

## **BILDUNG & ARBEIT**

### **1. Entlassung eines Betriebsratsmitglieds wegen erheblicher Ehrverletzungen**

Der beklagte Arbeitnehmer war bei der klagenden Arbeitgeberin als Berufskraftfahrer tätig und Betriebsratsmitglied. Anfang November 2024 beantragte er beim Fuhrparkleiter C\*\*\* Spurketten für die vorderen Räder seines Busses. Da der Fuhrparkleiter den Unterschied zwischen Schneeketten und Spurketten nicht kannte, machte sich der Beklagte in Anwesenheit anderen Mitarbeiter über C\*\*\* lustig und lachte ihn aus. Zur gleichen Zeit hatte der Beklagte Probleme mit der Standheizung in dem von ihm gelenkten Bus. Trotz mehrfacher Reparaturen fiel die Standheizung immer wieder aus. Bei Defekten am Bus ist grundsätzlich erste Anlaufstation die Disposition, weil diese 24 Stunden durchgehend erreichbar ist. Bezüglich des Standheizungsproblems kontaktierte der Beklagte jedoch öfters telefonisch C\*\*\* als Fuhrparkleiter, der auch stets bemüht war, dem Beklagten zu helfen.

Am 2.12.2024 meldete der Beklagte neuerliche Probleme mit der Standheizung beim Werkstättenleiter, weil er C\*\*\* nicht erreichen konnte. Noch während des Telefonats mit dem Werkstättenleiter kam C\*\*\* hinzu und teilte der Werkstättenleiter dem Beklagten mit, dass C\*\*\* gerade in sein Büro gekommen sei und er sein Handy auf laut schalten würde. Daraufhin meinte der Beklagte, was er mit dem C\*\*\* wolle, weil dieser ohnehin nie abheben würde. C\*\*\* meinte dann direkt über den Lautsprecher zum Beklagten, dass er um einen respektvollen Umgang ersuche. Daraufhin schrie der Beklagte lautstark am Telefon zu C\*\*\* in einem aggressiven Ton: "Ich schlag dir in die Fresse und schlag dich ungespitzt in den Boden, du dreckiger Lausbua!". C\*\*\* konnte darauf nichts mehr sagen, weil der Beklagte bereits das Telefonat beendet hatte. Der Werkstattleiter und ein weiterer Mitarbeiter haben dieses Telefonat mitgehört.

Noch am selben Tag wurde der Beklagte vom Dienst freigestellt und tags darauf entlassen. Mit der eingebrachten Klage begehrte die Arbeitgeberin die nachträgliche Zustimmung des Klägers zur Entlassung, in eventuelle Zustimmung zur (erst auszusprechenden) Entlassung, in eventuelle Kündigung. Das Erstgericht erteilte die Zustimmung zur bereits ausgesprochenen Entlassung des beklagten BR-Mitglieds, das OLG Graz bestätigte diese Entscheidung:

Gemäß § 120 Abs 1 ArbVG darf ein Mitglied des Betriebsrats bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts aus einem der in § 122 ArbVG normierten Gründe entlassen werden. Beim Entlassungsgrund der erheblichen Ehrverletzung nach § 122 Abs 1 Z 5 ArbVG kann die Entlassung jedoch auch gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Nach dieser Bestimmung kann das Gericht die Zustimmung zur Entlassung ua dann erteilen, wenn sich das Betriebsratsmitglied einer erheblichen Ehrverletzung gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmer des Betriebs zuschulden kommen lässt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

Ehrverletzungen sind alle Handlungen (insbesondere Äußerungen), die geeignet sind, das Ansehen und die soziale Wertschätzung des Betroffenen durch Geringschätzung, Vorwurf einer niedrigen Gesinnung, üble Nachrede, Verspottung oder Beschimpfung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl des Betroffenen zu verletzen. Dass im vorliegenden Fall die festgestellten, mit der Androhung körperlicher Gewalt verbundenen Äußerungen des Beklagten objektiv geeignet sind, ehrverletzend zu wirken, und dass sie im konkreten Fall diese Wirkung auch erreicht haben (C\*\*\* war durch die Äußerung derart eingeschüchtert, dass er beabsichtigte, nicht auf die Weihnachtsfeier zu gehen, weil er befürchtete, dort vom Beklagten attackiert zu werden), kann nicht ernsthaft bestritten werden.

## **BILDUNG & ARBEIT**

Entscheidend ist aber auch, inwieweit durch die Ehrverletzung die betriebsverfassungsrechtliche Zusammenarbeit zwischen Betriebsinhaber und Betriebsratsmitglied beeinträchtigt wird (vgl OGH 28. 4. 2014, 8 ObA 76/13d, ARD 6408/11/2014). Aus der bisherigen Rechtsprechung ist nicht abzuleiten, dass eine Ehrverletzung, die sich gegen einen Arbeitnehmer des Betriebes richtet (und nicht gegen den Arbeitgeber direkt), schon ganz grundsätzlich nicht geeignet wäre, eine weitere Zusammenarbeit zwischen Betriebsinhaber und BR-Mitglied zu beeinträchtigen, zumal diese jedenfalls so schwerwiegend sein kann, dass der Betriebsinhaber mit sofortiger Wirkung eine fristlose Beendigung herbeiführen muss. Davon ist im vorliegenden Fall auszugehen.

Das im konkreten Fall dem Beklagten vorzuwerfende Verhalten steht in keinem Zusammenhang mit seinem Mandat als Betriebsrat, weshalb er sich (im Rechtsmittelverfahren) zu Recht auch nicht mehr auf die Mandatsschutzklausel des § 120 Abs 1 ArbVG beruft. Das aggressive, ehrverletzende Verhalten des Beklagten richtet sich gegen den das Bindeglied zwischen Berufskraftfahrer und Disposition darstellenden Fuhrparkleiter. Schon die zuvor getätigten Äußerungen im Zusammenhang mit den Spurketten bringen die Geringschätzung durch den Beklagten zum Ausdruck, mögen diese auch für sich allein gesehen die sofortige Entlassung eines Betriebsrates noch nicht rechtfertigen. Sie zeigen aber bereits eine abwertende Haltung gegenüber dem Fuhrparkleiter auf. Die zuletzt festgestellten Äußerungen, die nicht nur Ehrverletzungen, sondern auch die Androhung einer schweren Körperverletzung beinhalten, weshalb der Fuhrparkleiter verunsichert war, sich bedroht fühlte und die Weihnachtsfeier nicht besuchen wollte, sind auf eine nicht funktionierende Standheizung zurückzuführen, für die der Fuhrparkleiter keine Verantwortung trägt, und sind durch nichts zu rechtfertigen. Vielmehr stören sie erheblich die betriebliche Ordnung und erfordern nicht zuletzt im Hinblick auf die den Betriebsinhaber treffende Fürsorgepflicht gegenüber dem Fuhrparkleiter dessen rasche Reaktion. Mit einer Ermahnung kann hier nicht mehr das Auslangen gefunden werden und schon gar nicht mit einer Anweisung, sich künftig hinsichtlich defekter Fahrzeuge ausschließlich an die Disposition und nicht zusätzlich an den Fuhrparkleiter zu wenden.

Unbestritten steht auch fest, dass die Arbeitgeberin das Vertrauen in den Beklagten verloren hat, ob sich dieser tatsächlich so benimmt, wie man es von ihm als Berufskraftfahrer annehmen würde. Demgemäß kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass er die Vorbildfunktion als BR-Mitglied erfüllen kann.

Das Berufungsgericht teilt daher der Auffassung des Erstgerichts, dass im konkreten Fall die Zustimmung zur bereits ausgesprochenen Entlassung zu erteilen ist. (Urteil rechtskräftig)

OLG Graz 25.6.2025, 7 Ra 25/25p

## **BILDUNG & ARBEIT**

### **2. Landesfamilienpreis Felix Familia 2026**

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind heute mehr denn je ein Erfolgsfaktor - für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genauso wie für Unternehmen. Wer Familienfreundlichkeit nicht nur praktiziert, sondern als festen Bestandteil der Unternehmensphilosophie verankert, stärkt Motivation und sichert nachhaltige Zukunftsfähigkeit. Das Land Oberösterreich lädt gemeinsam mit der WKO Oberösterreich und der Industriellenvereinigung OÖ in Kooperation mit den OÖNachrichten und Tips alle familienorientiert arbeitenden Unternehmen zur Teilnahme am „Felix Familia 2026“ ein.

Einreichen können Unternehmen aller Größenordnungen, Non-Profit- sowie öffentlich-rechtliche Unternehmen/Institutionen mit kreativen und innovativen Projekten bis 15. Jänner 2026. Dies ist ausschließlich online auf <http://www.familienkarte.at> in Form einer Projektbeschreibung mit aussagekräftigen Fotos möglich. Die Projekteinreichung ist nach der Anzahl der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter im Unternehmen in drei Kategorien möglich:

- Kategorie I: Unternehmen bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kategorie II: Unternehmen mit 21-100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Kategorie III: Unternehmen ab 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Weitere Informationen zum Wettbewerb sowie das Einreichformular finden Sie [hier](#).

### **3. Lehre statt Leere - das Lehrbetriebscoaching**

Eine Lehre stellt Lehrbetriebe manchmal vor Herausforderungen oder auch besondere Chancen. Das „Lehre statt Leere“ Lehrbetriebscoaching hilft Unternehmen, sich als attraktiver Ausbildungsbetrieb zu positionieren.

Das Coaching ist speziell für Betriebe geeignet, die bereits ausbilden oder in naher Zukunft die Ausbildung von Lehrlingen planen. Die Coachings sind kostenlos, vertraulich und werden österreichweit angeboten. Die Dauer der Beratungsgespräche und Coachings bestimmen Sie.

#### **Was das Coaching bietet**

- Betriebliche Ausbildungsstrukturen optimieren
- Potenziale und Stärken von Lehrlingen und Ausbildungsverantwortlichen individuell weiterentwickeln
- Bei herausfordernden Situationen im Ausbildungsalltag richtig reagieren

Ausgabe 20 | 4.11.2025

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

## **BILDUNG & ARBEIT**

### **Wie das Coaching abläuft**

Im Coaching werden Lehrbetriebe und/oder Ausbilderinnen und Ausbilder bei Herausforderungen rund um die Lehrausbildung individuell beraten und begleitet. Ziel ist, Hilfe zur Selbsthilfe zu bieten und Lösungen und Möglichkeiten am Weg zum Lehrabschluss zu finden.

Der Coach hilft beim Erarbeiten individueller Lösungen und begleitet Lehrbetriebe und/oder Ausbilderinnen und Ausbilder. Telefonisches Coaching und Coaching über das Internet sind möglich - wenn die Entfernung groß, die Zeit knapp oder der Bedarf kurzfristig ist. Die Coaches unterliegen der Schweigepflicht und dürfen keine Informationen weitergeben.

Weitere Informationen: [www.lehre-statt-leere.at](http://www.lehre-statt-leere.at)

Wirtschaftskammer OÖ

Lehre.fördern

Wiener Straße 150, 4020 Linz

T: 05-90909-2010, F: 05-90909-4089

E: [lehre.foerdern@wkoee.at](mailto:lehre.foerdern@wkoee.at)

W: [www.lehre-foerdern.at](http://www.lehre-foerdern.at)

Ausgabe 20 | 4.11.2025

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

## **BILDUNG & ARBEIT**

### **4. Kündigung von Arbeitsverhältnissen in herausfordernden Zeiten**

Kündigungen durch den/die Arbeitgeber:in sollten vorbereitet sein, um keinen Anlass zur Klage zu geben. Dieses Seminar klärt Sie über Kündigungsfristen, Kündigungen im Krankenstand und Kündigungsschutz auf.

#### **Inhalte:**

- Angleichung der Kündigungsfristen bei Arbeiter/Angestellte ab 2021 -> Was ist jetzt schon zu tun?
- Kündigungsfristen rechtssicher berechnen
- Kündigung im Krankenstand -> was ist zu beachten?
- Dienstfreistellung während der Kündigungsfrist -> Automatischer Urlaubsabbau?
- Änderungskündigungen -> wann ist das eine Alternative? Formulierungsvarianten
- Allgemeiner Kündigungsschutz
- Besonderer Kündigungsschutz

**Termin/Ort:** Mittwoch, 19.11.2025, 12:30 - 16:30 Uhr, Online

**Trainer:** Mag. Dr. Andreas Gattinger, WKOÖ

**Preis:** EUR 179,-- pro Termin; inkl. Arbeitsunterlagen

**Anmeldung:** <https://veranstaltungen.wkooe.at/veranstaltung/2026-6108>

## **ENERGIE**

### **1. ÖVGW-Forschungsbericht Grünes Gas 2024 veröffentlicht**

Die Österreichische Vereinigung für das Gas- und Wasserfach (ÖVGW) hat ihren aktuellen Forschungsbericht Grünes Gas 2024 veröffentlicht. Der jährlich erscheinende Bericht fasst die aktuellen Ergebnisse und Entwicklungen aus den Forschungsinitiativen Green Gas 4 Grids und Green Gas 4 Mobility zusammen - und zeigt, wie vielfältig und dynamisch die Arbeit an der klimaneutralen Energiezukunft ist.

Im Mittelpunkt der Forschungsarbeiten standen 2024 vor allem Fragen rund um den künftigen Einsatz von Wasserstoff - von der Qualitätssicherung und Einspeisung über Materialfragen bis hin zur Anpassung bestehender Gasinfrastrukturen. Weitere Projekte widmeten sich der Nutzung von Biomasse in der Gasproduktion und der Reduktion von Methanemissionen. Insgesamt wurden 12 Forschungsvorhaben mit Partnerinnen und Partnern aus Wissenschaft und Industrie durchgeführt - darunter Universitäten, Kompetenzzentren und Unternehmen aus Österreich und ganz Europa.

[Zum Forschungsbericht](#)

### **2. EAG-Monitoringbericht für 2025 veröffentlicht**

Die E-Control hat gemäß dem **Erneuerbaren-Ausbau-Gesetz (EAG)** den Monitoringbericht 2025 für das Berichtsjahr 2024 veröffentlicht. Dieser Bericht bietet einen detaillierten Überblick über den Fortschritt der Erneuerbaren-Ziele in Österreich und ist ein zentraler Baustein für die Bewertung der Entwicklungen in der Strom- und Gaserzeugung aus erneuerbaren Energiequellen. Die Fortschritte im Energiesektor sind für die Erreichung der Klimaziele und die Energieunabhängigkeit von besonderer Bedeutung.

Zu den wichtigsten Zielen des EAG gehört es, den österreichischen Stromverbrauch bis 2030 bilanziell zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen zu decken. Zudem soll bis dahin eine zusätzliche Produktion von 27 TWh erneuerbarem Strom und eine Erhöhung des Anteils erneuerbaren Gases auf 5 TWh erreicht werden.

#### **Wichtige Ergebnisse 2024**

- Bruttostromerzeugung: 81.904 GWh (plus 8.621 GWh gegenüber 2023)
- Erneuerbare Stromerzeugung: 67.287 GWh (bzw. 94 Prozent des Bruttostromverbrauchs)

## **ENERGIE**

- Zubau erneuerbarer Kapazitäten: insgesamt 2.578 MW, davon
  - Photovoltaik: +2.130 MW
  - Windkraft: +196 MW
  - Laufkraftwerke: +120 MW
  - Biomasse: +12 MW
  - Biogas: +3 MW
- Marktprämienförderung: 3.092 GWh gefördert, 114 Mio. Euro ausbezahlt

Den aktuelle EAG-Monitoringbericht finden Sie [hier](#).

### **3. Webinar: Elektrische Heißwasser- und Dampfproduktion**

Die nachhaltige Transformation der industriellen Energieerzeugung ist heute von zentraler Bedeutung für Betriebe, die ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren und langfristig auf umweltfreundliche Prozesse umstellen wollen. Besonders im Bereich der Heißwasser- und Dampferzeugung bestehen Potenziale, den fossilen Energieverbrauch durch den Einsatz erneuerbarer Energien zu senken. Um das Potenzial der zunehmenden Versorgung mit erneuerbarem Strom optimal zu nutzen, bieten Elektro- und Elektrodenkessel eine bewährte und verfügbare Technologie zur effizienten Wärmeerzeugung.

In diesem klimaaktiv Webinar erfahren Sie von führenden Herstellern Details zum Stand der Technik im Bereich Elektro- und Elektrodenkesseln, ihren Anwendungsgebieten und Fallbeispielen. Weiters wird der klimaaktiv Leitfaden zum Thema Elektrische Heißwasser- und Dampfproduktion vorgestellt.

**Datum:** Dienstag, 18. November 2025

**Ort:** MS Teams

**Uhrzeit:** 10:00 - 12:30 Uhr

**Anmeldung:** [Webinar: Elektrische Heißwasser- und Dampfproduktion | klimaaktiv](#)



## STEUERN UND FINANZEN

### 1. Einmalzahlung gemäß Metallindustrie KV ist steuerfrei!

Das BMF hat die folgende Frage beantwortet:

#### Anfrage:

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen 2025 für die Beschäftigten in der Metallindustrie (Arbeiter und Angestellte) wurde neben der prozentuellen Erhöhung der Ist- und Mindestlöhne auch die Bezahlung einer sogenannten Kaufkraftsicherungsprämie vereinbart. Arbeitnehmer, die am 31.10.2025 beschäftigt waren und diese am 30.11.2025 sowie am 30.6.2026 noch sind, erhalten jeweils eine Einmalprämie in Höhe von 500 Euro mit der Dezember-Abrechnung 2025 bzw. der Juli-Abrechnung 2026 zur Sicherung der persönlichen Kaufkraft. Für Lehrlinge sowie Teilzeitbeschäftigte gelten für die Einmalzahlung eigene Regelungen.

Durch die Betriebsvereinbarung kann die Kaufkraftsicherungsprämie für jeweils 250 Euro in einen freien Tag gewandelt werden. Die Betriebsvereinbarung muss bis spätestens 12. Dezember 2025 abgeschlossen werden. Wird keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, so besteht ein Anspruch auf Auszahlung der Kaufkraftsicherungsprämie. Eine spätere Umwandlung des Geldanspruchs in Zeit ist unzulässig.

Die Betriebsvereinbarung kann unter bestimmten Voraussetzungen einzelne Gruppen von Arbeitnehmern von der Umwandlung ausnehmen. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Umwandlung der Kaufkraftsicherungsprämie in Freizeit durch schriftliche Einzelvereinbarung erfolgen. Durch die Einzelvereinbarung darf jedenfalls die Höhe der Kaufkraftsicherungsprämie bzw. der zusätzlichen Freizeit nicht gekürzt werden.

- Erfüllt die im Kollektivvertrag für Arbeitnehmer in der Eisen- und Metallerzeugenden und verarbeitenden Industrie 2025 geregelte Kaufkraftsicherungsprämie in der Höhe bis zu 500 Euro, welche spätestens mit der Dezemberabrechnung für 2025 ausbezahlt werden muss, die Voraussetzungen des § 124b Z 478 EStG in der derzeit gültigen Fassung für eine steuerfreie Auszahlung?
- Erfüllt die im Kollektivvertrag für Arbeitnehmer in der Eisen- und Metallerzeugenden und verarbeitenden Industrie 2025 geregelte Kaufkraftsicherungsprämie in der Höhe bis zu 500 Euro, welche spätestens mit der Dezemberabrechnung für 2025 ausbezahlt werden muss, die Voraussetzungen des § 124b Z 478 EStG in der derzeit gültigen Fassung für eine steuerfreie Auszahlung, wenn die Prämie durch eine Betriebsvereinbarung reduziert wird? Diese Möglichkeit besteht, wenn ein Teil der Prämie in einen Freizeitananspruch umgewandelt wird.
- Erfüllt die im Kollektivvertrag für Arbeitnehmer in der Eisen- und Metallerzeugenden und verarbeitenden Industrie 2025 geregelte Kaufkraftsicherungsprämie in der Höhe bis zu 500 Euro, welche spätestens mit der Dezemberabrechnung für 2025 ausbezahlt werden muss, die Voraussetzungen des § 124b Z 478 EStG in der derzeit gültigen Fassung für eine steuerfreie Auszahlung, wenn die Prämie in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen reduziert wird? Diese Möglichkeit besteht, wenn ein Teil der Prämie in einen Freizeitananspruch umgewandelt wird.



## **STEUERN UND FINANZEN**

### **Antwort des BMF:**

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. Als Vorfrage ist daher stets zu prüfen, ob es im Unternehmen Prämienzahlungen gegeben hat, die nun wegen der Kaufkraftsicherungsprämie reduziert werden, was für die Klassifizierung als steuerfreie Mitarbeiterprämie schädlich wäre. Dabei ist auf das Prämienmodell im Ganzen zu achten und nicht auf die Auszahlung an individuelle Mitarbeiter.

In den Kalenderjahren 2020 und 2021 gewährte Corona-Prämien (§ 124b Z 350 EStG 1988), 2022 und 2023 gewährte Teuerungsprämien (§ 124b Z 408 EStG 1988) und/oder eine in 2024 gewährte Mitarbeiterprämie (§ 124b Z 447 EStG 1988) stellen hingegen keine Zahlungen dar, welche bisher üblicherweise gewährt wurden und stehen daher einer steuerfreien Mitarbeiterprämie nicht im Wege.

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. Steht einem Arbeitnehmer kollektivvertraglich 2025 eine Mitarbeiterprämie zu, welche die Voraussetzungen für eine steuerfreie Gewährung gemäß § 124b Z 478 EStG 1988 erfüllt, und wird ein Teil der Prämie mittels Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen in einen Freizeitanspruch umgewandelt, bleibt die Steuerfreiheit der Mitarbeiterprämie 2025 erhalten.

Ausgabe 20 | 4.11.2025

## **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. Vorschlag zur Vereinfachung der EU-Entwaldungsverordnung**

Die Europäische Kommission hat heute wie bereits angekündigt gezielte **Maßnahmen** zur **EUDR** vorgeschlagen, mit dem **Ziel** die **Umsetzung** der EU-Verordnung über entwaldungsfreie Lieferketten (EUDR) zu **erleichtern** und die **Belastung** für Unternehmen zu **reduzieren**.

#### **Ziel des Änderungsvorschlags:**

- Sicherstellung eines voll funktionsfähigen IT-Systems zur Rückverfolgbarkeit.
- Vereinfachung der Berichtspflichten für Kleinst- und Kleinunternehmen aus Ländern mit geringem Risiko (womit lt. EK auch nahezu 100 Prozent der Land- und Forstwirte in der EU umfasst sein sollen)
- Konzentration der Sorgfaltspflicht auf die Erst-Inverkehrbringer von Produkten. (bspw. müsste für Kakaobohnen nur eine Sorgfaltserklärung vom Importeur eingereicht werden, der sie auf dem EU-Markt platziert - nachgelagerte Hersteller von Schokoladenprodukten müssten keine neue Erklärung im IT-System mehr abgeben.

#### **Vereinfachungen für Unternehmen:**

- Nachgelagerte Händler und Hersteller müssen keine eigenen Sorgfaltserklärungen mehr abgeben.
- Kleinst- und Kleinunternehmen geben nur eine einmalige Erklärung ab - sofern Daten bereits verfügbar sind, entfällt jegliche Aktion im IT-System.

#### **Übergangsfristen:**

- **Große und mittlere Unternehmen:** Anwendung ab **30. Dezember 2025**, mit **6 Monaten Übergangsfrist** für Kontrollen und Durchsetzung.
- **Kleinst- und Kleinunternehmen:** Anwendung ab **30. Dezember 2026**.

#### **Hintergrund:**

Die EUDR soll sicherstellen, dass Produkte auf dem EU-Markt nicht zur Entwaldung beitragen. Seit Juni 2023 arbeitet die Kommission an der weiteren Umsetzung (u.a. durch eine Vielzahl an Leitlinien). Die heutigen Vorschläge könnten lt. EK den Verwaltungsaufwand um bis zu **30 Prozent reduzieren**.

#### **Next Steps:**

Das Europäische Parlament und der Rat werden nun den Vorschlag beraten, wobei die EU Kommission zur raschen Annahme bis Ende 2025 aufruft. **Falls der Vorschlag nicht rechtzeitig bis Ende 2025 von den Mitgesetzgebern angenommen werden kann, würde die EUDR in ihrer derzeitigen Fassung am 30. Dezember 2025 anwendbar sein.**

Ausgabe 20 | 4.11.2025

## **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

### Links:

- [EK Änderungsvorschlag EUDR](#)
- [Annex](#)
- [EK Pressemitteilung](#)

### **2. REACH: Änderung hinsichtlich per- und polyfluorierter Alkylsubstanzen in Feuerlöschschäumen**

Mit einer Änderung des Anhang XVII der REACH Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 werden bereits bestehende Verbote bzgl. Feuerlöschschäumen für bestimmte fluorhaltige Stoffe (z.B. PFOA, PFOS, etc.) ergänzt.

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

### **3. Änderung über die an die Europäische Chemikalienagentur zu entrichtenden Gebühren und Entgelte (REACH)**

Die Gebührenverordnung zu REACH - Registrierung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe - wurde geändert.

Wesentliche Änderungen sind:

- Erhöhung der Gebühren um 19,5 Prozent
- Änderung der Vorgehensweise zur Überprüfung der Unternehmensgröße (KMU-Status)

Details und Links in den [Umweltnews](#)

AUSGABE 20 | 4.11.2025

## **ALLGEMEINES**

### **1. Gewährleistung, Garantie, Produkthaftung und AGB**

In diesem Seminar werden Unternehmer:innen mit den wichtigsten Haftungstatbeständen vertraut gemacht, lernen die Vertragssicherungsmöglichkeiten kennen und bekommen Tipps zur Haftungsvermeidung.

#### **Inhalte:**

- Die wichtigsten Haftungstatbestände (Schadenersatz etc.) im Überblick
- Vertragssicherungsmöglichkeiten (Eigentumsvorbehalt etc.)
- Sonderregelungen für Konsumenten laut Konsumentenschutzgesetz
- Fristen
- Allgemeine Geschäftsbedingungen
- Tipps zur Haftungsvermeidung

**Termin/Ort:** Do, 4.12.2025: 13:00 - 17:00 Uhr, Online

**Trainer:** Mag. Dr. Rudolf Oberschneider

**Preis:** EUR 179,- pro Termin, inkl. Arbeitsunterlagen

**Anmeldung:** <https://veranstaltungen.wkooe.at/veranstaltung/2026-8642>