

Ausgabe 21 | 18.11.2025

TOP-THEMA

1. Humanoide Roboter - schon tauglich für reale Industrieanwendungen?

Sechs oberösterreichische Leitbetriebe - angeführt von BRP-Rotax (Gunskirchen) - arbeiten seit Juli 2025 gemeinsam mit der FH OÖ Campus Wels daran, praxisnahe Einsatzszenarien für humanoide Roboter zu entwickeln. „Indem oberösterreichische Leitbetriebe gemeinsam Erfahrungen mit humanoiden Robotern sammeln, können sie diese Schlüsseltechnologie schneller in die industrielle Praxis bringen“, so Martin Bergsmann, KI-Sprecher der WKOÖ sparte.industrie. „Die enge Zusammenarbeit über Unternehmensgrenzen hinweg ist dabei zentral für nachhaltige Innovation und Wettbewerbsfähigkeit.“



©WKOÖ

Impuls für Industriestandort Oberösterreich

„Wir wollen humanoide Robotik langfristig in die Umsetzung bringen - als konkreten Beitrag zur Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen und um Innovation und Wettbewerbsfähigkeit weiter voranzutreiben“, erklärt Mario Gebetshuber, General Manager bei BRP-Rotax. „Als Kompetenzzentrum innerhalb von BRP treiben wir Schlüsseltechnologien wie KI und humanoide Robotik voran. Gemeinsam mit starken Partnern setzen wir gezielt Impulse, um das Potenzial dieser Technologien auch als Beitrag für den Industriestandort Oberösterreich zu erschließen“, so Gebetshuber. Die weiteren beteiligten Betriebe - allesamt Innovationsvorreiter ihrer Branche - entwickeln Use Cases, bringen ihr Fachwissen ein und erweitern gemeinsam ihre Erfahrung im praktischen Umgang mit humanoider Robotik. Diese enge Zusammenarbeit schafft wertvolle Synergien und fördert den Wissenstransfer über Branchengrenzen hinweg.

Ausgabe 21 | 18.11.2025

TOP-THEMA

Herausforderungen verlangen nach gemeinsamen Lösungen

Trotz aller Aufbruchsstimmung stehen die Projektpartner durchaus vor großen Aufgaben. “Roboter spielen seit Jahrzehnten eine wichtige Rolle in der Automatisierung”, erläutert FH-Projektleiter Thomas Schichl, “doch Anforderungen wie die sichere Zusammenarbeit mit Menschen oder das Erlernen von Prozessen zur Lösung komplexer und variabler Aufgaben stellen die Programmierung von Robotersystemen vor völlig neue Herausforderungen”. Mit anderen Worten: Ein humanoider Roboter, der flexibel mit Menschen zusammenarbeiten und sich dynamisch an veränderte Abläufe anpassen soll, erfordert ganz neue Ansätze in Software und Technik.

Wissenstransfer spielt entscheidende Rolle

Die sparte.industrie der WKOÖ sorgt Rahmen ihrer Initiative KI*Transfer dafür, dass die wichtigsten Erkenntnisse laufend in die Breite der oö. Industrie getragen werden.

- Der [Praxisleitfaden Humanoide Robotik](#) zeigt, wie Sie die ersten Schritte zu einem erfolgreichen Pilotversuch mit humanoider Robotik meistern können.
- Der [Innovationstag 2026](#) am 12.2.2026 widmet sich der Frage, wie humanoide Robotik von einer bloßen Vision zu einem strategischen Wettbewerbsvorteil werden kann.

Sie möchten mehr über das Projekt erfahren und auf dem Laufenden bleiben? Dann kontaktieren Sie das Team von KI*Transfer unter kitransfer@wkoee.at!

BILDUNG & ARBEIT

1. Konstrukteur:in | Chance auf neuen Bewerberpool - jetzt Konstrukteur:in über die Duale Akademie anbieten!

Ab 1. Mai 2026 könnten auch Sie den Beruf Konstrukteur:in über die Duale Akademie anbieten. Damit dies gelingt, brauchen wir eine gewisse Anzahl an Ausbildungsbetrieben, die die Chance nutzen, Talente im Rahmen der Dualen Akademie auszubilden.

Ihre Vorteile als Duale Akademie Ausbildungsbetrieb:

- Zugang zu neuem Bewerber:innen-Pool: Wir unterstützen Sie kostenfrei in der Ansprache von Personen mit Matura für Ihren Betrieb - sowohl frisch von der Matura (AHS/BHS) sowie Studien- & Berufsumsteiger:innen
- Ressourcenschonung: Sie profitieren von einem etablierten, standardisierten System, eigenen Berufsschulklassen und attraktiven Förderungen
- Fachkräftesicherung & Wettbewerbsvorteil: Sie positionieren sich automatisch als moderner, attraktiver Ausbildungsbetrieb am Puls der Zeit

Sie sind interessiert und haben Fragen? Das Büro der dualen Akademie ist gerne für Sie telefonisch unter 05-90909-4080 oder per Mail dualeakademie@wko.at erreichbar.

Zusätzlich werden auch online Infotermine angeboten. Einfache Teilnahme ohne Anmeldung! Blockieren Sie sich gleich einen der möglichen Termine im Kalender, indem Sie auf Ihren gewünschten Termin klicken:

- [Mo, 24.11., 14:00-15:00](#)
- [Do, 27.11., 14:00-15:00](#)
- [Mi, 03.12, 14:00-15:00](#)

Gerne wird Ihnen die Duale Akademie auch in einem individuellen Termin online oder vor Ort bei Ihnen im Betrieb präsentiert.

Sie haben bereits entschieden und wollen Konstrukteur:in als Duale Akademie Beruf ausbilden?

Großartig! Wichtig: Bitte senden Sie eine Mail mit dem Betreff „Neuer Beruf Konstrukteur:in“ an das Duale Akademie Bundesbüro (dualeakademie@wko.at) und teilen Sie Ihre verfügbaren Ausbildungsplätze für Konstrukteur:in bis spätestens 20.12.2025 mit.

Auf der [Website](#) finden Sie weitere Informationen und Stimmen von Duale Akademie Ausbildungsbetrieben.

Nutzen Sie die Chance, Teil dieses innovativen Ausbildungswegs zu sein!

P.S.: Sie hätten noch weitere Berufe, die sie gerne über die Duale Akademie anbieten wollen? Auch hier können Sie gerne mit der Dualen Akademie dualeakademie@wko.at in Kontakt treten.

BILDUNG & ARBEIT

2. Nichtanwendbarkeit kollektivvertraglicher Kündigungsbestimmungen auf ausländische Arbeitgeber

Der Kläger war seit dem Jahr 2016 für das in Deutschland ansässige beklagte Unternehmen als Außendienstmitarbeiter für den Vertrieb von Fahrrädern in Österreich tätig. Er betreute dieses Gebiet von seinem Wohnort in Österreich aus und reiste nur alle paar Monate für Besprechungen zum Unternehmensstandort nach Deutschland. Wäre die Arbeitgeberin in Österreich ansässig, wäre der Kollektivvertrag für Handelsangestellte anwendbar. Im schriftlichen Arbeitsvertrag wurde auf deutsche Rechtsvorschriften Bezug genommen und eine Kündigungsfrist von 2 Monaten zum Monatsletzten vereinbart. Am 18.10.2023 kündigte die Arbeitgeberin das Dienstverhältnis zum 31.1.2024.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger 19.881,13 EUR an Kündigungsentschädigung. Das Dienstverhältnis unterliege nach Art 8 Abs 2 Rom I-VO dem österreichischen Arbeitsrecht. Selbst für den Fall, dass die Anwendung deutschen Rechts vereinbart worden wäre, kämen nach dem Günstigkeitsprinzip in Art 8 Abs 1 Rom I-VO die zwingenden Bestimmungen des österreichischen Arbeitsrechts zur Anwendung. Darüber hinaus sei der KV-Handelsangestellte eine Eingriffsnorm iSd Art 9 Rom I-VO. Nach dem KV-Handelsangestellte wäre das Dienstverhältnis lediglich zum Ende des Quartals kündbar gewesen, sodass dem Kläger eine Kündigungsentschädigung gebühre. Zudem habe der Kläger nach § 3 Abs 2 LSD-BG Anspruch auf das kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebühre, sodass die Beklagte auch die kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen für die Jahre 2023 und 2024 schulde.

Das Erstgericht sprach dem Kläger die begehrte Kündigungsentschädigung zu, ein Anspruch auf überkollektivvertragliche Entgelte könne jedoch aus § 3 Abs 2 LSD-BG nicht abgeleitet werden, sodass der Kläger keine kollektivvertragliche Lohnerhöhung beanspruchen könne. Das Berufungsgericht änderte diese Entscheidung dahin ab, dass das Klagebegehren zur Gänze abgewiesen wurde.

Der OGH ließ die Revision mangels höchstgerichtlicher Rechtsprechung zur Berücksichtigung von Kollektivverträgen im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs nach Art 8 Abs 1 Rom I-VO zu, bestätigte in der Sache aber die Abweisung der Klage durch das Berufungsgericht:

Nach Art 8 Abs 1 Rom I-VO unterliegen Individualarbeitsverträge dem von den Parteien gewählten Recht. Diese Rechtswahl muss nicht ausdrücklich erfolgen, sondern kann sich auch aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Umständen des Falls ergeben. Im vorliegenden Fall ist nicht mehr strittig, dass eine schlüssige Rechtswahl zugunsten des deutschen Rechts erfolgte. Die Rechtswahl darf nach Art 8 Abs 1 Rom I-VO jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht, das nach den Absätzen 2, 3 und 4 des Art 8 Rom I-VO mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf.

Mangels einer Rechtswahl unterliegt der Arbeitsvertrag nach Art 8 Abs 2 Rom I-VO dem Recht des Staats, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Da der Kläger seine Arbeit als Außendienstmitarbeiter in Österreich leistete, wäre auf das Vertragsverhältnis mangels Rechtswahl österreichisches Recht anzuwenden.

Nach § 20 Abs 2 und 3 AngG kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach dem vollendeten 5. Dienstjahr mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten lösen, wobei aber vereinbart werden kann, dass die Kündigungsfrist am Letzten eines

BILDUNG & ARBEIT

Kalendermonats endet. Da im vorliegenden Fall eine solche Vereinbarung getroffen und eine 3-monatige Kündigungsfrist eingehalten wurde, entsprach die Kündigung des Klägers zum Monatsletzten den Vorgaben des § 20 Abs 2 und 3 AngG.

Der Kläger beruft sich aber auch auf den Kollektivvertrag für Handelsangestellte, wonach eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, das länger als 5 Jahre gedauert hat, nur unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderviertels möglich ist. Dem Kläger ist dahin zuzustimmen, dass nach ganz herrschender Auffassung auch kollektivvertragliche Regelungen in den Günstigkeitsvergleich nach Art 8 Abs 1 Rom I-VO einzubeziehen sind. Die Notwendigkeit der Einbeziehung kollektivvertraglicher Regelungen in den Günstigkeitsvergleich des Art 8 Abs 1 Rom I-VO ergibt sich schon aus dem Zweck der Regelung, die verhindern will, dass dem Arbeitnehmer durch die Rechtswahl der Schutz zwingender Bestimmungen des nationalen Rechts entzogen wird. Eine Berücksichtigung von Kollektivverträgen im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs nach Art 8 Abs 1 Rom I-VO setzt aber voraus, dass das Arbeitsverhältnis ohne Rechtswahl dem jeweiligen Kollektivvertrag unterliegen würde. Unter keinen Umständen kann die Anwendung der kollisionsrechtlichen Vorschrift in Art 8 Abs 1 Rom I-VO nämlich dazu führen, dass der Arbeitnehmer Ansprüche erwirbt, die ihm nach der nationalen Rechtsordnung gar nicht zustehen.

Für das österreichische Recht gilt, dass nach § 8 ArbVG grundsätzlich nur jene Arbeitgeber kollektivvertragsangehörig sind, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrags Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Parteien waren oder später werden. Eine Außenseiterwirkung ist in § 12 ArbVG nur für Arbeitnehmer, nicht aber für Arbeitgeber vorgesehen. Arbeitgeber ohne Niederlassung in Österreich unterliegen deshalb nur den gesetzlichen Vorschriften, nicht jedoch den kollektivvertraglichen Regelungen. Auch die beklagte Arbeitgeberin, die keine Niederlassung in Österreich hat, ist daher nicht dem österreichischen KV-Handelsangestellte unterworfen. Da der Kläger sich selbst dann nicht auf den KV-Handelsangestellte berufen könnte, wenn mangels Rechtswahl österreichisches Recht anwendbar wäre, sind die dort enthaltenen Regelungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs nach Art 8 Abs 1 Rom I-VO nicht zu berücksichtigen.

Nach § 3 Abs 2 LSD-BG hat ein Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, dessen Arbeitgeber seinen Sitz nicht in Österreich hat und nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, zwingend Anspruch auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

Der Wortlaut des § 3 Abs 2 LSD-BG betrifft ausschließlich Entgeltansprüche von Arbeitnehmern, nicht aber sonstige kollektivvertragliche Regelungen. Dies entspricht auch dem Zweck der Vorschrift, die eingeführt wurde, um auch Arbeitnehmern von ausländischen Arbeitgebern das gesetzliche oder kollektivvertragliche Mindestentgelt zu garantieren und damit der Gefahr von Sozialdumping entgegenzuwirken. Eine analoge Anwendung auf kollektivvertragliche Kündigungsvorschriften kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil § 2 Abs 3 LSD-BG auch im Fall der Entsendung von Arbeitnehmern die Anwendung kollektivvertraglicher Vorschriften ua über die Beendigung des Arbeitsvertrags ausdrücklich ausschließt, sodass keine planwidrige Lücke vorliegt. Im Übrigen wird die Rechtsansicht der Vorinstanzen, wonach der Kläger aus § 3 Abs 2 LSD-BG keinen Anspruch auf Lohnerhöhungen ableiten könne, die über das kollektivvertragliche Mindestentgelt hinausgehen, in der Revision nicht mehr bekämpft.

BILDUNG & ARBEIT

Der Kläger macht geltend, dass die Kündigungsbestimmungen des KV-Handelsangestellte aufgrund des dahinterstehenden öffentlichen Interesses als Eingriffsnormen zu qualifizieren seien und deshalb jedenfalls anzuwenden wären.

Nach Art 9 Abs 1 Rom I-VO gelten die Regelungen der Verordnung nicht für solche zwingenden Vorschriften des nationalen Rechts, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation, angesehen wird, dass sie ungeachtet des nach Maßgabe dieser Verordnung auf den Vertrag anzuwendenden Rechts auf alle Sachverhalte anzuwenden ist, die in ihren Anwendungsbereich fallen. Mit seinen allgemeinen Ausführungen im Zusammenhang mit der "Qualifizierung von Kollektivverträgen als Eingriffsnorm" vermag der Kläger nicht aufzuzeigen, inwiefern die Ausformung konkreter Vorschriften über Kündigungsfristen und -termine die zuvor genannten Kriterien erfüllen soll.

OGH 12.8.2025, 8 ObA 20/25m

Ausgabe 21 | 18.11.2025

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

BILDUNG & ARBEIT

3. Hilfe, mein Kunde zahlt nicht? Keine Panik!

Fehlende Liquidität aufgrund Zahlungsverzugs bei den Kundinnen und Kunden bzw. Geschäftspartner:innen ist eines der Hauptprobleme im Unternehmen und kann bei einem ungenügenden Forderungsmanagement bis zur Zahlungsunfähigkeit und damit zur Insolvenz führen.

Inhalte:

- Vertragsgestaltung
- Absicherungsmöglichkeiten (Zahlungsmodalitäten, Eigentumsvorbehalt, Aufrechnung, Pfandrechte, Zurückbehaltungsrecht, Bankgarantien, Bürgschaften)
- Wie sieht eine korrekte Rechnung aus?
- Was tun bei Zahlungsverzug? (Mahnung, Mahnspesen, Ratenzahlungsvereinbarungen, Sicherheitenrealisierung, Vertragsauflösung)
- Verfahren der Forderungsbetreibung (eigenständige Mahnung, Inkassobüro, gerichtliche Betreibung, Kosten)
- Verzugszinsen, Pönalen
- Wann verjähren Forderungen?
- Wie exekutiere ich Forderungen?
- Wer zahlt die Kosten?
- Kann ich einen Insolvenzvertrag stellen, um mein Geld zu bekommen?

Termin/Ort: Dienstag, 9.12.2025, 14:00 - 16:00 Uhr, Online

Trainerin: Priv.-Doz. Mag. Dr. Henriette Boscheinen-Duursma LL.M., M.A.S

Preis: EUR 89,- für WKOÖ-Mitglieder

Anmeldung: <https://veranstaltungen.wkooe.at/veranstaltung/2026-3594>

ENERGIE

1. Wirtschaftsmission nach Nordschweden

Im Mai 2026 findet eine Wirtschaftsmission nach Nordschweden statt. Unternehmen erhalten dabei die Gelegenheit, das Verständnis für das dortige Industrie-Ökosystem rund um Bergbau, Stahl und Rohstoffen zu schärfen, dessen Bedeutung für Europa aufgrund der geopolitischen Spannungen zunimmt.

Neben dem Besuch der Bergbau-Messe [Euro Mine Expo](#) werden Geschäftsgespräche mit weltweit tätigen Konzernen wie SSAB oder Boliden und Austauschmöglichkeiten mit KMUs organisiert. Zudem stehen die Besichtigung von Bergwerken und Stahlwerken auf dem Programm (SSAB, Boliden und LKAB).

Die Reise richtet sich insbesondere auch an Zulieferer in diese Industrien und wird vom Außenwirtschaft Stockholm und dem Fachverband Bergwerke und Stahl organisiert.

Wieso teilnehmen?

Sie vernetzen sich mit nordschwedischen Playern in Stahl und Bergbau

- Sie können Geschäfts- und Kooperationschancen in persönlichen Gesprächen prüfen
- Sie erhalten Inspiration rund um Dekarbonisierung und grüne Transformation in den nordschwedischen Industrien

Spezifische Themen:

- Projekte im Bereich grüner Stahl (SSAB, Stegra)
- Rohstoffe und seltene Erden (LKAB und Boliden)
- Allgemein Dekarbonisierung, Elektrifizierung und Automatisierung in den schwedischen Schwerindustrien

Weitere Informationen und Anmeldung: [Wirtschaftsmission: Stahl, Bergbau und Rohstoffe in Nordschweden - WKO](#)

Programm

ENERGIE

2. E-Control veröffentlicht Strom- und Gaskennzeichnungsbericht 2025 für das Berichtsjahr 2024

Die E-Control stellte Anfang November den jährlichen Strom- und Gaskennzeichnungsbericht 2025 für das Jahr 2024 vor.

Strom- und Gaslieferanten, die in Österreich Endverbraucher: innen beliefern, sind verpflichtet, die Herkunft der Energielieferung offenzulegen. Als Grundlage dienen Herkunftsnachweise (HKN), das sind elektronische Zertifikate, die in der Herkunftsnachweisdatenbank der E-Control ausgestellt und von den Lieferanten eingesetzt werden. Einmal jährlich wird die Ausweisung der Strom- und Gaskennzeichnung von der E-Control überprüft. Der erste Teil dieses Berichts befasst sich mit der Überprüfung der Stromlieferanten. Der zweite Teil befasst sich mit der Überprüfung der Gaskennzeichnung.

[Link zum Bericht](#)

3. Kurz-Trainingsseminar "Erneuerbare Prozesswärme"

Die Energy Academy des Energiesparverbandes des Landes OÖ bietet ein Trainingsseminar zum Thema "Erneuerbare Prozesswärme" an. Der Schwerpunkt des Trainingsseminars liegt auf Wärmepumpen- und Biomasse-Technologien und auf den Voraussetzungen, unter denen sie optimal eingesetzt werden und damit den Produktionsprozess bestmöglich unterstützen.

Themen sind u.a. die richtige Nutzung von Wärmequellen und -senken, umweltfreundliche Kältemittel für Wärmepumpen sowie unterschiedliche Biomassetechnologien. Förderungen sowie Best-Practice Beispiele ergänzen das Programm. Für die Qualifikation zur/zum EnergieauditorIn und EnergieberaterIn (§ 44 EEffG) bringt dieses Trainingsseminar 2 Ausbildungspunkte für Gebäude und 2 für Produktionsprozesse.

Termin: 27. November 2025, 9.00 Uhr bis ca. 13.00 Uhr

Ort: OÖ Energiesparverband Energy Academy, Landstraße 45, 4020 Linz

Zielgruppe:

Energieverantwortliche, Facility ManagerInnen und Umweltschutz-/Klimabeauftragte in Unternehmen, Energie-AuditorInnen, PlanerInnen, Anbieter von Produkten und Dienstleistungen für die Industrie etc.

[Weitere Informationen & Anmeldung](#)

STEUERN UND FINANZEN

1. Mitarbeiterprämie 2025 - Beispiele zur sachlichen, betriebsbezogenen Differenzierung

Das BMF hat nunmehr die Anfrage der Wirtschaftskammer zur sachlichen, betriebsbezogenen Differenzierung bei der Mitarbeiterprämie 2025 beantwortet.

Unter folgendem Link finden Sie die Antworten auf unsere Anfrage: [Mitarbeiterpraemie 2025 gemaeß § 124b Z 478 EStG 1988 - Beispiele zur sachlichen, betriebsbezogenen Differenzierung](#).

Zudem wurde eine weitere Frage gestellt, die wie folgt beantwortet wurde:

Weitere Frage der Wirtschaftskammer:

Im Punkt 1 lit. a. bis c im KV-Abschluss sind verpflichtende Kaufkraftsicherungsprämien von jeweils Euro 500,-- bzw. Euro 250,-- für Lehrlinge (für AN gelten lit. a und b, für Lehrlinge lit c) vorgesehen.

Wir ersuchen um Ihre Rückmeldung, ob die zusätzliche Zahlung der Kaufkraftsicherungsprämien im Sinne des § 124b Z 478 EStG als steuerfreie Mitarbeiterprämie ausbezahlt werden kann.

Falls dies nicht steuerfrei ist, wäre es eine steuerfreie Mitarbeiterprämie, wenn das Gesetz wie folgt geändert würde?

„Als zusätzliche Zahlungen aus sachlichen, betriebsbezogenen Gründen gelten auch Zahlungen, die anstelle einer Lohnerhöhung auf Grund kollektivvertraglicher Regelung einem oder mehreren Arbeitnehmern gewährt werden.“

Die erste Prämie ist mit der Dezemberabrechnung 2025 fällig, die zweite mit der Juliabrechnung 2026. Könnte die Steuerfreiheit durch Vorziehen der Auszahlung der zweiten Prämie mit Auszahlung der Dezemberabrechnung 2025 erreicht werden?

Antwort BMF:

Wie bereits in der Anfragebeantwortung vom 10.10.2025, die auch auf der Homepage des BMF veröffentlicht ist, ausgeführt wird, gilt Folgendes:

„Erhalten Arbeitnehmer neben der prozentuellen Erhöhung der Ist- und Mindestlöhne auch die Bezahlung einer sogenannten Kaufkraftsicherungsprämie als Einmalprämie mit der Dezember-Abrechnung 2025, kann die Einmalprämie bei Vorliegen der übrigen gesetzlichen Voraussetzungen in § 124b Z 478 EStG 1988 steuerfrei ausbezahlt werden. Eine wesentliche Voraussetzung ist, dass es sich dabei um eine zusätzliche Zahlung handelt, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde.

Wenn die Einmalzahlung über einen Zeitraum von mehr als einem Monat ausgezahlt wird, liegt nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt keine Mitarbeiterprämie vor, sondern eine Gehaltserhöhung, der es am Wesen einer zusätzlichen Zahlung fehlt, weshalb die Voraussetzung für eine steuerfreie Mitarbeiterprämie nicht erfüllt ist. Wenn die Auszahlung - wie in der Anfrage ausgeführt - in einem Monat z.B. Dezember 2025 erfolgt, dann ist von einer zusätzlichen Zahlung bzw. einer steuerfreien Mitarbeiterprämie auszugehen.“

STEUERN UND FINANZEN

Wird die für Juli 2026 vorgesehene Prämie ebenfalls bereits im Dezember 2025 ausbezahlt (§ 19 EStG 1988) und es liegt im Kalenderjahr 2025 somit eine Einmalzahlung vor, dann ist bei Vorliegen der übrigen gesetzlichen Voraussetzungen unter Berücksichtigung des Maximalbetrages von einer steuerfreien Mitarbeiterprämie auszugehen.

TECHNOLOGIE

1. Informations- und Vernetzungstag zu Horizon Europe Cluster 5 „Klima, Energie und Mobilität“

Die FFG lädt am 26. November 2025 zur Informations- und Vernetzungstag zum Horizon Europe Cluster 5 ein. Hier wird Unternehmen und Forschungseinrichtungen die Gelegenheit geboten, sich frühzeitig über die Förderausschreibungen 2026/27 im Rahmen von Horizon Europe Cluster 5 zu informieren. Das Gesamtbudget beträgt nahezu 2,1 Mrd. Euro.

Thomas Schubert von der Europäischen Kommission (DG RTD) gibt einen exklusiven Einblick in die Hintergründe des neuen Arbeitsprogramms. Darüber hinaus erwarten Sie zahlreiche Möglichkeiten zum Austausch mit Expert:innen aus europäischen und nationalen Programmen sowie praxisnahe Einblicke aus der Projektumsetzung von Aldo Ofenheimer (i2m Unternehmensentwicklung GmbH), Martina Harnisch (Sunplugged GmbH) und Volker Krey (IIASA).

Die ersten Ausschreibungen starten noch vor Weihnachten, mit den ersten Einreichfristen im Frühjahr 2026. Es wird empfohlen bereits jetzt einen Blick in das vorveröffentlichte [Arbeitsprogramm](#) 2026/27 zu werfen.

Wann: Mittwoch, 26. November 2025 | 9:00 - 16:00 Uhr

Wo: Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur (BMIMI), Festsaal, Radetzkystraße 2, 1030 Wien

Details und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie [hier](#).

2. Informations- und Vernetzungstag zu Horizon Europe Cluster 4 und Online-Event zum Clean Industrial Deal

Zum Jahresende laden FFG und BMIMI zu zwei Veranstaltungen rund um Horizon Europe Cluster 4 "Digitalisierung, Industrie und Weltraum" ein. Beide Termine bieten aktuelle Informationen, Einblicke der Europäischen Kommission und Gelegenheit zum Austausch mit Expert:innen und potenziellen Projektpartner:innen.

Info- & Vernetzungstag „What's Next in Horizon Europe Cluster 4“

28. November | 9:30-17:00 Uhr | Wien

- Überblick über die Ausschreibungen 2026/27
- Ausblick auf das kommende Rahmenprogramm durch die Europäische Kommission
- Spannende Erfolgsgeschichten, Vernetzung mit FFG-Expert:innen vieler Förderformate und vieles mehr.

Die Anmeldung ist [hier](#) möglich.

TECHNOLOGIE

Online-Event „Research & Innovation for the Clean Industrial Deal“

16. Dezember | 14:00-15:00 Uhr

In Kooperation mit der Industriellenvereinigung (IV)

- Vorstellung des neuen horizontalen Calls im Arbeitsprogramm 2026-27
- Rund 600 Mio. Euro für demonstrationsreife F&E-Projekte zur Dekarbonisierung energieintensiver Industrien

Knüpfen Sie neue Kontakte, tauschen Sie Erfahrungen aus und informieren Sie sich über die letzten Ausschreibungen in Horizon Europe - beim Info- & Vernetzungstag in Wien oder beim Online-Event im Dezember.

Die Anmeldung ist [hier](#) möglich.

3. Großer Fortschritt bei gedruckten Solarzellen

Dem Institut für Print- und Medientechnik der TU Chemnitz gelang der Druck effizienterer und haltbarer Solarzellen. Die DFG-Forschungsgruppe POPULAR führt nun universitätsübergreifend Alterungsuntersuchungen an den Zellen durch.

Die bereits 2011 entwickelte erste auf Papier gedruckte Solarzelle war mit einer Leistungseffizienz von nur 1,7 Prozent und einer sehr reduzierten Haltbarkeit noch nicht ganz überzeugend. Nun ist es der Arbeitsgruppe gelungen, Solarzellen mit einer Effizienz von neun Prozent und deutlich verbesserter Haltbarkeit zu drucken. Dabei liegt die Ausbeute bei der Produktion der gut funktionierenden Zellen bereits bei über 88 Prozent und ist damit schon sehr hoch.

Organische Halbleiter befinden sich in der zentralen, photoaktiven Schicht der Solarzelle und wandeln einfallendes Licht in einen Elektronenstrom um. Die an der TU Chemnitz gedruckten Zellen nutzen hierfür die Polymermischung PM6:Y12, die in fünf weitere Schichten eingebettet ist. Mithilfe dieser Schichten kann die gewonnene elektrische Leistung nutzbar gemacht werden. Die Schichten werden wie eine Zeitschriftenseite auf einer Rollendruckmaschine gedruckt. Dabei werden flüssige Druckfarben aufeinandergelegt und getrocknet. Allerdings werden diese Schichten nicht aufgrund ihrer Farbe genutzt, sondern aufgrund ihrer elektrischen Funktionen.

Nun werden diese Solarzellen einer beschleunigten Alterung unterzogen. Nach sechs Wochen können diese gealterten Solarzellen mit frischen, an der TU Chemnitz gedruckten Solarzellen verglichen werden, um die Ursachen der Alterung zu ermitteln. Die gewonnenen Erkenntnisse helfen bei der Entwicklung neuer organischer Halbleiter.

Ausgabe 21 | 18.11.2025

BETRIEB UND UMWELT

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633

DI Christian Gojer | T 05-90909-3632

Wolfgang Huber LL.M. | T 05 90909-4210

1. Update EUDR Verordnung - State of Play

Die Europäische Kommission hat ein neues [Dokument](#) veröffentlicht, indem für die Übergangsperiode für die Zollerklärungen nun eine sog. „conventional dds referenznummer“ bestimmt worden ist. Dies wurde von der Kommission bereits im April 2025 in den FAQs (9.2.) angekündigt. Die „Dummie“-Nummer bezieht sich auf Produkte im Übergangszeitraum, das heißt Produkte, die vor dem 30.12.2025 in Verkehr gebracht worden sind und daher noch nicht den Verpflichtungen der EUDR unterliegen. Beim Export muss allerdings eine Referenznummer in die Zollerklärung aufgenommen werden. Dazu dient die sog. „conventional dds referenz number“.

Die EK hält an ihrem Vereinfachungsvorschlag fest und setzt Schritte für den Fall, dass es zu keiner Trilogeinigung kommt, so dass der Anwendungsbeginn 30.12.2025 ohne Komplikationen beim Export erfolgen kann.

Ad Trilog: Noch gibt es kein Verhandlungsmandat des Rates. Eine Mehrheit der Mitgliedstaaten stimmt dem von der EU-Kommission vorgelegten Vereinfachungsvorschlag so nicht zu und verlangt einen weiteren Aufschub um ein Jahr für alle Unternehmen und teilweise auch weitere Vereinfachungen. Die nächste Abstimmung ist am morgen.

Heute war eine [Aussprache](#) im EP Umweltausschuss mit EU Kommissarin Roswall. Heute wird im darüber abgestimmt, ob im EU-Parlament das Dringlichkeitsverfahren angewendet werden soll. Mögliche inhaltliche Änderungen zum EU-Kommissionsvorschlag werden im Plenum Ende November (24.11.-27.11.) abgestimmt.

2. Änderungen in vier AEV und der Emissionsregisterverordnung

Mit der Sammelnovelle werden gleich mehrere Verordnungen geändert.

Die umfangreichste Änderung erfährt die **AEV Verbrennungsgas**. Bei der Behandlung von Gasen aus Verbrennungsprozessen fällt Abwasser an, welches starke Belastungen mit anorganischen Inhaltsstoffen aufweist. Durch die Novelle der Verordnung werden insbesondere die BVT-Schlussfolgerungen für Abfallverbrennung im Abwasserbereich umgesetzt. Außerdem wird der neue Begriff „Polychlorierte Dibenz-p-dioxine und -furane“ in allen Paragraphen und Anlagen der Verordnung verwendet.

In der **AEV Getränke** und der **Emissionsregisterverordnung 2017** gibt es jeweils eine kleine Anpassung in Bezug auf IE-Richtlinien-Anlagen.

In der **AEV anorganische Pigmente** und der **AEV anorganische Chemikalien** gibt es eine Präzisierung in Bezug auf die Summe des Chlorid- und Sulfatgehalts des Abwassers.

Links und weitere Infos in den [Umweltnews](#).

AUSGABE 21 | 18.11.2025

ALLGEMEINES

1. Hilfe, mein Kunde zahlt nicht? Keine Panik!

Fehlende Liquidität aufgrund Zahlungsverzugs bei den Kundinnen und Kunden bzw. Geschäftspartner:innen ist eines der Hauptprobleme im Unternehmen und kann bei einem ungenügenden Forderungsmanagement bis zur Zahlungsunfähigkeit und damit zur Insolvenz führen.

Inhalte:

- Vertragsgestaltung
- Absicherungsmöglichkeiten (Zahlungsmodalitäten, Eigentumsvorbehalt, Aufrechnung, Pfandrechte, Zurückbehaltungsrecht, Bankgarantien, Bürgschaften)
- Wie sieht eine korrekte Rechnung aus?
- Was tun bei Zahlungsverzug? (Mahnung, Mahnspesen, Ratenzahlungsvereinbarungen, Sicherheitenrealisierung, Vertragsauflösung)
- Verfahren der Forderungsbetreibung (eigenständige Mahnung, Inkassobüro, gerichtliche Betreibung, Kosten)
- Verzugszinsen, Pönalen
- Wann verjähren Forderungen?
- Wie exekutiere ich Forderungen?
- Wer zahlt die Kosten?
- Kann ich einen Insolvenzvertrag stellen, um mein Geld zu bekommen?

Termin/Ort: Di, 9.12.2025: 14:00 - 16:00 Uhr, Online

Trainerin: Priv.-Doz. Mag. Dr. Henriette Boscheinen-Duursma LL.M., M.A.S

Preis: EUR 89,- für WKOÖ-Mitglieder; EUR 119,- für Nicht-WKOÖ-Mitglieder

Anmeldung: <https://veranstaltungen.wkooe.at/veranstaltung/2026-3594>

AUSGABE 21 | 18.11.2025

ALLGEMEINES

2. Unternehmenserhalt durch Rechtsvorsorge

Wie bleibt mein Unternehmen handlungsfähig, wenn ich sterbe? Wie vermeide ich eine gerichtliche Vermögenskontrolle, wenn mir ein Unfall passiert? Wird mein Betrieb im Todesfall für die Pflichtteile zerschlagen? Was passiert mit meinem Unternehmen im Scheidungsfall? Diese und viele weitere Fragen stellen sich Unternehmer:innen. Um den Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern, reicht es nicht, nur für das Unternehmen vorzusorgen. Passieren dem/der Unternehmer:in unvorhersehbare Ereignisse, lähmt die dann eintretende gesetzliche Rechtslage die Entscheidungsfindung oft über Jahrzehnte oder führt zu einer Unternehmenszerschlagung. Das gilt sowohl für Einzelunternehmer:innen als auch für Gesellschafter:innen einer Personen- oder Kapitalgesellschaft. Viele dieser Nachteile kann man vermeiden, indem man ausreichend vorsorgt. Damit sichert man nicht nur den Betrieb nachhaltig ab, sondern auch seine Angehörigen.

Inhalte:

- Vermögensnachfolge: Wer hat welche Ansprüche im Todesfall? Wie ist das Unternehmen rasch handlungsfähig?
- Personenvorsorge: Wer kümmert sich wie um meine Angelegenheiten, wenn ich es selbst nicht mehr kann?
- Ehe- und Lebensgemeinschaft: Wie ist das Unternehmen im Scheidungs- oder Trennungsfall betroffen? Wie wirkt sich das Unternehmen auf den Unterhaltsanspruch aus?
- Vor- und Nachteile der Rechtsformen für diese Fragen
- Bedeutung und Rechtswirkung des Belastungs- und Veräußerungsverbots

Termin/Ort: Do, 11.12.2025: 10:00 - 12:00 Uhr, Online

Trainer: Mag. Benedikt Berger

Preis: EUR 89,- für WKOÖ-Mitglieder; EUR 119,- für Nicht-WKOÖ-Mitglieder

Anmeldung: <https://veranstaltungen.wkooe.at/veranstaltung/2026-8794>