



Jahres-Info

2025/2026

www.personalsoftware.at

Inhalte



1 Allgemeines

2 Rückblick

3 Aktuelles 2026

4 Zeitplan Jahresende

5 Unsere Softwarelösungen

6 Schulungen & Trainings



Disclaimer



Die nachfolgenden Informationen richten sich an Dienstgeber im österreichischen Hotel- und Gastgewerbe. Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, beziehen sich sämtliche arbeitsrechtlichen, kollektivvertraglichen, arbeitszeitrechtlichen, lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Ausführungen auf den Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe in der jeweils geltenden Fassung sowie auf die darauf aufbauenden gesetzlichen Bestimmungen.

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Aussendung auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet. Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen gelten gleichermaßen für weibliche, männliche und diverse Personen.

Die Inhalte dieser Aussendung geben den Rechts- und Wissensstand zum Zeitpunkt der Erstellung wieder. Stand der Informationen ist der 23.12.2025. Trotz sorgfältiger Aufarbeitung kann nicht ausgeschlossen werden, dass kurzfristig vor diesem Stichtag beschlossene, kundgemachte oder veröffentlichte Änderungen – insbesondere bei Gesetzesbeschlüssen, Initiativanträgen, Verordnungen oder Vollzugshinweisen – noch nicht berücksichtigt werden konnten. Gesetzesänderungen, Verordnungen, Vollzugshinweise oder höchstgerichtliche Entscheidungen, die nach diesem Zeitpunkt kundgemacht werden, können zu abweichenden Beurteilungen führen und sind nicht automatisch berücksichtigt.

Die Inhalte dienen der fachlichen Information und stellen keine individuelle Rechts-, Steuer- oder Personalberatung dar. Aufgrund der Vielzahl möglicher Sonderkonstellationen kann eine Einzelfallprüfung nicht ersetzt werden. Maßgeblich sind stets die konkreten vertraglichen Vereinbarungen, die kollektivvertraglichen Regelungen sowie die jeweils aktuelle Gesetzes- und Judikaturlage.

Sofern in der Aussendung zwischen Dienstleistung und Selbstanwendung unterschieden wird, gilt: Bei Selbstanwendung erfolgt die Erfassung und Verarbeitung der abrechnungsrelevanten Daten durch den Betrieb in eigener Verantwortung. Eine automatische, laufende oder proaktive inhaltliche Prüfung der zugrunde liegenden arbeits-, kollektivvertrags- oder steuerrechtlichen Voraussetzungen durch den Softwareanbieter ist damit nicht verbunden.

1 Allgemeines



Die Anforderungen an Lohnverrechnung, Arbeitszeitgestaltung und kollektivvertragliche Umsetzung unterliegen seit Jahren einer laufenden Weiterentwicklung. Änderungen in der Gesetzgebung, Präzisierungen in Richtlinien sowie neue oder weiterführende Judikatur begleiten den betrieblichen Alltag kontinuierlich und erfordern eine permanente fachliche Auseinandersetzung mit bestehenden Regelungen. Auch im abgelaufenen Jahr hat sich dieser Rahmen weiterentwickelt, insbesondere in jenen Bereichen, in denen unterschiedliche Interpretationen zusammengeführt oder konkretisiert wurden.

Zusätzlich hat der Nationalrat in seiner kurzfristig anberaumten Sondersitzung vom 16.12.2025 auf Basis eines eingebrachten Initiativantrags noch wesentliche Änderungen beschlossen, die ab 1.1.2026 in Kraft treten sollen – für alle, denen im Arbeitsalltag ohnehin nie langweilig wird.

Damit verbunden bleibt die Herausforderung bestehen, rechtliche Vorgaben, technische Abbildung und organisatorische Abläufe dauerhaft aufeinander abzustimmen. Die zunehmende Detailtiefe der Regelwerke sowie die Vielzahl der relevanten Rechtsquellen machen eine strukturierte und konsistente Umsetzung erforderlich, unabhängig davon, ob es sich um neue oder bereits länger bestehende Themen handelt.

Vor diesem Hintergrund ist eine konsequente, technisch saubere Umsetzung der Rahmenbedingungen ein zentraler Bestandteil stabiler Abläufe. Unsere Systeme für Lohnverrechnung, Zeiterfassung und Dienstplanung – insbesondere PMS, PZE, die Mitarbeiter-View und das DMS – unterstützen diese Anforderungen durch klare Strukturen und nachvollziehbare Prozesse. Ergänzend dazu bleiben auf betrieblicher Ebene vollständige Datengrundlagen, definierte Abläufe und eine bewusste Umsetzung arbeitszeitrechtlicher, steuerlicher und kollektivvertraglicher Vorgaben wesentliche Faktoren für einen reibungslosen laufenden Betrieb.

PMS
Personal • Management • System

PZE
Personalzeiterfassung

DMS
Dokumenten • Management • System

LBM
Lohn – Benchmark • ESG

2 Rückblick



2.1 Kündigungsfristen und Kündigungstermine im Überblick

Die Kündigungsfristen gelten bei **Arbeitgeberkündigung** für Arbeiter und Angestellte gleichermaßen wie folgt, wobei das aktuelle Dienstverhältnis maßgeblich ist:

Dienstjahre	Kündigungsfrist
bis 2 Jahre	6 Wochen
nach dem vollendeten 2. Jahr (ab dem 3. Jahr)	2 Monate
nach dem vollendeten 5. Jahr (ab dem 6. Jahr)	3 Monate
nach dem vollendeten 15. Jahr (ab dem 16. Jahr)	4 Monate
nach dem vollendeten 25. Jahr (ab dem 26. Jahr)	5 Monate

Die Kündigungsfrist bei **Arbeitnehmerkündigung** beträgt unabhängig der Dienstjahre **einen Monat**, sofern keine Angleichung der Kündigungsfrist an jene des Arbeitgebers im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. **Sowohl für Arbeitgeberkündigung als auch für Arbeitnehmerkündigung sind die möglichen Kündigungstermine jeweils zum 15. bzw. letzten des Monats.**

Befristete Dienstverhältnisse im KV Hotel- und Gastgewerbe enden grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Befristung. Eine ordentliche Kündigung während der Befristung ist kollektivvertraglich nicht vorgesehen und nur in eng begrenzten, rechtlich zu prüfenden Ausnahmefällen denkbar. Der Kollektivvertrag erlaubt eine einvernehmliche Verlängerung befristeter Dienstverhältnisse um bis zu vier Wochen. Wird ein befristetes Dienstverhältnis nach Ablauf der Befristung tatsächlich fortgesetzt, ohne dass rechtzeitig eine neue wirksame Befristung vereinbart wurde, geht dieses in ein unbefristetes Dienstverhältnis über (Achtung bei Kettenarbeitsverträgen).

2 Rückblick



2.2 Steuerfreie Mitarbeiterprämie 2025

Im Jahr 2025 bestand erneut die Möglichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zusätzliche, steuerfreie Prämie zu gewähren. Der Gesetzgeber sieht hierfür einen Rahmen von bis zu 1.000 Euro pro Person und Jahr vor. Wesentlich ist, dass diese Zahlung als echte Zusatzleistung erfolgt und nicht an die Stelle eines bestehenden Entgeltbestandteils tritt. Die Steuerfreiheit bezieht sich ausschließlich auf die Lohnsteuer; Sozialversicherungsbeiträge und lohnabhängige Abgaben (DB, DZ, KommSt) bleiben davon unberührt - die Mitarbeiterprämie ist daher beitragspflichtig.

Betriebe können die Prämie einheitlich oder differenziert vergeben, sofern eine sachlich nachvollziehbare betriebliche Begründung vorliegt – etwa besondere Anforderungen einzelner Bereiche oder Funktionen. Das Gruppenmerkmal (wie bei der Mitarbeiterprämie 2024) ist nicht mehr ausschlaggebend. Die Zahlung muss nicht auf Basis einer lohngestaltenden Vorschrift erfolgen.

Hinsichtlich der sachlichen oder betriebsbezogenen Differenzierung verweisen wir auf die Anfragebeantwortung des BMF vom 10.10.2025 mit umfangreichen Beispielen: [BMF Mitarbeiterprämie 2025](#). Bitte beachten Sie die erschwerten Herausforderungen bei der Gewährung einer Prämie für geringfügig Beschäftigte, weil diese im Regelfall keine laufende Prämie erhalten können (Überschreitung Geringfügigkeitsgrenze), womit dann auf eine sonstige Prämie zurückgegriffen werden müsste, die entsprechenden Erklärungsbedarf verursacht.

Die Auszahlung hat grundsätzlich im Jahr 2025 zu erfolgen, kann jedoch lohnverrechnungstechnisch **bis spätestens 15. Februar 2026** dem Jahr 2025 zugerechnet werden (Aufrollung ins Vorjahr).

Nachstehend noch wichtige Eckpunkte der WKO:

- Wiederum muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde. Wurde in den Vorjahren bereits eine Corona- oder Teuerungsprämie gewährt, ist das jedoch nicht schädlich.
- Für die Lohn- und Gehaltsabrechnung ist wichtig zu unterscheiden, ob die Mitarbeiterprämie aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht als laufender Bezug oder als Sonderzahlung ausbezahlt wird. Ob es sich um laufenden Bezug oder eine Sonderzahlung handelt, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. In den Vorjahren steuer- und beitragsfrei ausbezahlte Mitarbeiterprämien bzw. Teuerungsprämien führen nicht automatisch zur Qualifizierung der Mitarbeiterprämie 2025 als Sonderzahlung. Ein wichtiger Aspekt bei der Beantwortung dieser Frage ist, ob der Arbeitgeber die Zahlung einer Prämie auch in Zukunft in Aussicht gestellt hat.
- Die Prämie erhöht das Jahressechstel nicht und wird auch nicht auf dieses angerechnet.
- Wird im Kalenderjahr 2025 sowohl eine Gewinnbeteiligung als auch eine Mitarbeiterprämie ausbezahlt, ist die Gewinnbeteiligung nur insoweit steuerfrei, als sie gemeinsam mit der Mitarbeiterprämie den Betrag von 3.000 Euro pro Kalenderjahr nicht übersteigt.

2 Rückblick



2.3 Dienstwohnungen und Sachbezüge

Wird einem Mitarbeiter eine Unterkunft vom Arbeitgeber kostenlos oder verbilligt überlassen, kann daraus ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Sachbezug entstehen. Für arbeitsplatznahe Unterkünfte gelten jedoch Begünstigungen – sofern diese Unterkunft nicht den Mittelpunkt der Lebensinteressen des Mitarbeiters bildet. Die drei Varianten auf einen Blick:

1) Wohnungen bis 35 m²

Kein Sachbezug, wenn es sich um eine arbeitsplatznahe Unterkunft handelt und der Mittelpunkt der Lebensinteressen nicht dort liegt. Liegt der Lebensmittelpunkt doch in dieser Unterkunft, entfällt die Begünstigung vollständig – unabhängig von der Größe (mögliche Sachbezugspflicht).

2) Wohnungen über 35 m² bis maximal 45 m²

Sachbezug ist anzusetzen. Bei einer Nutzungsdauer von höchstens 12 Monaten kann der Sachbezugswert um 35 % reduziert werden. Wird die Wohnung von mehreren Personen genutzt, ist die Fläche anteilig aufzuteilen.

3) Wohnungen über 45 m²

Volle Anwendung des Sachbezugs nach den allgemeinen Bewertungsregeln – ohne Abschlagsmöglichkeit.

Ob eine Dienstwohnung steuerlich begünstigt (Sachbezugsfrei) werden kann, hängt entscheidend davon ab, ob sie als Mittelpunkt der Lebensinteressen einzustufen ist. Maßgeblich sind die persönlichen und wirtschaftlichen Beziehungen des Mitarbeiters. Als Mittelpunkt gelten jene Wohnsitze, an denen der eigene Haushalt geführt wird bzw. an denen familiäre und private Lebensbezüge überwiegen. Eine saisonale oder klar vorübergehende Nutzung am Arbeitsort (max. 12 Monate) spricht in der Regel gegen den Mittelpunkt und ermöglicht daher die Anwendung der Begünstigungen. Eine besondere Schwierigkeit für den Dienstgeber besteht jedenfalls dann, wenn zugelassen wird, dass der Dienstnehmer seinen Hauptwohnsitz in der arbeitsplatznahen Dienstunterkunft meldet. In diesem Fall kann dies als Indiz für die Verlagerung des Mittelpunktes der Lebensinteressen gewertet werden, wodurch die steuerlichen Begünstigungen für die Dienstwohnung verloren gehen können.

Verrechnet ein Dienstgeber an einen Dienstnehmer einen Dienstnehmerbeitrag für Quartier reduziert dieser direkt den Sachbezug. Damit die korrekte steuerliche Bewertung gewährleistet ist, empfiehlt sich eine konsequente Dokumentation – insbesondere zur Art der Unterkunft, zur Nutzungsdauer und zu einem allfälligen weiteren Wohnsitz des Mitarbeiters. Die abschließende Beurteilung der konkreten Situation eines Betriebes sollte stets in Zusammenarbeit mit der steuerlichen Vertretung erfolgen.

3 Aktuelles für 2026



3.1 Aktuelle Rechtsprechung zu steuerfreien Zuschlägen (§ 68 EStG)

Der Verwaltungsgerichtshof hat das anhängige Verfahren mit Erkenntnis vom Juli 2025 (Ra 2024/15/0050-6) entschieden und dabei sein früheres Erkenntnis vom 16.11.2023 (Ra 2022/15/0078) präzisiert. Steuerfreie Überstundenzuschläge können nur dann gewährt werden, wenn tatsächlich Überstunden vorliegen und diese eindeutig nachgewiesen werden können. Zur Beurteilung von Überstunden ist es zusätzlich notwendig, zwischen Überstunden zu Tagesarbeitszeiten an Werktagen (sog. “Normalüberstunden”) und qualifizierten Überstunden (Überstunden in der Nacharbeit bzw. an Sonn- und Feiertagen) zu unterscheiden. Den sogenannten “Normalüberstunden” stehen bei Vorliegen sämtlicher Voraussetzungen die Steuerbegünstigungen des § 68 (2) EStG zu, den “qualifizierten Überstunden” bei Vorliegen sämtlicher Voraussetzungen die Steuerbegünstigungen des § 68 (1) EStG.

Dafür ist eine **vollständige und tagesgenaue Arbeitszeitaufzeichnung** notwendig, aus der sowohl die **Anzahl** als auch die **zeitliche Lagerung** jeder Überstunde hervorgeht. Zusätzlich muss ersichtlich sein, welcher Zuschlag für welche konkrete Überstunde über das sonstige Arbeitsentgelt hinaus bezahlt wurde.

Die Entscheidungen bestätigen damit, dass steuerfreie Zuschläge nur bei klarer und jederzeit nachvollziehbarer Dokumentation und direktem Zusammenhang zwischen Leistung und Auszahlung angewendet werden können.

Der VWGH führt zur Thematik der Nachweispflicht wie folgt aus:

“Den Regelungen des § 68 Abs. 1 und 2 EStG 1988 liegt insoweit der Gedanke einer geteilten Kontrolle durch Arbeitgeber und Finanzverwaltung zugrunde, als es dem Arbeitgeber im Rahmen der (Abrechnung der Überstunden und der) Lohnsteuerberechnung obliegt, die an Sonn- und Feiertagen konkret geleisteten Überstunden und die genaue Höhe der für diese Überstunden bezahlten Zuschläge für sämtliche Arbeitnehmer darzulegen, während der Steuerverwaltung nur eine nachträgliche Überprüfung zukommt. Der Arbeitgeber hat den ungleich besseren Zugang zu den Informationen über die tatsächliche Erbringung von Überstunden und die hierfür getätigten Zahlungen. Die in Rede stehenden Bestimmungen knüpfen also unmittelbar an die Lohnverrechnung des Arbeitgebers an, dem dabei auch die Aufzeichnung der geleisteten Überstunden und der dafür gezahlten Zuschläge zukommt, die sodann ihrerseits einer Nachprüfung durch das Finanzamt bzw (im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens) das BFG zugänglich sein müssen. Die Richtigkeit des vom Arbeitgeber vorgenommenen Lohnsteuerabzuges muss für das Finanzamt bzw das BFG jederzeit leicht nachprüfbar sein (vgl. idS auch VwGH 16.11.2023, Ra 2022/15/0078).”

3 Aktuelles für 2026



3.2 Trinkgeldpauschale in der Sozialversicherung – Rechtslage ab 2026

Mit dem BGBl. I Nr. 77/2025 wurde die gesetzliche Grundlage für eine bundesweit einheitliche sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Trinkgeldern im Hotel- und Gastgewerbe geschaffen. Ziel der Neuregelung ist es, die bislang uneinheitliche und historisch gewachsene Praxis künftig durch pauschale Bemessungsgrundlagen in der Sozialversicherung zu vereinheitlichen. Das Gesetz sieht vor, dass die konkrete Ausgestaltung der Trinkgeldpauschale – insbesondere Anwendungsbereich, Differenzierung nach Inkasso bzw. ohne Inkasso sowie die Höhe der Pauschalbeträge – durch eine bundesweite Trinkgeldverordnung geregelt wird. Diese Verordnung ist gesetzlich vorgesehen und bis spätestens 30. September 2026 zu erlassen. Im Rahmen der bisherigen Einigung der Sozialpartner wurden folgende Pauschalbeträge vereinbart:

für Mitarbeiter:innen mit Inkasso

- 65 € im Jahr 2026
- 85 € im Jahr 2027
- 100 € im Jahr 2028
- ab 2029 jährliche Indexierung

für Mitarbeiter:innen ohne Inkasso

- 45 € in den Jahren 2026 und 2027
- 50 € im Jahr 2028
- ab 2029 jährliche Indexierung

Diese Beträge stellen derzeit keine unmittelbar anwendbare Rechtsnorm, sondern das Ergebnis einer sozialpartnerschaftlichen Einigung dar. Ihre verbindliche Anwendung setzt erst die Kundmachung der vorgesehenen bundesweiten Trinkgeldverordnung voraus.

Fortsetzung auf der nächsten Seite

3 Aktuelles für 2026



3.2 Trinkgeldpauschale in der Sozialversicherung – Rechtslage ab 2026

Gesetzliche Grundlage

Das BGBL. I Nr. 77/2025 sieht vor, dass die pauschale Berücksichtigung von Trinkgeldern in der Sozialversicherung künftig durch eine bundesweite Trinkgeldverordnung geregelt werden soll.

Auf Grundlage der gesetzlichen Regelung ist vorgesehen, dass der zuständige Versicherungsträger nach Anhörung der in Betracht kommenden Interessenvertretungen bundesweit einheitliche Pauschalbeträge für bestimmte Gruppen von Versicherten festsetzt. Dabei ist auf den Erwerbszweig, das Arbeitszeitausmaß sowie die Art der Tätigkeit Bedacht zu nehmen. Die festgelegten Pauschalbeträge stellen Maximalbeträge dar, sind ab 1. Jänner 2029 jährlich zu valorisieren und entfalten erst nach entsprechender Verlautbarung verbindliche Wirkung.

Die entsprechende Umsetzung ist bis spätestens 30. September 2026 vorgesehen.

Zum Zeitpunkt dieser Aussendung gilt:

Die im BGBL. I Nr. 77/2025 vorgesehene bundesweite Trinkgeldverordnung wurde bislang noch nicht kundgemacht. Damit bestehen derzeit keine neuen, verbindlich anwendbaren Trinkgeldpauschalen im Verordnungsrang. In der Praxis werden weiterhin die bisher von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) angewendeten Trinkgeldpauschalen herangezogen. Solange keine Trinkgeldverordnung oder eine verbindliche bundesweite Vollzugsvorgabe der ÖGK vorliegt, besteht kein rechtlicher Umstellungszeitpunkt, auch nicht automatisch mit 1.1.2026.

Bedeutung für Dienstgeber und Lohnverrechnung

Für eine rechtskonforme Personalverrechnung ist maßgeblich, dass:

- die aktuell von der ÖGK angewendeten Trinkgeldpauschalen weiterhin verwendet werden,
- keine Vorwegnahme künftiger Pauschalbeträge erfolgt,
- und Umstellungen erst nach rechtlicher Finalisierung (Verordnung bzw. klarer Vollzugsvorgabe) vorgenommen werden.

Eine vorzeitige Anwendung „neuer“ Trinkgeldsätze ohne entsprechende Rechtsgrundlage wäre aus heutiger Sicht nicht prüfungssicher. Sollte zu diesem Thema kurzfristig ein Handlungsbedarf entstehen, sind wir auf die dann geänderte Situation programmtechnisch bereits jetzt vorbereitet.



3 Aktuelles für 2026



3.2 Trinkgelder in der Lohnsteuer

Die Steuerfreiheit von Trinkgeldern ist nur bei Vorliegen sämtlicher nachstehend genannter Voraussetzungen gegeben:

- Das Trinkgeld muss ortsüblich sein (Rz 92b bis Rz 92d LStR 2002)
- Das Trinkgeld muss einem Arbeitnehmer anlässlich einer Arbeitsleistung von dritter Seite zugewendet werden (Rz 92e bis Rz 92g LStR 2002)
- Das Trinkgeld muss freiwillig und ohne dass ein Rechtsanspruch darauf besteht sowie zusätzlich zu dem Betrag gegeben werden, der für die Arbeitsleistung zu zahlen ist (Rz 92h LStR 2002)
- Dem Arbeitnehmer darf die direkte Annahme des Trinkgeldes nicht auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen untersagt sein (Rz 92i LStR 2002).

Aufgrund jüngster Entscheidungen des Bundesfinanzgerichts (BFG) sowie zahlreicher damit einhergehender Anfragen und Auslegungsfragen in der Praxis werden die Rz 92d und 92f der Lohnsteuerrichtlinien 2002 der Rechtsansicht des BMF entsprechend wie folgt klarstellend ergänzt:

92d LStR 2002

Bei der Überprüfung der Ortsüblichkeit von Trinkgeldern ist nicht auf die Höhe des insgesamt hingegebenen Trinkgeldes abzustellen, sondern auf die Höhe des jedem einzelnen Arbeitnehmer tatsächlich zugeflossenen Trinkgeldes. Die Relation des betragsmäßigen Trinkgeldes zum Arbeitslohn des einzelnen Arbeitnehmers ist nicht maßgeblich.

92f LStR 2002

Das Trinkgeld muss dem Arbeitnehmer von dritter Seite zugewendet werden. Trinkgeld von dritter Seite liegt auch vor, wenn Trinkgeld von anderen Arbeitnehmern (zB Zahlkellnern) oder vom Arbeitgeber selbst entgegengenommen und an die Arbeitnehmer weitergegeben wird. Trinkgeld von dritter Seite liegt daher auch dann vor, wenn der Arbeitgeber Kreditkartentrinkgelder an die Arbeitnehmer weitergibt. Trinkgelder, die im Rahmen eines Trinkgeld-Verteilsystems (wie etwa Tronc-Systeme) gesammelt und nach einem im Vorhinein festgelegten Schlüssel, unabhängig davon, ob dieser mündlich oder schriftlich (zB im Dienstvertrag) vereinbart ist, an die Arbeitnehmer verteilt werden, fallen ebenfalls unter die Steuerbefreiung.

Das bedeutet:

Hinsichtlich der Behandlung von Trinkgeldern wurde zwar von der Sozialversicherung eine bundesweite Vereinheitlichung initiiert, es bleiben aber weiterhin möglicherweise relevante Abweichungen in der Beurteilung und Behandlung von Trinkgeldern zwischen der Sozialversicherung und der Lohnsteuer bestehen. Die Kernfrage wird wohl sein, was seitens der Finanz als ortsübliches Trinkgeld verstanden wird.

3 Aktuelles für 2026



3.3 § 68 (2) EStG

In den Jahren 2024 und 2025 galt für Überstundenzuschläge eine erweiterte steuerliche Begünstigung, wonach Zuschläge für bis zu 18 Überstunden pro Monat bis zu einem Betrag von 200 Euro monatlich steuerfrei gestellt waren. Diese Regelung beruhte auf einer zeitlich befristeten Sonderbestimmung und läuft mit Ende 2025 aus.

Für das Jahr 2026 ist eine Anpassung der steuerlichen Behandlung von Überstundenzuschlägen angekündigt. Geplant ist ein monatlicher steuerfreier Freibetrag von 170 Euro für Zuschläge bis zu 15 Überstunden pro Monat für den Lohnzahlungszeitraum ab 01.01.2026 bis 31.12.2026.

Die neue Regelung wurde am 16. Dezember 2025 im Rahmen einer Sondersitzung des Nationalrats per Initiativantrag eingebracht. Zum aktuellen Zeitpunkt ist die Maßnahme noch nicht beschlossen. Die Beschlussfassung ist für Jänner 2026 vorgesehen, wobei laut Ankündigung eine rückwirkende Anwendung mit 1. Jänner 2026 erfolgen soll. § 124b Z 440 EStG lautet gemäß Initiativantrag wie folgt:

„c) Abweichend von lit. a sind im Anwendungsbereich des § 68 Abs. 2 für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31. Dezember 2025 beginnen und vor dem 1. Jänner 2027 enden, die Zuschläge für die ersten 15 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50% des Grundlohnes, insgesamt höchstens jedoch 170 Euro, steuerfrei. Wurden für derartige Lohnzahlungszeiträume die anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen noch nicht berücksichtigt, hat der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer eine Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 so bald als möglich, jedoch spätestens bis 31. Mai 2026 durchzuführen, sofern die technischen und organisatorischen Möglichkeiten dazu vorliegen.“

In der praktischen Umsetzung ergibt sich daraus insbesondere ein Abstimmungsbedarf bei bestehenden Abrechnungsmodellen. Bei Überstundenpauschalen kann es erforderlich sein, die steuerfreien Anteile neu zu berechnen und – abhängig von der Höhe der Pauschale – entsprechend zu reduzieren. Die Abbildung dieser Anpassung erfordert eine systemische Umsetzung sowie eine enge Abstimmung zwischen Betrieb und Lohnverrechnung.

Die angekündigte Anpassung wirft die Frage auf, warum der steuerlich begünstigte Umfang erneut von 18 auf 15 Überstunden pro Monat reduziert wird und weshalb es abermals nicht gelungen ist, eine dauerhaft stabile Regelung zu schaffen, sondern lediglich eine weitere Zwischenlösung, nachdem zeitweise sogar eine Reduktion auf 10 Überstunden bis 120 Euro im Raum stand.

Nach Vorliegen der finalen gesetzlichen Grundlagen wird die Umsetzung in PMS systemisch begleitet, jeweils in enger Abstimmung mit dem Betrieb. Das unterstützende Programmupdate stellen wir Ihnen nach Abschluss der LV 12/2025 (ca. ab 12.01.2026) zur Verfügung. Dieser Prozess ist uns schon seit der Umstellung 2023 auf 2024 bekannt (damals 10 auf 18, jetzt 18 auf 15 ÜSt/M).

3 Aktuelles für 2026



3.4 Feiertagsarbeit: Rückkehr zur Steuerfreiheit ab 2026

Bis einschließlich 2024 wurden Entgelte für an Feiertagen geleistete Arbeit in der Praxis vielfach als steuerfreie Zuschläge für Feiertagsarbeit gemäß § 68 Abs. 1 EStG behandelt und entsprechend einer langjährig gelebten Verwaltungspraxis anerkannt. Mit Erkenntnis des Bundesfinanzgerichts vom 19.12.2024 (RV/3100544/2017) erfolgte jedoch eine klare rechtliche Präzisierung: Der für Feiertagsarbeit bezahlte (Grund-)Stundenlohn bzw. das Feiertagsarbeitsentgelt stellt keinen steuerfreien Zuschlag im Sinne des § 68 Abs. 1 EStG dar und ist daher steuerpflichtig. Dieser Rechtsansicht hat sich auch das BMF angeschlossen. Nach derzeitigem Informationsstand wird das Erkenntnis – unter Berücksichtigung der zuvor gegenteiligen Verwaltungspraxis – erst ab seinem Ergehen angewendet. In der Praxis führte dies dazu, dass Feiertagsarbeitsentgelte ab 2025 steuerpflichtig behandelt wurden.

Für das Jahr 2026 ist nun eine gesetzliche Klarstellung (Rückkehr zur zuvor gültigen und anerkannten Praxis) angekündigt, mit der die Steuerfreiheit von Entgelten für tatsächlich geleistete Sonn- und Feiertagsarbeit wieder ausdrücklich steuerfrei geregelt werden soll. Die konkrete Ausgestaltung ergibt sich aus dem noch final zu beschließenden Gesetzestext.

Die entsprechende Regelung wurde am 16. Dezember 2025 im Rahmen einer Sondersitzung des Nationalrats per Initiativantrag eingebracht. Zum aktuellen Zeitpunkt ist die Maßnahme noch nicht beschlossen. Die Beschlussfassung ist für Jänner 2026 vorgesehen, wobei laut Ankündigung eine rückwirkende Anwendung mit 1. Jänner 2026 erfolgen soll. Die im Initiativantrag eingebrachten Änderungen lauten wie folgt:

3. § 68 Abs. 1 lautet: „(1) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge sowie Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs. 5 Arbeitsruhegesetz (ARG) sind insgesamt bis 400 Euro monatlich steuerfrei.“

6. Dem § 124b wird folgende Z 492 angefügt: „492. § 68 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2026 ist erstmalig für Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2025 enden. Wurden für derartige Lohnzahlungszeiträume § 68 Abs. 1 und § 124b Z 462, jeweils in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2026, noch nicht berücksichtigt, hat der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer eine Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 so bald als möglich, jedoch spätestens bis 31. Mai 2026 durchzuführen, sofern die technischen und organisatorischen Möglichkeiten dazu vorliegen.“

Die Feiertage, wie wir sie kennen, werden somit ab 01.01.2026 **wieder wie eh und je steuerfrei behandelt**. Wir gehen davon aus, dass unter Anderem auch unsere Bestrebungen zu dieser Rückkehr beigetragen haben könnten. Das unterstützende Programmupdate stellen wir Ihnen nach Abschluss der LV 12/2025 (ca. ab 12.01.2026) zur Verfügung.



3 Aktuelles für 2026



3.5 ÖGK-Anmeldung Arbeitszeitausmaß

Ab 1. Jänner 2026 muss bei jeder Neuankmeldung zur ÖGK das vereinbarte Arbeitszeitausmaß bei Arbeitsaufnahme verpflichtend angegeben werden. Bei Teilzeitkräften muss die Anzahl der vereinbarten Teilzeitarbeit pro Woche, bei Vollzeitkräften maximal die vereinbarte Normalarbeitszeit pro Woche (z.B. 40h/Woche) gemeldet werden.

Es ist daher wichtig, dass die Information über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (speziell bei Teilzeitkräften) verbindlich zum Anmeldezeitpunkt vorliegt.

Anmerkung: Auch für fallweise Aushilfen muss die tägliche Arbeitszeit mitgemeldet werden. Es ist daher zu überlegen, das Stundenausmaß für diese Aushilfen für jeden einzelnen Tag im Vorhinein festzulegen.

3.6 ÖGK-Anmeldung Adressmeldungen

Die Adressmeldung dient nunmehr ausschließlich der Bekanntgabe eines ausländischen Hauptwohnsitzes. Adressen in Österreich dürfen nicht übermittelt werden, da diese direkt aus dem Zentralen Melderegister bezogen werden.

Eine Adressmeldung ist erforderlich, wenn

- bei einer Neuankmeldung die Versicherungsnummer bereits bekannt ist und der Hauptwohnsitz im Ausland liegt,
- sich bei Versicherten die ausländische Hauptwohnsitzadresse ändert,
- während eines aufrechten Dienstverhältnisses eine Änderung auf eine ausländische Adresse erfolgt.

Erfolgt eine neuerliche Beschäftigung beim selben Dienstgeber und bleibt der ausländische Hauptwohnsitz unverändert, ist keine Adressmeldung notwendig.

Für die Praxis bedeutet das, dass für betroffene Mitarbeiter der ausländische Hauptwohnsitz im Rahmen der Stammdatenanlage bekannt gegeben werden muss, sofern kein österreichischer Hauptwohnsitz existiert. Nebenwohnsitze, die eventuell am Arbeitsort begründet werden, sind für die ÖGK folglich nicht mehr von Interesse. Die Berücksichtigung erfolgt im Programm automatisiert.

3 Aktuelles für 2026



3.7 Geringfügigkeit AMS Fristen und Auswirkungen

Die Geringfügigkeitsgrenze wird für das Jahr 2026 nicht angehoben und verbleibt bei € 551,10 pro Monat. Wenn seitens des Versicherten mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammengefasst dieses Limit überschreiten, gilt Versicherungspflicht (Vollversicherung, Zuständigkeit bei Arbeitnehmer). In diesem Zusammenhang gilt ab 01.01.2026 auch, dass die Summe aller Einkunftsarten 551,10 Euro nicht überschreiten darf, um weiterhin eine AMS-Leistung zu beziehen. Zudem ist es ab 01.01.2026 nur mehr in vier gesetzlichen Ausnahmefällen möglich, neben einer AMS-Leistung geringfügig dazuzuverdienen. Wenn keine der Ausnahmeregeln erfüllt ist, dann muss die geringfügige Beschäftigung spätestens bis 31.01.2026 beendet werden, sonst gilt der/die Beschäftigte rückwirkend ab 01.01.2026 nicht mehr als arbeitslos und erhält ab 01.01.2026 kein Geld mehr vom AMS. Die Regelungen sollten auch bei Neubegründung geringfügiger Dienstverhältnisse berücksichtigt werden.

Ausnahme	Beschreibung	Höchstdauer des Zuverdiensts zur AMS-Leistung
1. Kombination aus Vollversicherung & Geringfügigkeit vor Arbeitslosigkeit	Die geringfügige Beschäftigung wurde schon neben einer vollversicherten (Teil- oder Vollzeit-) Tätigkeit mindestens 26 Wochen lückenlos ausgeübt.	Unbefristet zulässig
2. Langzeitbezug	Mindestens 365 Tage Bezug von AMS-Leistungen oder Krankengeld vor Beginn der geringfügigen Beschäftigung (Unterbrechung max. 62 zusammenhängende Tage).	Max. 26 Wochen zulässig
3. Alter 50+ bzw. Behinderung ≥50%	Mindestens 365 Tage wie unter Punkt 2. + Alter ≥50 Jahre oder Nachweis einer Behinderung ≥50 %.	Unbefristet zulässig
4. Lange Krankheit	Bezug von Krankengeld, Rehabilitationsgeld oder Umschulungsgeld mindestens 52 Wochen vor Beginn der geringfügigen Beschäftigung + maximal 364 Tage Pause zwischen Ende der Krankheit und Beginn der geringfügigen Beschäftigung.	Max. 26 Wochen zulässig

(Vgl. § 12 Abs. 2 ALVG)

Auch wenn Sie als DienstgeberIn nicht unmittelbar für den AMS-Bezug Ihrer MitarbeiterInnen haften, können Personalausfälle oder versäumte Fristen sich negativ auf Ihren Betriebsablauf auswirken. Sprechen Sie daher Ihre MitarbeiterInnen mit geringfügiger Beschäftigung frühzeitig auf das Thema an. Bei Fragen oder Sonderkonstellationen sollte sich der/die DienstnehmerIn an den AMS wenden. Weiteres stellt der Arbeitsmarktservice unter folgendem Link einen Online-Ratgeber zur Verfügung: [AMS Online Ratgeber - Nebentätigkeit](#)



3 Aktuelles für 2026



3.8 Neue Steuerwerte

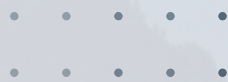
Bisherige Tarife (2025)		Neue Tarife (2026)	
Einkommen	Einkommensteuer	Einkommen	Einkommensteuer
0 bis 13.308 Euro	steuerfrei	0 bis 13.539 Euro	steuerfrei
über 13.308 bis 21.617	20%	über 13.539 bis 21.992	20%
über 21.617 bis 35.836	30%	über 21.992 bis 36.458	30%
über 35.836 bis 69.166	40%	über 36.458 bis 70.365	40%
über 69.166 bis 103.072	48%	über 70.365 bis 104.859	48%
über 103.072 bis 1.000.000	50%	über 104.859 bis 1.000.000	50%
über 1.000.000	55%	über 1.000.000	55%

3.9 Familienbonus / AVAB / AEAB / Verkehrsabsetzbetrag

Für das Jahr 2026 sind beim Familienbonus Plus keine Änderungen vorgesehen. Die bestehenden Werte bleiben unverändert und betragen 2.000 Euro pro Kind und Jahr bzw. 166,68 Euro pro Monat bis zum 18. Geburtstag sowie 700 Euro pro Jahr bzw. 58,34 Euro pro Monat ab dem 18. Geburtstag. Eine Anpassung oder Erhöhung des Familienbonus ist für 2026 derzeit nicht geplant.

Für das Kalenderjahr 2026 wurden der AVAB und der AEAB samt Einschleifgrenzen und die SV-Rückerstattung um zwei Drittel der Inflationsrate (2,6 Prozent), mithin um 1,733 Prozent, erhöht.

Der Verkehrsabsetzbetrag wird von 487 Euro auf 496 Euro erhöht.



3 Aktuelles für 2026



Entlastungswirkungen

Brutto - Monatsbezug 2026 in EUR <i>(vor Abzug der SV-Beiträge und ohne Anwendung von LSt-Freibeträgen)</i>	Nettoveränderung zu 2025 pro Jahr in EUR (inkl. ALV Veränderung, ohne SZ)	Nettoveränderung zu 2025 pro Monat in EUR (inkl. ALV Veränderung, ohne SZ)
1800	55,20	4,60
2100	256,80	21,40
2400	294,24	24,52
2700	92,76	7,73
3000	92,76	7,73
3250	92,64	7,72
3500	92,64	7,72
4000	154,92	12,91
4500	154,92	12,91
5000	154,92	12,91
5800	154,92	12,91

Es gilt hier klarzustellen, dass sich die steuerliche Entlastung in den Stufen zwischen 2.100 und 2.400 in Grenzen hält, zumal die ausgewiesenen Entlastungen überwiegend aus dem ALV-Beitrag resultieren (Verminderung Arbeitslosenversicherung aufgrund Minderverdiener und somit geringere SV-Dienstnehmerbeiträge).

3 Aktuelles für 2026



3.10 Neue DZ-Werte

Der Dienstgeberzuschlag (DZ) bleibt im Jahr 2026 im Vergleich zum Jahr 2025 in allen Bundesländern bis auf Niederösterreich und Salzburg unverändert. Die beiden Bundesländer reduzieren die DZ-Werte jeweils 0,01 Prozentpunkte (=je 1.000 Euro sind das 10 Cent). Offen ist hierzu die Verlautbarung der jeweiligen Bundesländer.

Bundesland	DZ 2025	DZ 2026
Burgenland	0,40%	0,40%
Kärnten	0,37%	0,37%
Niederösterreich	0,34%	0,33%
Oberösterreich	0,31%	0,31%
Salzburg	0,36%	0,35%
Steiermark	0,34%	0,34%
Tirol	0,39%	0,39%
Vorarlberg	0,33%	0,33%
Wien	0,36%	0,36%

3 Aktuelles für 2026



3.11 Neue SV-Werte ab 01.01.2026

Grenzwerte Geringfügigkeit / DAG / Höchstbemessung

Geringfügigkeitsgrenze monatlich: 551,10 Euro

Grenzwert für die Dienstgeberabgabe: 826,65 Euro

Höchstbeitragsgrundlage monatlich: 6.930,00 Euro (täglich 231,00 Euro)

Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen: 13.860,00 Euro

Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmerinnen und freie

Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: 8.085,00 Euro

Monatliche Beitragsgrundlage

für Versicherte, die kein Entgelt oder keine Bezüge erhalten: 1.113,60 Euro

(täglich 37,12 Euro)

für Zivildienstler: 1.566,00 Euro (täglich 52,20 Euro)

Unfallversicherungsbeitrag für Zivildienstler: 7,35 Euro monatlich

Wohnbauförderungsbeitrag Wien

Erstmals in der Geschichte der Sozialversicherung nimmt ein Bundesland eigenständig eine Änderung am Wohnbauförderungsbeitrag vor. Wien sieht eine Erhöhung des WF-Beitrags von derzeit 1,0 % (0,5 % Arbeitnehmer / 0,5 % Arbeitgeber) auf 1,5 % (0,75 % Arbeitnehmer / 0,75 % Arbeitgeber) vor (=je 1.000 Euro sind das 5 Euro). Das geplante Inkrafttreten ist ab 01.01.2026 vorgesehen.

Grenzbeträge zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag

Grenzbeträge zum Dienstnehmeranteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei geringem

Einkommen:

- bis 2.225,00 Euro: 0 Prozent
- über 2.225,00 Euro bis 2.427,00 Euro: 1 Prozent
- über 2.427,00 Euro bis 2.630,00 Euro: 2 Prozent
- über 2.630,00 Euro: 2,95 Prozent

Grenzbeträge zum Lehrlingsanteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei geringem Einkommen:

- bis 2.225,00 Euro: 0 Prozent
- über 2.225,00 Euro bis 2.427,00 Euro: 1 Prozent
- über 2.427,00 Euro: 1,15 Prozent



4 Zeitplan



Letzte Jahreslohnverrechnung (12-2025) und Jahresabschlussarbeiten

Weitere Tätigkeiten zum Zeitpunkt der Erstellung der letzten LV des Jahres: K6tel/J6tel-Überprüfung (wobei aus Zeitgründen eine vollumfängliche Bearbeitung wohl erst beim später erfolgenden Jahresabschluss sinnvoll erscheint); SV-Clearing;

Weitere Tätigkeiten zum Zeitpunkt der Erstellung der letzten LV des Jahres oder alternativ zum Zeitpunkt des JAB: K6tel-J6tel-Überprüfungen und ggfls. Rollungen.

- Für Kunden in **Dienstleistung** gilt: Das Jahresupdate 2025/2026 steht uns bereits zur Verfügung. Die daraus resultierenden Arbeiten werden wir in 2 Etappen planen.
- Für Kunden in **Selbstanwendung** gilt: Ab KW 52 werden wir Ihnen das Jahresupdate 2025/2026 zur Verfügung stellen. Die daraus resultierenden Arbeiten werden wir mit Ihnen in 2 Etappen planen. Wir ersuchen Sie, keine Lohnabrechnungen für 01/2026 durchzuführen, solange Sie das Jahresupdate 2025/2026 noch nicht installiert haben!

Etappe 1 (alljährlich gewohnte Tätigkeiten): Vorbereitung für den Jahresabschluss 2025 und Durchführung der allgemeinen, alljährlichen, gesetzlichen Änderungen für 2026 (weiterer Teil der Steuerreform; Anpassung § 68/2 EstG; Anpassung der Feiertage; Änderung Alleinverdienerabsetzbetrag samt Kinderzuschlag; jahresübergreifende Urlaubersatzleistungen; Anpassung SV-Höchstbemessung; Sachbezug Wohnraum, ...);

Etappe 2: Durchführung des Jahresabschlusses für 2025 bis zum 28.02.2026 inkl. mBGM-Abgleich, Kommunalsteuererklärung, Schwerarbeitsmeldungen und L16 als Jahresmeldungen; Erstellung der Jahresunterlagen, Erstellung von Personalrückstellungen bei Bedarf.

Für unsere Leistungen, die wir in diesem Zusammenhang erbringen, verrechnen wir Ihnen unseren ermäßigten Stundensatz von EUR 97,50 Netto (Stand 2026). Für Vor-Ort-Leistungen berechnen wir unseren Normalstundensatz von EUR 130,00 Netto.



5 Unsere Softwarelösungen



Wir entwickeln Softwarelösungen, die wir selbst täglich einsetzen und Ihnen zur Verfügung stellen. Ausgangspunkt sind reale Personal- und Abrechnungsprozesse aus der Praxis der österreichischen Hotellerie und Gastronomie. Unsere Systeme entstehen nicht im luftleeren Raum, sondern aus der laufenden Zusammenarbeit mit Betrieben und den Erfahrungen aus dem operativen Alltag.

Ziel ist es, bestehende Personalprozesse strukturiert weiterzuentwickeln und gleichzeitig die stetig wachsenden administrativen und rechtlichen Anforderungen besser beherrschbar zu machen. Gesetzliche Änderungen, neue Melde- und Dokumentationspflichten sowie steigende Anforderungen an Transparenz erhöhen die Komplexität im Personalbereich laufend. Unsere Softwarelösungen unterstützen Sie dabei, diesen Anforderungen möglichst nahe zu kommen und sie in praktikable Abläufe zu überführen.

Die nachfolgenden Lösungen wurden aus bestehenden Prozessen heraus entwickelt, gemeinsam mit Anwendern weitergedacht und konsequent auf den praktischen Einsatz ausgerichtet. Sie sind als Bausteine zu verstehen, mit denen Sie Ihre Personalprozesse schrittweise erweitern und professionalisieren können.

Bitte fühlen Sie sich ausdrücklich eingeladen, die Möglichkeiten, die unsere Erweiterungen bieten, im eigenen Unternehmen zu implementieren!

Gerne unterstützen wir Sie herauszufinden, welche unserer Softwarelösungen für Ihren Betrieb sinnvoll sind und wie sie in Ihre bestehende Organisation integriert werden können - abgestimmt auf Betriebsgröße, Struktur und vorhandene Prozesse. Ziel ist ein klarer Mehrwert für Ihr Personalprojekt!

Softwarelösungen von DP Personal Software - gemeinsam entwickelt, für den Einsatz im Alltag!

5 Unsere Softwarelösungen



5.1 PZE - Personal Zeiterfassung

Eine verlässliche Arbeitszeiterfassung ist die Grundlage für korrekte Lohnverrechnung und eine saubere arbeitszeit- und kollektivvertragliche Umsetzung. PZE, optional als Cloudlösung zu PMS, ist direkt in unsere Systemlandschaft eingebunden und nutzt eine gemeinsame Stammdatenbasis. Dadurch entfallen Mehrfacherfassungen, Änderungen stehen systemweit unmittelbar zur Verfügung und Medienbrüche werden vermieden.

Arbeitszeiten können über stationäre Zeiterfassungsterminals oder QR-Codes erfasst werden. Die erfassten Zeiten werden strukturiert an PMS übergeben und bilden eine belastbare Grundlage für Durchrechnungsmodelle, Zuschläge und die weitere Verarbeitung in der Lohnverrechnung. Führungskräfte und Verwaltung behalten dabei jederzeit den Überblick über Anwesenheiten und Zeitstände. Ein besonderer Fokus liegt auf Datenhoheit und Nachvollziehbarkeit. Sämtliche Zeitdaten verbleiben innerhalb der Systemumgebung und stehen für Auswertungen, Kontrollen und Prüfungen konsistent zur Verfügung.

Ihre Vorteile mit PZE:

- Einheitliche Stammdaten für Zeiterfassung und Lohnverrechnung
- Reduzierter administrativer Aufwand durch automatische Synchronisation
- Verlässliche Basis für Personaleinsatzplanung
- Flexible Erfassung über Terminals oder QR-Codes
- Benutzerfreundliche Oberfläche mit stationärer oder mobiler Nutzung

PZE ist damit kein isoliertes Tool, sondern ein integrierter Bestandteil eines durchgängigen Personal- und Abrechnungssystems, abgestimmt auf die Anforderungen des österreichischen Hotel- und Gastgewerbes. Alle Infos erhalten Sie [HIER](#)

5 Unsere Softwarelösungen



5.2 Mitarbeiter-View

Mit der Mitarbeiter-View stellen wir Ihren Mitarbeiter:innen eine webbasierte Plattform zur Verfügung, über die Dienstpläne, Arbeitszeiten, Abwesenheiten und Lohndokumente zentral und übersichtlich eingesehen werden können. Ziel ist eine transparente Information der Mitarbeiter:innen bei gleichzeitiger Entlastung der Personalabteilung und der Führungskräfte durch klar strukturierte Self-Service- und Freigabeprozesse.

Dienstpläne, erfasste Arbeitszeiten, Pausen sowie relevante Ruhezeiten können zeitnah und gut sichtbar bereitgestellt werden. Dadurch wird eine nachvollziehbare und möglichst rechtskonforme Information der Mitarbeiter:innen unterstützt, ohne zusätzliche manuelle Kommunikationsschritte im Betrieb. Zeitsalden, Resturlaube und Guttage stehen den Mitarbeiter:innen erst nach entsprechender Freigabe zur Verfügung und werden automatisiert angezeigt, was Rückfragen und Abstimmungsaufwand im laufenden Betrieb deutlich reduziert.

Die Mitarbeiter-View greift direkt auf die im PMS und in der PZE geführten Daten zu. Es erfolgt keine doppelte Datenhaltung. Umfang, Zeitpunkt und Detailtiefe der angezeigten Informationen werden über konfigurierbare Freigaben gesteuert, sodass sämtliche Inhalte konsistent bleiben und unter der Kontrolle des Arbeitgebers stehen. Damit wird sichergestellt, dass ausschließlich geprüfte und freigegebene Informationen an die Mitarbeiter:innen ausgespielt werden.

Zentrale Funktionen:

- Digitaler Dienstplan und Arbeitszeitübersicht
- Elektronische Urlaubs- und Freizeitanträge
- Infostände zu Zeitsalden, Resturlaub und Guttagen (nach Freigabe)
- Digitale Zustellung von Lohnzetteln und/oder Arbeitszeitznachweisen (Zugang zu Lohnzettelbox aus DMS)

Die Mitarbeiter-View erhöht die Transparenz, stärkt die Eigenverantwortung der Mitarbeiter:innen und unterstützt eine effiziente, datenschutzkonforme Organisation der Personalprozesse.



5 Unsere Softwarelösungen



5.3 DMS - Dokumenten Management System

Die Anforderungen an die Personalverwaltung gehen heute weit über die bloße Ablage von Unterlagen hinaus. Informationen müssen vollständig, strukturiert, rasch auffindbar und datenschutzkonform verfügbar sein. Genau dafür wurde das digitale Dokumentenmanagementsystem (DMS) von DP Personal Software entwickelt. Das DMS ist die zentrale Plattform zur Verwaltung personenbezogener und betrieblicher Dokumente und bildet die digitale Heimat aller relevanten Informationen. Der Zugriff erfolgt rollen- und berechtigungsbasiert, nachvollziehbar und DSGVO-konform.

1. Digitaler Personalakt

Im digitalen Personalakt werden sämtliche mit dem Dienstverhältnis zusammenhängenden Dokumente zentral und verlustsicher geführt. Dazu zählen unter anderem An- und Abmeldungen, Dienstverträge, Einstellungsunterlagen, Krankenstandsbestätigungen, Exekutionen, Familienbonus- und AVAB-Nachweise sowie sonstige personalaktrelevante Unterlagen. Die strukturierte Ablage erhöht die Auskunftsfähigkeit im laufenden Betrieb deutlich. Das DMS ist zugleich die Basis für die digitale Dokumentenzustellung. Die Mitarbeiter-View greift auf freigegebene Inhalte aus dem DMS zu, wodurch konsistente Informationen ohne doppelte Datenhaltung bereitgestellt werden.

2. Betriebliche Archivierung

Parallel dazu werden im DMS auch betrieblich relevante Unterlagen zentral archiviert. Dazu gehören Buchungsbelege, Jahresabschlüsse, Rückstellungen, Kostenrechnungen sowie interne Auswertungen und Aufstellungen. Der Zugriff auf diese Daten erfolgt rollenbasiert und kann gezielt für Buchhaltung, Personalbüro, Steuerberater oder andere berechtigte Funktionen freigegeben werden. Personal- und betriebliche Dokumente werden damit in einem System zusammengeführt, ohne ihre inhaltliche Trennung aufzugeben.

Das DMS ersetzt gewachsene Einzelablagen und schafft eine einheitliche Informationsbasis für Personal- und Verwaltungsprozesse. Berechtigungen, Freigaben und Zugriffe sind klar geregelt, Dokumente bleiben konsistent und unter Kontrolle des Arbeitgebers. In der täglichen Praxis reduziert das System Rückfragen, Suchaufwand und manuelle Abstimmungen und unterstützt eine nachvollziehbare, datenschutzkonforme Organisation. In Verbindung mit Lohnverrechnung, Zeiterfassung und Mitarbeitermanagement entsteht eine durchgängige digitale Struktur ohne Medienbrüche - alle Infos **HIER**



5 Unsere Softwarelösungen



5.4 Benchmark & ESG

Derzeit entwickeln wir eine umfassende Überarbeitung des Lohnbenchmarks zur Auswertung von ESG-Kennzahlen und betriebswirtschaftlichen Personalkennzahlen. Die neue Version ist als Web-Applikation konzipiert und ermöglicht dynamische Auswertungen, Filterungen und Vergleiche – übersichtlich, strukturiert und auf aktuelle fachliche Anforderungen abgestimmt. Mit vordefinierten ESG-Berichten unterstützen wir Betriebe gezielt bei der Erfüllung bestehender und künftiger Berichtspflichten und schaffen gleichzeitig Transparenz über zentrale Nachhaltigkeitskennzahlen aus dem Personalbereich. Der Benchmark-Bereich wurde vollständig neu aufgebaut und bietet detaillierte Vergleichsmöglichkeiten über Marktsegmente, Regionen und Dienstpositionen hinweg. Durch die dynamische Web-Auswertung lassen sich Kennzahlen flexibel analysieren und gegenüberstellen.

ESG-Auswertungen im Überblick:

- Beschäftigungsstatistiken nach Köpfen, VZÄ, Standorten, Beschäftigungsart und Geschlecht
- Personalfluktuation, Altersstruktur und Staatszugehörigkeiten sowie Auswertungen nach Geschlechtergruppen
- Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern - und viele mehr

Benchmark-Auswertungen im Überblick:

- Gesamtstundenauswertungen und Stundenvergleiche
- Lohnreports (Brutto / Netto)
- Produktivitäts- und Abwesenheitsreports (Urlaub, Krankenstand)
- Integration aller ESG-Kennzahlen sowie weiterer personalwirtschaftlicher Kennzahlen- und viele mehr

Der ESG- & Personal-Benchmark liefert damit eine belastbare, systemintegrierte Datenbasis für Analyse, Vergleich und strategische Entscheidungen im Personalbereich, insbesondere im Hinblick auf Struktur, Kosten und Entwicklung des Personaleinsatzes. Der Zugriff auf diese Auswertungen ist unseren Kunden vorbehalten und kann bei sachgerechter Nutzung einen Wettbewerbsvorteil in der Personalsteuerung gegenüber vergleichbaren Betrieben unterstützen.



6 Schulungen & Trainings



6.1 PV-Training, Abteilungsleitertraining

Weiterführende Trainings zur Verarbeitung von Personalangelegenheiten, sowie die Einschulung von Team-/Abteilungsleitern begründen die nachhaltige und zweifelsfreie Anwendung eines Softwareproduktes. Sie haben bei diesen Anlässen die Möglichkeit individuelle Fragestellungen Ihres Unternehmens einzubringen und mit uns die Lösungen zu deren Umsetzung zu erarbeiten. Sehr gerne kommen wir für diese Termine auch zu Ihnen vor Ort.

Für unsere Leistungen, die wir in diesem Zusammenhang erbringen, verrechnen wir Ihnen unseren Tagessatz von 1.040,00 Euro zzgl. Fahrtspesen bzw. 520,00 Euro für Halbtage.

6.2 Schulungen

Im Verlauf des Jahres 2026 bieten wir wieder gezielte Schulungen in unserem Büro in Innsbruck an, damit Sie zur Bewältigung dieser umfangreichen Themen bestens vorbereitet sind. Diesbezügliche Termine werden wir Ihnen noch bekannt geben. Die Kosten für die Teilnahme betragen für Ganztage 379,00 Euro oder für Halbtage 242,00 Euro pro Teilnehmer.

Gerne besprechen wir mit Ihnen die nächsten Schritte für Ihre konkreten Anwendungsfälle. Durch die neuen Funktionen und Erweiterungen können sich deutliche Vereinfachungen in Ihren Personalprozessen ergeben – vorausgesetzt, die verfügbaren Möglichkeiten werden vollständig genutzt.

Auch für das kommende Jahr 2026 gilt: Eine allgemeine Vereinfachung der Lohn-/Gehaltsverrechnung samt zugehöriger Tätigkeiten und Vorbereitungsarbeiten ist von Seiten des Gesetzgebers nicht vorgesehen. Vielmehr werden die zu bewältigenden Agenden weiterhin kompliziert gehalten! Es bleibt also nur, alles daran zu setzen, die betriebsinternen Strukturen des Personalverwaltungsbereiches weiter auszubauen und diese Abläufe ständig und nachhaltig zu verbessern.



Wir sind an Ihrer Seite, ... mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln!

Ihr Team von
DP Personal Software GmbH
und
Contco Concept Consulting GmbH

Gemeinsam verwalten wir Ihr wichtigstes Kapital - Ihre Mitarbeiter:innen!