

Sage DPW

**Vom Trend zur Pflicht:
Gehaltstransparenz wird Gesetz**

**Was Arbeitgeber über die EU-
Richtlinie wissen müssen**

Sage



Full-Service Anbieter



Über 50 Jahre Erfahrung



Rund 600.000 abgerechnete
Dienstnehmer



Über 1.000 zufriedene
Kunden



Smart und intuitiv



Hochwertig und
gesetzeskonform



Maximale Flexibilität und
Datensicherheit in der Cloud

Kunden, die wir betreuen dürfen



Wir haben alles, was Sie brauchen!

Sage DPW – Ihre Gesamtlösung für die Personalverrechnung und alles, was dazu gehört

Sage DPW Cloud – die effiziente Software für alle HR-Themen

Starke Partnerschaften (Produktentwicklung, Services, etc.) mit großen österreichischen Steuerberater-Kanzleien

Sage DPW HR-Gesamtlösung

Personalverrechnung

Reisekostenabrechnung

Zeiterfassung

Personaleinsatzplanung

Personalcontrolling

Digitaler Personalakt

Personalkostenplanung

Mitarbeitergespräch

Personalentwicklung

Kompetenzmanagement

Bewerbermanagement

ESS/MSS + Mobility

Lohnservice & HR-Services

Warum braucht es die Entgelttransparenz-RL?

- EU-Richtlinie verlangt nationale Umsetzung bis spätestens Juni 2026
- Schließung des Gender Pay Gaps
 - Frauen verdienen 2023 in Österreich um 18,3% weniger als Männer (Quelle: Eurostat)
- Ziel: Mehr Transparenz und Gleichstellung



EU-Richtlinie Entgelttransparenz

Was ist neu?



*Neue
Informations- und
Auskunftsrechte*



*Berichtspflichten
ab 100
Mitarbeitenden*



*Pflicht zur
gemeinsamen
Entgeltbewertung*



*Schärfere Rechts-
durchsetzung und
Sanktionen*

Rechte der Mitarbeitenden

- Gilt für alle Beschäftigten
- Anspruch auf Auskunft über:
 - individuelles Gehalt
 - durchschnittliche Gehälter vergleichbarer Tätigkeiten
- Offenlegung der Kriterien zur Entgeltfestsetzung
- Keine Gehaltsverschwiegenheitspflicht mehr

Pflichten der Unternehmen

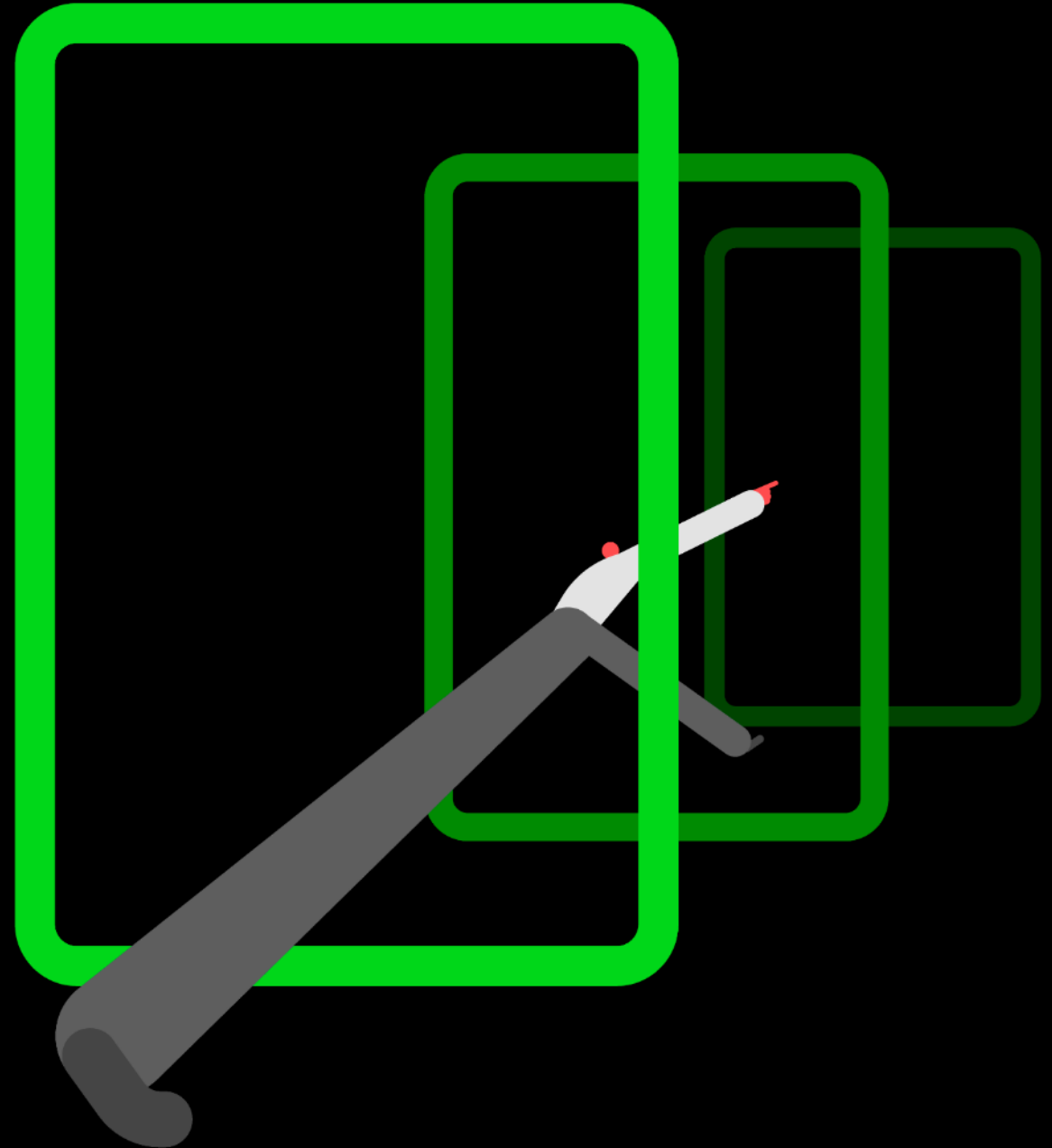
- Auskunftspflicht: ab Juni 2026
- Veröffentlichungspflicht für den Entgeltbericht: ab 250 AN jährlich (ab 2027)
 - 150–249 AN alle 3 Jahre (ab 2027)
 - 100–149 AN alle 3 Jahre (ab 2031)
- Bericht zum geschlechtsspezifischen und mittleren Entgeltgefälle
- Keine Frage mehr nach dem aktuellen Gehalt bei Bewerbungen
- Offenlegung des Einstiegsgehalts vor dem Bewerbungsgespräch

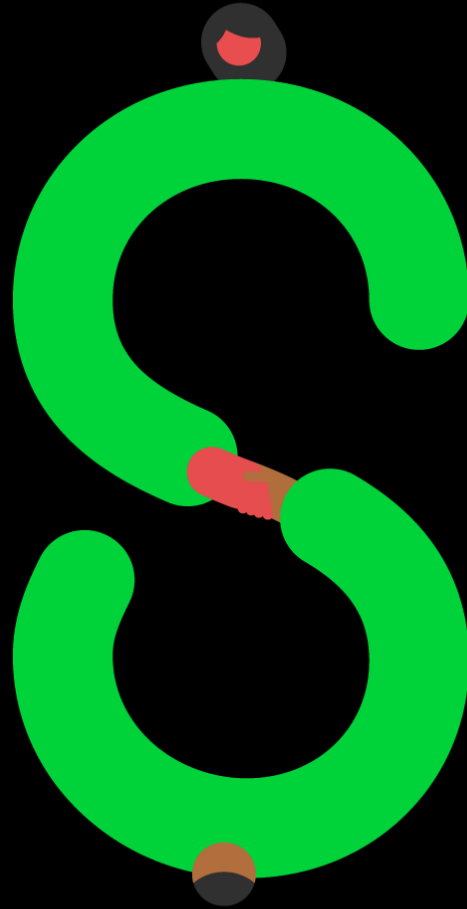
Folgen bei Verstößen

- Schadensersatzansprüche für betroffene Beschäftigte
- Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen
- Beweislastumkehr zugunsten der Mitarbeitenden
- Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen

Jetzt vorbereiten

- Daten erfassen und Vergütungsstruktur analysieren
- Berichtswesen und IT-Infrastruktur aufbauen
- HR und Führungskräfte schulen
- Externe rechtliche und technische Beratung nutzen
- Rechtssicherheit und Transparenz schaffen





**Mit Transparenz eine faire
Zukunft gestalten!**

Sage

Ihr Kontakt



Ing. Erwin Laber

Sales Manager New Business
Sage DPW

Mobil: +43 664 326 9838

E-Mail: erwin.laber@sage.com

www.sagedpw.at

