



SONDERINFO LOHNVERRECHNUNG

APRIL 2025



PMS
Personal • Management • System

PZE
Personalzeiterfassung

DMS
Dokumenten • Management • System

INHALTSVERZEICHNIS

1 Allgemeines	3
2 Das brachte der neue Kollektivvertrag	3
2.1 Lohn- und Gehaltsordnungen per 01.05.2025	3
2.2 Neuregelung der Lohn- und Beschäftigungsgruppe 4	4
2.3 Anrechnung von Vordienstzeiten für Fachkräfte & Branchenerfahrung für Hilfskräfte	4
2.4 Fremdsprachenzulage	6
2.5 Feiertagsarbeitsentgelt	9
3 Anstehende und bevorstehende Softwareupdates	10
4 Neues aus dem Softwarehouse DP	11
4.1 PZE – Zeiterfassung und Mitarbeiter-Dienstplan-View	11
4.2 DMS – elektronische Dokumentenverwaltung inkl. digitaler Lohnzettelausstellung	12
5 Vorschau Software-Neuerungen 2025/2026	13
5.1 Mitarbeiter-View	13
5.2 ESG / Benchmark	14
6 Trainings	15
6.1 Individuelle Trainings	15

1 Allgemeines

Der Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe mit Gültigkeit ab 01.11.2024 trifft umfangreiche Veränderungen für die gesamte Branche. Ergänzend zu den Bestimmungen regelt der Kollektivvertrag in einem weiteren Schritt auch zusätzliche Punkte mit Gültigkeitsdatum ab 01.05.2025. Wir haben die wichtigsten Änderungen mit interessanten Punkten für die betriebliche Praxis sowie die von uns zu diesen Punkten umgesetzten Änderungen für Sie zusammengefasst.

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Aussendung auf eine gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und diverser Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keinerlei Wertung. Wir danken für Ihr Verständnis.

2 Das brachte der neue Kollektivvertrag

2.1 Lohn- und Gehaltsordnungen per 01.05.2025

Am 14.04.2025 wurden seitens der WKO die ab 01.05.2025 gültigen Lohn- und Gehaltsordnungen für alle Bundesländer veröffentlicht. Die neuen Lohn- und Gehaltsordnungen können Sie mit nachstehendem Link auf der WKO-Seite aufrufen:

 [Kollektivvertrag für Gastronomie und Hotellerie - WKO](#)

Die Erhöhungen beliefen sich bei den Löhnen und Gehältern auf 3,9 %, welche sich aus 2,9 % Inflationsabgeltung und dem bereits 2024 vereinbarten Aufschlag von 1 % zusammensetzt.

Im Bereich der Lehrlingseinkommen stellen wir eine Erhöhung zwischen 5 % und 6,1 % fest.

Zusätzlich wurden bei den Arbeitern Anpassungen weg von 1,5 %-Schritten alle drei Jahre hin zu 2,5 %-Schritten alle fünf Jahre vorgenommen.

Im Bereich der Zulagen gab es folgende Anpassungen:

- 1) Der Nachtarbeitszuschlag wurde auf EUR 9,50 für je 2-Stunden-Fenster von 0:00 bis 6:00 (insgesamt EUR 28,50 maximal) bzw. für Arbeitszeiten mit Beginn zwischen 5:00 und 5:30 in Höhe von EUR 4,75 erhöht
- 2) Die Fremdsprachenzulage wurde von EUR 38,00 auf EUR 40,00 pro Monat erhöht
- 3) Die Fehlgeldentschädigung wurde von EUR 39,00 auf EUR 41,00 pro Monat erhöht

2.2 Neuregelung der Lohn- und Beschäftigungsgruppe 4

Mit Gültigkeit ab 01.05.2025 erfolgt eine gänzliche Neuregelung der Lohn- und Beschäftigungsgruppe 4 wie folgt:

- **NEU:** Hilfskräfte der LG 5 / BG 5 sind bei Vorliegen von insgesamt 10 Jahren Branchenerfahrung in die LG 4 / BG 4 einzustufen
- **NEU:** Lehrlinge sind nach positiver Ablegung der Lehrabschlussprüfung mit jenem Montag, der auf die Lehrabschlussprüfung folgt, in die LG 3 / BG 3 einzustufen
- Lehrlinge sind nach Ende der Lehrzeit vor positiver Ablegung der Lehrabschlussprüfung in die LG 4 / BG 4 einzustufen
- Arbeitnehmer mit absolvierter facheinschlägiger berufsbildender mittlerer oder höherer Schule ohne positiven Abschluss sind in die LG 4 / BG 4 einzustufen



Die Praxis mit DP Personalsoftware

Unser Team hat umfangreiche fachliche und technische Entwicklungsarbeiten durchgeführt, um Ihnen einen reibungslosen Übergang ab 01.05.2025 zu ermöglichen. Dazu wurden österreichweit mehr als 600 Dienstposition aus den bestehenden LG 5 / BG 5 in die neue LG 4 / BG 4 erfasst. Unseren Kunden stehen somit alle notwendigen Lohn- und Gehaltsordnungen sowie Dienstpositionen zur korrekten Erfassung zur Verfügung. Mit der Installation des Software-Updates beginnen wir mit dem 24.04.2025.

2.3 Anrechnung von Vordienstzeiten für Fachkräfte & Branchenerfahrung für Hilfskräfte

Der Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe trifft mit Gültigkeit ab 01.05.2025 in Punkt XIII neue Regelungen zur Anrechnung von Vordienstzeiten bzw. Branchenerfahrungen.

Sobald in Summe mindestens ein Monat an Vordienstzeiten oder Branchenerfahrung vorliegt, sind alle Zeiten zusammenzurechnen, das Ergebnis ist auf ganze Kalendermonate aufzurunden. Die Anrechnung erfolgt mangels anderweitiger Regelungen unabhängig vom Arbeitszeitausmaß. Diese Vordienstzeiten bzw. Branchenerfahrungen sind auf die nachfolgende Abrechnung anzuwenden (Dienstzeitzulage).

Die Anrechnung von Vordienstzeiten und Branchenerfahrung gilt für neue Arbeitsverhältnisse ab 01.05.2025 und für bereits bestehende Dienstverhältnisse. Die Bekanntgabe von Vordienstzeiten bei Arbeitsverhältnissen ab 01.05.2025 hat spätestens am ersten Arbeitstag zu erfolgen. Erfolgt die Bekanntgabe später, ist die Einstufung mit dem Monat nach der Bekanntgabe vorzunehmen.

Arbeitnehmer mit per 01.05.2025 bestehenden Arbeitsverhältnissen haben bis 30.09.2025 Zeit, um relevante Vordienstzeiten bekannt zu geben. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer schriftlich dazu auffordern und auf die Konsequenzen hinweisen. Kommt der Arbeitnehmer der Aufforderung zur Bekanntgabe nicht nach, verfällt der Anspruch auf Anrechnung von Vordienstzeiten.

Für Fachkräfte gilt:

Facheinschlägige **Vordienstzeiten** umfassen facheinschlägige Dienstzeiten im Hotel- und Gastgewerbe und betreffen infolge dieser Bezeichnung Fachkräfte.

Beim selben Arbeitgeber erworbene facheinschlägige Vordienstzeiten sind in vollem Ausmaß zu berücksichtigen. Bei anderen Arbeitgebern erworbene facheinschlägige Vordienstzeiten im In- oder Ausland sind bis maximal drei Jahren zu berücksichtigen. Liegen mindestens drei Jahre beim selben Arbeitgeber vor, sind keine weiteren Vordienstzeiten anzurechnen. Liegen weniger als drei Jahre beim selben Arbeitgeber vor, sind facheinschlägige Vordienstzeiten von anderen Arbeitgebern insoweit anzurechnen, bis in Summe drei Jahre erreicht werden.

Der Arbeitgeber muss bekannt gegebene Vordienstzeiten zunächst berücksichtigen, kann vom Arbeitnehmer aber Nachweise (*Sozialversicherungsauszug, Dienstzeugnisses, Arbeitspapiere*) über die Qualifikationen verlangen.

Kommt der Arbeitnehmer dieser Aufforderung nicht binnen vier Monaten nach oder stellt sich nachträglich heraus, dass die Anforderungen zur Anrechnung nicht erfüllt sind, verfällt der Anspruch rückwirkend. Ansprüche aus der Überzahlung können mit dem laufenden Entgelt verrechnet werden, sofern der Arbeitnehmer nicht nachweislich kein Verschulden an der Fristversäumnis trifft.

Für Hilfskräfte gilt:

Mit der **Branchenerfahrungen** will man Erfahrung im Hilfskräftebereich in Betrieben des Hotel- und Gastgewerbes branchenspezifisch honorieren. Die Anrechnung von Branchenerfahrung betrifft daher Hilfskräfte der LG 5 / BG 5.

Sobald insgesamt 10 Jahre Branchenerfahrung vorliegen, ist der Arbeitnehmer aus der LG 5 / BG 5 in die neue LG 4 / BG 4 umzustufen. Betrieblich erworbene Jahre sind dabei bei der Lohn- und Gehaltseinordnung zu berücksichtigen (Dienstzeitzulage). Liegen weniger als 10 Jahre Branchenerfahrung vor, sind diese entsprechend zu vermerken und reduzieren den Verbleib in der LG 5 / BG 5. Eine zu

berücksichtigende anrechenbare Branchenerfahrung muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch Vorlage entsprechender Dokumente nachweisen (Dienstzeugnisse, Arbeitspapiere, Ausbildungen). Diese Nachweise sollten in deutscher Sprache angefordert werden.

Zum besseren Verständnis verweisen wir auf die Beispielsammlung der WKO und auf die FAQ der ÖHV, welche das Thema Vordienstzeiten und Branchenerfahrung aus Praxis-Sicht erläutern und auf Spezialfälle eingehen:

 [WKO Erläuterungen Abschnitt XIII ÖHV](#)  [FAQ zum KV Gastronomie und Hotellerie](#)



Die Praxis mit DP Personalsoftware

Unser Entwicklungsteam hat im Bereich der Prüfung und Erfassung von Vordienstzeiten und der damit verbundenen korrekten Einstufung von Arbeitnehmern weitreichende Anpassungen vorgenommen. Dazu haben wir in der Mitarbeiterplanung eine neue Erfassungsmaske entwickelt, in welcher von Ihnen bzw. Ihrem HR-Team Vordienstzeiten/Branchenjahre praxistauglich erfasst werden können. Unsere Kunden in Dienstleistung können uns im Rahmen der Stammdatenübermittlung die Vordienstzeiten/Branchenjahre zur Erfassung in gewohnter Weise mittels unseres neu überarbeiteten Stammdatenblattes bekannt geben. Als Anhang zu dieser Aussendung übermitteln wir Ihnen gerne unsere Vorlagen zur Aufforderung der Bekanntgabe von Vordienstzeiten oder Branchenerfahrung, ein Formular zur Bekanntgabe dieser sowie eine Übernahme- und Aufklärungsbestätigung für den Personalakt. Dieses Update stellen wir nach Durchführung der LV 04/2025 zur Verfügung.

2.4 Fremdsprachenzulage

Ab 01.05.2025 beträgt die Fremdsprachenzulage EUR 40,00 pro Monat und ist im Anlassfall im vollen Betrag anzuwenden. Eine Aliquotierung (z.B. für Teilzeitkräfte) ist nicht vorgesehen. Allerdings kann die Fremdsprachenzulage durch vertragliche Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer in eine bestehende Tarifüberzahlung inkludiert werden. Der Kollektivvertrag führt zur Gewährung der Fremdsprachenzulage wie folgt aus:

„Arbeitnehmer, die in den Bereichen Service, Rezeption, Animation, Backoffice eine oder mehrere Fremdsprachen derart beherrschen, dass sie den betrieblichen Notwendigkeiten entsprechen, erhalten für jede Fremdsprache einen Zuschlag, sofern die Anwendung der Fremdsprache im Betrieb vom Arbeitgeber verlangt wird. Die Höhe dieses Zuschlags wird im Lohn-/Gehaltsabkommen festgelegt. Für Angestellte gilt dies nicht, wenn die entsprechende Fremdsprache bereits in der Gehaltskategorie berücksichtigt ist.“

Aus dieser Formulierung ergeben sich folgende Kriterien bei der Prüfung, ob eine Fremdsprachenzulage gewährt werden muss:

- 1) Es muss sich um eine Fremdsprache handeln
- 2) Der betroffene Arbeitnehmer arbeitet in den Bereichen Service, Rezeption, Animation oder Backoffice
- 3) Es liegt eine betriebliche Notwendigkeit vor
- 4) Der Arbeitnehmer muss die Fremdsprache derart beherrschen, dass sie der betrieblichen Notwendigkeit entspricht
- 5) Die Anwendung der Fremdsprache wird im Betrieb vom Arbeitnehmer verlangt

Kriterium 1 - Fremdsprache

Die Amtssprache in Österreich ist Deutsch. Demnach sind alle Sprachen außer Minderheitensprachen in einigen Regionen Fremdsprachen. Diese Minderheitensprachen, welche in einzelnen Regionen (sinngemäß grenznahe Gebiete in Süd- und Ostösterreich) Amtssprachen sind, lauten: Ungarisch, Slowenisch, Kroatisch

Quelle: [Amtssprache](#) + [RIS - Volksgruppengesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 14.03.2025](#)

Kriterium 2 - Bereich

Der Kollektivvertrag definiert, dass „Arbeitnehmerinnen, die in den Bereichen Service, Rezeption, Animation oder Backoffice eine oder mehrere Fremdsprachen derart beherrschen, dass sie den betrieblichen Notwendigkeiten entsprechen [...]“. Durch diese Definition leitet sich für die Praxis nicht nur die Notwendigkeit der Tätigkeit in einer der vorgenannten Abteilungen ab, vielmehr muss es in diesen Abteilungen eine betriebliche Notwendigkeit zur Anwendung einer Fremdsprache geben. In der Praxis ist folglich darauf abzielen, dass der Arbeitnehmer in einem der vorgenannten Bereichen eingesetzt wird und in diesem Bereich eine betriebliche Notwendigkeit zur Anwendung einer Fremdsprache herrscht.

Kriterium 3 - Notwendigkeit

Für die weitere Beurteilung muss die betriebliche Notwendigkeit betrachtet werden. Hier wird es wohl nicht möglich sein, allgemein auf eine sehr individuelle Beurteilung einzugehen, zumal es von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein wird, welche betrieblich notwendigen Gespräche in einer Fremdsprache vom Arbeitnehmer geführt werden müssen. Hier kann zu diesem Kriterium zumindest eine übergeordnete betriebliche Notwendigkeit an die Anforderungen des Kriterienkatalogs für Hotelklassifizierungen angeknüpft werden.

Der Kriterienkatalog der Österreichischen Klassifizierungskriterien 2025-2030 nimmt im Bereich „Personal“ die Fähigkeit „Zweisprachige Mitarbeitende (Frontliners)“ ab Kategorie 3 Sterne als Mindeststandard „M“ auf. Hier nennt der Katalog, dass vor allem jenes Hotelpersonal, das direkten Kontakt zu Gästen hat, zweisprachig sein muss.

Quellen: [Kriterienkatalog Hotelklassifizierung 2025-2030](#) +: [FAQ zum Kriterienkatalog 2025 - 2030](#)

Kriterium 4 - Beherrschung

Weiters muss der Arbeitnehmer die angewendete Fremdsprache derart beherrschen, dass sie den betrieblichen Notwendigkeiten entspricht. Kundenanfragen werden wohl insbesondere im Servicebereich ein zunehmend höheres Sprachverständnis voraussetzen. Daher orientieren wir uns für diese Beurteilung am gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen und gehen von einem Sprachniveau von mindestens Stufe B1 aus.

Quelle: [Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen \(GER\) für Sprachen](#)

Kriterium 5 - Anwendung

Das Verlangen der Anwendung der Sprache im Betrieb lässt hier zwei übergeordnete betriebliche Anforderungen zu:

- 1) Individuelles Verlangen des Betriebs
- 2) Anforderung durch Kategorisierung des Betriebs (Sterne)

Fordert der Betrieb vom Arbeitnehmer aufgrund hoher Gästefrequenzen aus bestimmten Ländern dezidiert eine Fremdsprache ein, wird dies wohl ohnehin Teil der arbeitsvertraglichen Regelung zwischen den Parteien werden.

Betreffend Punkt zwei muss der Betrieb zumindest abgeleitet von den Vorgaben der Klassifizierungsstelle von einer gewissen Anzahl an Arbeitnehmer eine Fremdsprache verlangen und muss der Arbeitnehmer diese entsprechend beherrschen und einsetzen, ansonsten der Betrieb die Mindestanforderungen der Klassifizierung nicht erreichen würde.

Bei der Gewährung einer Fremdsprachenzulage sind im Einzelfall die vorgenannten Kriterien zu prüfen. Der Betrieb sollte allerdings darauf achten, dass in der Gesamtschau der Dinge eine ausreichende Anzahl an Mitarbeitern in betroffenen Bereichen eine Fremdsprachenzulage erhält.

Für Angestellte gilt:

Der Kollektivvertrag regelt, dass die Fremdsprachenzulage für Angestellte nicht gilt, wenn die entsprechende Fremdsprache bereits in der Gehaltskategorie berücksichtigt wird. Dies wird wohl für die Beschäftigungsgruppen 0 bis 2 der Fall sein, womit eine mögliche Fremdsprachenzulage für Arbeitnehmer ab der Beschäftigungsgruppe 3 zu prüfen sein wird.



Die Praxis mit DP Personalsoftware

Gerne unterstützt Sie unser Team bei der Evaluierung des Bestands an gewährten Fremdsprachenzulagen mit aussagekräftigen Lohnartenlisten. Sie können somit jederzeit bei uns anfragen, wer in Ihrem Haus bereits eine Fremdsprachenzulage erhält.

2.5 Feiertagsarbeitsentgelt

Eine grundlegende Änderung der bisher gelebten Praxis erfuhr im Dezember 2024 die Behandlung von Feiertagsarbeitsentgelten als Zuschläge für Feiertagsarbeit im Sinne des § 68 EStG. Mit Erkenntnis vom 19.12.2024 (RV/3100544/2017) hat das BFG ausgeführt, dass für an Feiertagen geleistete Arbeit bezahlter (Grund)Stundenlohn (**Feiertagsarbeitsentgelt**) keinen steuerfreien Zuschlag für Feiertagsarbeit im Sinne des § 68 Abs. 1 EStG mehr darstellt. Das BMF hat sich dieser Rechtsmeinung nunmehr angeschlossen.

Nach bisher vorliegender Interna soll dieses Erkenntnis aufgrund der langjährigen gegenteiligen Verwaltungspraxis und der bereits erteilten anderslautenden Auskünfte gegenüber Arbeitgebern und Interessensvertretungen im Hinblick auf Treu und Glauben erst ab Ergehen des Erkenntnisses (= 19.12.2024) umgesetzt werden.



Die Praxis mit DP Personalsoftware

Unsere Kolleginnen berücksichtigen diese seit Mitte März 2025 vorliegende Information in der weiteren Vorgehensweise. Es ist vorgesehen, dass im Jahr 2025 (Jänner) bereits bezahlte lohnsteuerfreie Feiertagsarbeitsentgelte in weiterer Folge lohnsteuerpflichtig aufgerollt werden. Bitte kontaktieren Sie bei Bedarf Ihre Betreuerin.

3 Anstehende und bevorstehende Softwareupdates

Mit den Wartungsabkommen sind Sie gut für die laufenden Anforderungen gerüstet – etwa was die Systemnutzung, telefonische Unterstützung oder gesetzliche und kollektivvertragliche Standardanpassungen betrifft.

Am 01.11.2024 traten sowie am 01.05.2025 treten weitere tiefgreifende Änderungen im Kollektivvertrag für Hotellerie und Gastronomie in Kraft. Zusätzlich gab es neue gesetzliche Regelungen – etwa zu Feiertagszuschlägen und Überstundenfreibeträgen. Um Ihnen weiterhin eine gesetzeskonforme, praxistaugliche und möglichst kostenoptimierte Abrechnung zu ermöglichen, haben wir in den vergangenen Monaten erhebliche Sonderentwicklungen in unserem System umgesetzt, darunter:

- Mehrfache Überarbeitung des Dienstvertrags entsprechend den neuen KV-Vorgaben
- Einführung eines neuen Abrechnungsmodells (Monatsentgeltvereinbarung) damit Überstundenfreibeträge weiterhin nutzbar bleiben
- Neue Sonderzahlungsberechnung unter Einbeziehung von Ø Zulagen, Ø Zuschlägen, Tarifüberzahlungen, ggf. Überstundenpauschalen und sich veränderten Wartefristen
- Automatisierte Berechnung der neuen Nachtarbeitszuschläge
- Umsetzung der Vordienstzeitenanrechnung (Vorlage, Berechnung und Anrechnung)
- Umstellung der Feiertagszuschläge auf lohnsteuerpflichtige Behandlung gemäß aktueller Rechtsprechung
- Laufende Updates mit den jeweils aktuellen KV-Werten

Diese Sonderentwicklungen basieren auf tiefgreifenden rechtlichen und kollektivvertraglichen Änderungen, die weit über Standardanpassungen hinausgehen. Aufgrund unserer Weiterentwicklungen müssen Sie sich viele komplexe Voraussetzungen nicht selbst erarbeiten – unsere Updates berücksichtigen den Großteil der neuen Parameter automatisch.

Die Verrechnung des Softwareanteils und unserer erbrachten Leistungen erfolgt nach Abschluss der gemeinsam durchgeführten Aktivitäten.

4 Neues aus dem Softwarehouse DP

4.1 PZE – Zeiterfassung und Mitarbeiter-Dienstplan-View

In der modernen Personalverwaltung ist eine präzise und flexible Arbeitszeiterfassung unerlässlich. Unser Zeiterfassungssystem PZE, optional als Cloudlösung zu PMS verfügbar, verknüpft alle Mitarbeiterdaten nahtlos mit den Zeiterfassungsterminals. Durch die Nutzung der Terminalzeiterfassung oder QR-Codes können Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten einfach und zuverlässig erfassen. Die Integration mit der PMS-Stammdatenbank gewährleistet dabei absolute Datenhoheit und beschleunigt Ihre Abläufe.

Ihre Vorteile mit PZE:

- Reduzierter Zeitaufwand für die Erfassung von Arbeitszeiten
- Optimierte Lohnkostenkontrolle und Mitarbeiterereinsatzplanung
- Benutzerfreundliche Oberfläche mit mobiler Nutzbarkeit
- Automatischer Stammdatenabgleich



Nutzen Sie mit PZE eine neue Dimension der Zeiterfassung – effizient, transparent und zukunftsicher

Jetzt mehr erfahren unter: <https://www.personalsoftware.at/pze/>

4.2 DMS – elektronische Dokumentenverwaltung inkl. digitaler Lohnzettelnzustellung

Die Personalverwaltung steht vor der Herausforderung, Dokumente nicht nur langfristig aufzubewahren, sondern diese auch schnell auffindbar, vollständig und datenschutzkonform zu verwalten. Unsere Erfahrung zeigt: Viele Dienstgeber verfügen bislang nicht über die nötigen Tools, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Genau hier setzt unser digitales Dokumentenmanagementsystem (DMS) an.

Mit dem DMS von DP Personalsoftware können Sie alle relevanten Mitarbeiterdokumente direkt im jeweiligen Personalakt digital ablegen – zentral gebündelt, übersichtlich und verlustsicher. Ob Dienstverträge, Meldebestätigungen oder sonstige Dokumente: Sie behalten jederzeit den Überblick und erhöhen Ihre Auskunftsfähigkeit auf Knopfdruck.

Ein besonderes Highlight ist die integrierte elektronische Lohnzettelnzustellung: Anstelle des Versands per E-Mail stehen die monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnungen Ihren Mitarbeitern jetzt komfortabel in einer persönlichen, automatisierten Online-Datenbox zur Verfügung – sicher, jederzeit abrufbar und vollkommen papierlos. Die Lohnzettel bleiben dort für einen Zeitraum von mindestens 6 bis 18 Monaten verfügbar, abhängig von der gewählten Verfallsfrist. Mit entsprechender Vereinbarung gelten sie rechtlich als Zustellung in der Datenbox als ausgehändigt – datenschutzkonform und zuverlässig.



Bringen Sie jetzt mit DMS Ihre Dokumentverwaltung auf das nächste Level

Jetzt mehr erfahren unter: <https://www.personalsoftware.at/dms/>

5 Vorschau Software-Neuerungen 2025/2026

5.1 Mitarbeiter-View

Mit der Mitarbeiter-View bieten wir Ihren Arbeitnehmern eine umfassende, digitale Lösung für die Verwaltung ihrer Arbeitszeiten, Abwesenheiten und Gehaltsdokumente. Diese Plattform fördert die Eigenverantwortung, steigert die Transparenz und entlastet Ihre Personalabteilung.

Die Funktionen im Überblick:

- Digitaler Dienstplan: Arbeitnehmer können ihre aktuellen Schichten jederzeit einsehen. Dies erleichtert die Dienstplanung und fördert die Flexibilität.
- Elektronischer Freizeitantrag und digitaler Urlaubsplan: Urlaubs- und Freizeitanträge können bequem online gestellt und verwaltet werden. Arbeitnehmer behalten stets den Überblick über ihre Resturlaubstage und den Status ihrer Anträge. Dies reduziert den administrativen Aufwand und beschleunigt Genehmigungsprozesse.
- Infostände: Mittels vorherigem Freigabeprozess, können Arbeitnehmern Informationen zu Plus/Minusstunden, offene Resturlaubstage und offene Ersatzruhetage zur Verfügung gestellt werden.
- Integrierte Lohnzettelbox (auch ohne DMS verfügbar): Die Lohnzettelbox ermöglicht den sicheren Zugriff auf Gehaltsabrechnungen und andere relevante Dokumente. Auch ohne vollständiges Dokumentenmanagementsystem (DMS) können Arbeitnehmer ihre Lohnzettel digital einsehen und herunterladen.

Die Mitarbeiter View vereint alle wichtigen Funktionen für eine moderne und effiziente Personalverwaltung. Sie bietet Arbeitnehmer Transparenz und Selbstständigkeit während sie gleichzeitig die Optimierung Ihrer HR-Prozesse unterstützt – datenschutzkonform und zuverlässig.

**Erleben Sie die Vorteile der digitalen Personalverwaltung – für ein zukunftsorientiertes
Arbeitsumfeld**

Weitere Infos folgen in Kürze!

5.2 ESG / Benchmark

Wir entwickeln derzeit eine umfassende Überarbeitung unseres Softwaretools zur Auswertung von Kennzahlen nach ESG-Kriterien und betriebswirtschaftlichen Personalkennzahlen (Benchmark). Die neue Version bietet Ihnen ein deutlich erweitertes Leistungsspektrum – strukturiert, benutzerfreundlich und exakt auf die aktuellen Anforderungen abgestimmt.

Mit vordefinierten ESG-Berichten unterstützen wir Sie gezielt bei der Erfüllung von Berichtspflichten und schaffen zugleich Transparenz über zentrale Nachhaltigkeitskennzahlen aus dem Personalbereich.

Die ESG-Auswertungen im Überblick:

- Beschäftigungsstatistiken nach Köpfen / VZÄ / Standorten / Beschäftigungsart / Geschlecht
- Personalfluktuations
- Altersstruktur
- Staatszugehörigkeiten
- Geschlechtergruppen
- Verdienstunterschiede Frauen / Männer
- und viele mehr

Ergänzend dazu wurde der Benchmark vollständig überarbeitet: Sie erhalten tiefgreifende Einblicke in relevante Personalkennzahlen mit umfassenden Vergleichsmöglichkeiten über verschiedene Marktsegmente und Regionen mit einem Detailierungsgrad bis zu den einzelnen Dienstpositionen.

Die Benchmark-Auswertungen im Überblick:

- Gesamtstundenauswertungen
- Stundenvergleiche / Stundenkategorien
- Lohnreports (Brutto / Netto)
- Produktivitäts-Reports
- Abwesenheitsreports (Urlaub, Krank)
- Beschäftigungsarten
- Alle Kennzahlen aus dem ESG-Tool und viele mehr!

Meistern Sie die ESG-Anforderungen sicher, präzise und fundiert und behalten Sie den vollen Überblick über relevanten Personalkennzahlen Ihres Unternehmens

Weitere Infos folgen in Kürze!

6 Trainings

6.1 Individuelle Trainings

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

Unsere Leistungen bieten wir Ihnen wie folgt an:

- Training ganztags: Netto EUR 1.040,00 zzgl. Fahrtspesen
- Training halbtags: Netto EUR 520,00 zzgl. Fahrtspesen

Auch für das Jahr 2025 gilt: Eine generelle Vereinfachung der Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie der damit verbundenen Aufgaben und Vorarbeiten ist seitens des Gesetzgebers nicht geplant. Im Gegenteil – die Anforderungen in diesem Bereich bleiben weiterhin komplex. Daher bleibt Unternehmen nichts anderes übrig, als die internen Strukturen in der Personalverwaltung konsequent weiterzuentwickeln und diese Prozesse kontinuierlich und nachhaltig zu optimieren.

Ihr
DP/CONTCO –Team

Wir verwalten Ihr wichtigstes Kapital

Ihre Mitarbeiter:innen!

ÖHV Preferred Partner und Hogast Partner

