auftreten, weil Mitarbeiter von zwei Arbeitgebern gemeldet wurden oder aber für Mitarbeiter keine Rückmeldedaten erhältlich sind, sind sowohl umfangreiche Programmkenntnisse in der jeweiligen Abrechnungssoftware als auch steuerliche Kenntnisse über die Antragsverfahren bei den Finanzämtern notwendig.

Haufe Online-Redaktion: Was ist für Sie die Konsequenz daraus?

Ennemoser: Leidtragender in diesen Prozessen ist in der Regel der Mitarbeiter, der vor einem ungelösten Problem steht, beispielsweise wenn seine Lohnsteuerklasse nicht korrekt rückübertragen wird. Da es keine klaren Zuständigkeiten mehr gibt, weiß der betroffene Mitarbeiter oft nicht, an wen er sich zur Problemlösung wenden kann: die Behörden verweisen gerne an den Arbeitgeber und vice versa. In Zeiten, in denen wir uns um Fachkräfte sehr bemühen müssen, kann also ein Lohnabrechner – egal ob er nun intern oder extern ist – hier zur Mitarbeiterbindung erheblich beitragen, indem er dem betroffenen Mitarbeiter hilft und die Thematik zu dessen Zufriedenheit löst.

Haufe Online-Redaktion: Ein oft beschworenes Zukunftsszenario ist ja, dass die Routineaufgaben von Entgelt-abrechnern an digitale Systeme übergehen werden. Heißt das, die zukünftigen Aufgaben verlagern sich mehr in Richtung Service für die Mitarbeiter?

Ennemoser: Ich kenne zwar Situationen, in denen Entgeltabrechner andere Aufgaben übernehmen; dies erfolgt dann aber eher im Rahmen eines Outsourcing. Die Argumentation, dass sich die Aufgaben des Abrechners durch Automatisierungsprozesse erheblich reduzieren, könnte ich nur nachvollziehen, wenn im Prinzip vorher mit einem unpassenden System und noch nicht final überdachten Prozessen gearbeitet wurde. Dass die gesetzlichen Regelungen wie Rückmeldeverfahren eine solche Wirkung entfalten, glaube ich offen gestanden nicht. Sicherlich können durch perfekt funktionierende Prozesse Dinge erheblich vereinfacht werden. Generell steigen aber die Anforderungen an die Entgeltabrechner beispielweise durch die steigende Nutzung von Nettolohnkonzepten erheblich.

»Die Argumentation, dass sich die Aufgaben des Abrechners durch Automatisierungsprozesse erheblich reduzieren, könnte ich nur nachvollziehen, wenn im Prinzip vorher mit einem unpassenden System und noch nicht final überdachten Prozessen gearbeitet wurde.«

Haufe Online-Redaktion: Und wird sich in den nächsten Jahren auch der Trend zur Nettolohn-Optimierung durchsetzen?

Ennemoser: Aus meiner Sicht bedienen sich sehr viele Firmen im Mittelstand bereits heute dieser Ansätze. Seit mehr als fünf Jahren ist die Nettolohn-Optimierung wieder verstärkt in den Fokus der Unternehmen gerückt. Ziel ist es, Personalkosten durch den Einsatz von netto zahlbaren Bezugsarten zu senken. Da von den über 80 verfügbaren Nettolohn-Ansätzen nur maximal zehn mit einem administrativ sinnvoll vertretbaren Aufwand umsetzbar sind, ist dies eine Themenstellung, die bis 2023 bereits in allen Unternehmen Einzug gehalten haben dürfte. Das Know-how dazu muss aber für Neueintritte oder Gehaltsanpassungen auch weiter vorgehalten werden, so dass der Entgelt-abrechner hier auch weiter ein sehr wichtiger Bestandteil sein und bleiben wird.

Haufe Online-Redaktion: Wie wird sich Ihrer Ansicht nach die Entgeltabrechnung bis zum Jahr 2023 insgesamt verändert haben?

Ennemoser: Das ist ein Stück weit der Blick in die Kristallkugel... Wir beobachten, dass immer mehr Firmen ihre – vor allem aus Personalkostengründen – ins Ausland outgesourceten Abrechnungen zurückholen. Das zeigt meiner Ansicht nach den deutlich steigenden Anspruch der Firmen an eine korrekte Abrechnung und einen möglichst guten Service für die eigenen Mitarbeiter. Gleichzeitig steigt die Komplexität des deutschen Steuer- und Sozialversicherungs-rechts. Der Bedarf der Unternehmen ist also nur durch absolut spezialisierte Abrechner zu erfüllen. Daher scheint mir ein wichtiger Trend die zunehmende Übertragung der Aufgaben der Entgeltabrechnung an Experten.

Diese bedürfen allerdings eines derartigen Fachwissens, dass sich das in einer Person fast nicht mehr darstellen lässt. Hinzu kommt der Druck zur effizienten Abwicklung von Prozessen. Dafür fehlt oftmals die passende System-umgebung, da diese ein einzelnes Unternehmen in der benötigten Form nicht mehr realisieren kann. Das bestätigen auch die Ergebnisse unserer Studie, in der wir 2016 Unternehmen nach den Gründen für Auslagerungen befragten.

Für den Abrechner an sich bedeutet das aus meiner Sicht, dass er auch weiterhin stark gebraucht wird, sich seine Aufgaben innerhalb der Abrechnung aber wohl verändern, in dem verstärkt in spezialisierten Teams gearbeitet wird. Zusätzlich werden umfängliche Beratungsaufgaben übernommen beziehungsweise IT-Kenntnisse für Einspielungen und Reportings forciert werden.

Das Interview führten Wolfgang Bach und Katharina Schmitt, Haufe Online-Redaktion.

HAUFE.

