

Eagle VISION

#04

04/2026



Rechtssicher navigieren

HOLGER BIELESZ
CHECKLISTE
SICHERE VERTRÄGE

HELMUT ENGELBRECHT
GASTBEITRAG
ENTGELTTRANSPARENZ


ARS
Akademie

LegalPrimeLeague

WISSEN ENTSCHIEDET, WER VORNE MITSPIELT

10 % auf Rechtskurse
aus den Bereichen

- » Arbeitsrecht
- » Bau- und Immorecht
- » Compliance
- » Digitalrecht & Datenschutz
- » Gesellschaftsrecht
- » Vergaberecht

**Aktion
gültig bis
8. Juni**



Detailinfos unter
ars.at/legal



Liebe Leserinnen und Leser,

Recht ist längst mehr als ein reines Regelwerk: Es ist ein strategisches Instrument. In einer Zeit, in der sich wirtschaftliche Rahmenbedingungen, gesellschaftliche Erwartungen und regulatorische Anforderungen mit hoher Geschwindigkeit verändern, wird rechtliche Kompetenz zu einer entscheidenden Ressource für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Für Entscheidungsträger*innen bedeutet das, rechtliche Fragestellungen nicht isoliert zu betrachten, sondern sie in einen breiteren Kontext von Führung, Organisation und Unternehmenskultur zu stellen.

Seit ihrer Gründung ist die ARS Akademie ein verlässlicher und kompetenter Partner, wenn es darum geht, unterschiedlichste Rechtsgebiete praxisnah in Unternehmen zu bringen und damit Entscheider*innen in ihrer täglichen Verantwortung zu stärken. Auch wenn das aktuelle Eagle Vision Ihnen nur eine kleine Auswahl an Rechtsgebieten vorstellen kann, so freuen wir uns über die Gastbeiträge und Interviews unserer Referent*innen:

Alexander Hasch hat uns einen Gastbeitrag zum Thema „Die effiziente Aufsichtsratssitzung“ geschrieben, Helmut Engelbrecht zur Entgelttransparenzrichtlinie. Wie man Verträge im B2B-Umfeld sicher verfasst, finden Sie in einer Checkliste von Holger Bielesz. Ein weiteres hot topic nimmt Klaus Pfeiffer auf: Wertsicherung neu – welche Wirkung und welche Nebeneffekte sind zu erwarten. Greenwashing soll mit Hilfe der Empowering-Consumer-Richtlinie unterbunden werden. Kann das gelingen? Meinhard Ciresa teilt uns seine Ansichten mit. Den Abschluss macht ein Doppelinterview mit Gerhard Kuras und Franz Schrank zum Reformbedarf im Arbeits- und Sozialrecht.

Neben fundierten Fachbeiträgen geben wir Ihnen auch Einblicke in die Menschen hinter dem Wissen: Unsere Referentinnen und Referenten, die mit ihrer Expertise und Praxiserfahrung den Transfer in den Unternehmensalltag ermöglichen. Ergänzt wird dies durch ausgewählte Weiterbildungsangebote, die Sie dabei unterstützen, Ihre rechtliche Kompetenz gezielt auszubauen und auf dem neuesten Stand zu halten.

Wir wünschen Ihnen eine beflügelnde Lektüre.

Herzliche Grüße
Ihre ARS Akademie



Eagle Vision Team #4 v. l. n. r.:
Alexandra Zotter, Sabine Würtz,
Bianca Dietrich, Birgit Kainz



**RA HON.-PROF.
(FH) DR.
CLEMENS
EGERMANN**

ist Rechtsanwalt und Partner der Barnert Egermann Illigasch Rechtsanwälte GmbH mit langjähriger Erfahrung in der Beratung von Unternehmen. Seine Schwerpunkte liegen im Arbeits-, Unternehmens- & Zivilrecht sowie in der streitigen Rechtsdurchsetzung. Weiters berät er zu Compliance-Fragen und ist Fachautor diverser Publikationen.

Welche Compliance-Themen sind für den Aufsichtsrat wesentlich?

Der Aufsichtsrat muss einerseits die für den Aufsichtsrat selbst relevanten Compliance-Themen beachten, wie z. B. mögliche Unvereinbarkeiten oder Interessenkonflikte. Auf der anderen Seite muss er die für das Unternehmen relevanten Compliance-Themen beachten, die im Detail vom jeweiligen Unternehmen abhängen. Neben den üblichen Themen (wie z.B. Zuständigkeit des Aufsichtsrats für Compliance-Fragen betreffend die Geschäftsführung) gibt es zahlreiche aktuelle Themen wie insbesondere Nachhaltigkeit, Informationssicherheit, Datenschutz und z. B. durch die EU-KI-VO gemachte Vorgaben.

Wie wird im Aufsichtsrat gewährleistet, dass Compliance-Regeln eingehalten werden?

Für die Implementierung eines Compliance-Management-Systems im Unternehmen ist primär die Unternehmensleitung verantwortlich. Diese hat eine dem Unternehmen angemessene Organisation einzurichten, wobei es auf Art, Größe und Organisation des Unternehmens zu beachtende Vorschriften, geografische Präsenz und vergangene Verdachts- oder Anlassfälle ankommt. Der Aufsichtsrat hat aufgrund der vom Vorstand zur Verfügung gestellten Informationen die Einhaltung dieser Vorgaben zu überprüfen. Bei unzureichender Berichterstattung hat der Aufsichtsrat darauf hinzuwirken, dass er die notwendigen Informationen erhält. Der Handlungsspielraum hängt vom jeweiligen Unternehmen und den konkreten Umständen ab. Je größer eine Problemlage, desto aktiver muss der Aufsichtsrat werden, er soll dabei aber nicht in eine faktische Geschäftsführung kommen. Innerhalb dieser Grenze kann der Aufsichtsrat seine gewünschte Positionierung festlegen und sich auch für eine aktivere Rolle entscheiden.



**RA MAG.
JUDITH
MORGENSTERN**

ist Rechtsanwältin in Wien und Gründungspartnerin, der auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei MOSA Rechtsanwälte. Sie berät und vertritt Unternehmen in sämtlichen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten, überdies zeichnet sie sich durch eine umfangreiche Vortrags- und Publikationstätigkeit zu arbeitsrechtlichen Themenstellungen aus.

Aktuell müssen zahlreiche Unternehmen Mitarbeiter*innen kündigen. Was muss man bei Kündigungen beachten, um diese rechtssicher umzusetzen?

Ist ein Unternehmen gezwungen, Mitarbeitende zu kündigen, spielt die Anzahl der von Dienstgeberkündigungen betroffenen Mitarbeitenden eine zentrale Rolle. Wenn ein bestimmter Prozentsatz der Belegschaft gekündigt werden muss oder eine einvernehmliche Auflösung angeboten wird, ist vorab die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice („AMS“) schriftlich zu verständigen („AMS-Frühwarnsystem“). Die Schwellenwerte sind in § 45a AMFG geregelt. Besteht ein Betriebsrat, hat dieser die Verständigung mit zu unterfertigen. Nach der Meldung gilt eine 30-tägige Sperrfrist für Beendigungen. Erfolgt keine Meldung oder wird die Frist nicht abgewartet, sind Kündigungen und einvernehmliche Auflösungen rechtsunwirksam. Davon unabhängig muss auch der Betriebsrat über jede einzelne Kündigung vorab verständigt werden (§ 105 Abs 1 ArbVG).

Welche Besonderheiten sind bei Low Performance zu beachten?

In Österreich besteht ein freies Kündigungsrecht, das heißt, für eine Kündigung ist kein Kündigungsgrund notwendig. Bei älteren Personen oder jenen, die deutlich über dem Marktwert entlohnt werden, besteht jedoch das Risiko einer gerichtlichen Anfechtung wegen „Sozialwidrigkeit“. Im Verfahren wird geprüft, ob die betroffene Person innerhalb angemessener Zeit einen adäquaten Job finden kann. Wird dies verneint, ist es notwendig, dass der Dienstgeber Low Performance als Kündigungsgrund vor Gericht geltend macht. Dafür muss zuvor ein innerbetriebliches Vorverfahren erfolgen: Die Minderleistung ist klar und nachweislich aufzuzeigen und dem Mitarbeitenden Zeit zur Verbesserung einzuräumen. Tritt diese nicht ein, kann Low Performance als Kündigungsgrund geltend gemacht werden.



DR. DANIEL KÖLL, MSC

ist allgemein beeedeter und gerichtlich zertifizierter Sachverständiger für Immobilien sowie Vortragender und Berater. Er war 18 Jahre als Leiter der Rechtsabteilung und Prokurist der größten gemeinnützigen Bauvereinigung in Tirol tätig. Seit Herbst 2024 ist er selbständig und berät umfassend zu wohn- und immobilienrechtlichen Fragestellungen.

Wo liegen im WGG zentrale Interessenkonflikte zwischen gemeinnützigen Bauvereinigungen und Mietervertretungen?

Das WGG zielt darauf, leistbaren, langfristig gesicherten Wohnraum bereitzustellen. Gemeinnützige Bauvereinigungen und Mietervertretungen bekennen sich zu diesem Leitgedanken, vertreten jedoch unterschiedliche Perspektiven der Ausgestaltung. Zwischen sozialpolitischem Anspruch und betriebswirtschaftlicher Realität besteht ein Spannungsfeld. Interessenkonflikte entstehen z. B. bei der Entgeltbildung und Kostenweitergabe, wo das Kostendeckungsprinzip auf geforderte Mietobergrenzen trifft. Höhere Finanzierungsbeiträge erleichtern die Projektfinanzierung, erhöhen aber die Eintrittshürden für Wohnungssuchende. Sanierungen führen kurzfristig zu höheren Kosten, langfristig jedoch zu Einsparungen.

Welche Wirkung hat die WGG-Novelle 2022 bisher auf den geförderten Wohnungsbau in Städten?

Die WGG-Novelle 2022 soll Spekulation mit von gemeinnützigen Bauvereinigungen errichteten Wohnungen unterbinden. Im Umfeld stark gestiegener Baupreise sowie hoher Energie- und Finanzierungskosten und begrenzter urbaner Flächen ist der Wohnungsneubau im gemeinnützigen und gewerblichen Bereich in den vergangenen Jahren stark zurückgegangen. Um den geförderten Wohnbau nachhaltig zu sichern, wären ergänzende Maßnahmen sinnvoll, etwa die Wiedereinführung der Zweckbindung der Wohnbauförderung, stärkere Mobilisierung öffentlicher Grundstücke zu leistbaren Konditionen, schnellere Verfahren, weitere Förderinstrumente zur Abfederung von Zinsrisiken sowie gezielte Unterstützung für Nachverdichtung und Bestandsentwicklung.



DR. MATTHIAS POTYKA, LL.M. (WU)

ist Leiter der Abteilung für Unternehmens-, Gesellschafts- und Insolvenzrecht im Bundesministerium für Justiz sowie ehemaliger Lektor an der Wirtschaftsuniversität Wien und an der Universität Wien. Ein besonderer Fokus seiner Vortrags- und Publikationstätigkeit liegt im Gesellschaftsrecht.

Welche Vorteile bietet die neue Rechtsform der Flexiblen Kapitalgesellschaft („FlexCo“) gegenüber der klassischen GmbH?

Für die 2024 eingeführte Flexible Kapitalgesellschaft, die meistens als FlexCo bezeichnet wird, gelten grundsätzlich dieselben Vorschriften wie für die GmbH. Bei der FlexCo bestehen jedoch einige zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten: So kann eine FlexCo beispielsweise – ähnlich wie eine AG – bedingte Kapitalerhöhungen durchführen und genehmigtes Kapital ausgeben. Auch in Bezug auf den Erwerb eigener Geschäftsanteile hat die FlexCo deutlich größeren Handlungsspielraum als die GmbH. Und mit den Unternehmenswert-Anteilen verfügt die FlexCo über eine besondere Beteiligungsform, die sich vor allem für die Ausgabe an Mitarbeiter*innen eignet.

Die FlexCo wurde von der Praxis auch sehr gut angenommen: In den gut zwei Jahren seit ihrer Einführung wurden in Österreich über 1.600 FlexCos gegründet, womit diese neue Rechtsform die AG zahlenmäßig bereits überflügelt hat.

Ist auch auf EU-Ebene die Einführung einer neuen Kapitalgesellschaftsform geplant?

Ja, auch die EU möchte eine neue Rechtsform einführen, die besonders den speziellen Bedürfnissen von Startups und Scaleups Rechnung tragen soll. Die Europäische Kommission hat daher Mitte März 2026 einen Vorschlag für eine entsprechende EU-Verordnung vorgelegt und möchte, dass dieser vom Rat und vom Parlament möglichst rasch beschlossen wird.

Die neue Rechtsform soll – in Anlehnung einer US-amerikanischen Gesellschaftsform – „EU Inc.“ heißen und sehr einfach und rasch gegründet werden können. Da sich die EU Inc. jedoch in vielerlei Hinsicht von bestehenden Rechtsformen unterscheiden soll, könnte sich die Diskussion auf europäischer Ebene möglicherweise schwieriger gestalten, als sich das die Kommission erhofft.

DIE EFFIZIENTE AUFSICHTSRATS- SITZUNG (IN DER KRISE)

Rechtliche Maßstäbe, Pflichtenverdichtung und Haftungsprävention

Der Aufsichtsrat ist als Kontrollorgan verpflichtet, den Vorstand bzw. die Geschäftsführung kontinuierlich, eigenverantwortlich und mit der gebotenen Sorgfalt zu überwachen. Die effiziente Ausgestaltung der Sitzungen ist keine bloß organisatorische Frage, sondern Ausdruck ordnungsgemäßer Organpflichtenerfüllung mit zentraler haftungsrechtlicher Bedeutung.

Eine effiziente Sitzung setzt rechtzeitige, vollständige und entscheidungsrelevante Informationen durch den Vorstand bzw. die Geschäftsführung voraus. Die Unterlagen müssen eine eigenständige Beurteilung der wirtschaftlichen Lage, der Liquidität und der wesentlichen Risiken ermöglichen. Ebenso ist eine klare Struktur der Sitzung essenziell: Berichts-, Beratungs- und Beschlusspunkte sind klar zu trennen, die Protokollierung muss präzise sein. Der Vorsitzende trägt die Verantwortung für die Beschaffung und Verteilung möglichst umfassender Sitzungsunterlagen sowie für eine strukturierte Sitzungsplanung mit klaren Zeitvorgaben.

Der Aufsichtsrat ist zur kritischen Auseinandersetzung, eigenständigen Bewertung und

dokumentierten Willensbildung verpflichtet. Ein bloßes „Abnicken“ formelhafter Berichte genügt nicht.

Gerade in der Krise ist eine ruhige, effiziente Sitzungsführung essenziell. Liegen im Unternehmen die Nerven blank, muss der Aufsichtsrat umso mehr Kompetenz und Ruhe ausstrahlen. Dem Aufsichtsrat kommt zwar kein eigenständiges Recht zur Stellung eines Insolvenzantrags zu, bei Anzeichen drohender Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung verdichten sich jedoch seine Überwachungspflichten. Zentral ist die Veranlassung einer laufenden – zumindest 14-tägig revolvierenden – professionellen Liquiditätsplanung.

Das fehlende Recht zur Stellung eines Insolvenzantrages entbindet den Aufsichtsrat nicht von Verantwortung. Bei erkennbaren Insolvenzrisiken hat er unverzüglich den Vorstand auf dessen gesetzliche Pflichten hinzuweisen – insbesondere auf die laufende Prüfung der Insolvenzgründe und rechtzeitige Antragstellung. Diese Hinweise müssen klar, nachweisbar und eindringlich erfolgen – eine sorgfältige Dokumentation ist aus haftungspräventiven Gründen unbedingt empfehlenswert.



Univ. Lekt. RA DDr. Alexander Hasch

hat seine Schwerpunkte im Gesellschafts-, Stiftungs- und Umgründungsrecht, M&A, Private Equity, Unternehmensnachfolge und Insolvenzrecht. Er ist Gründungspartner von HASCH UND PARTNER Rechtsanwälte GmbH. Zudem ist er an der Universität Linz und der Donau-Universität Krems tätig und Autor zahlreicher Fachbücher.

Effiziente Sitzungen sind integraler Bestandteil rechtskonformer Organarbeit: Sie gewährleisten wirksame Kontrolle, Risikofrüherkennung und begrenzen persönliche Haftungsrisiken der Mitglieder – insbesondere in der Krise.

Lehrgang Aufsichtsrat

🔍 10035

Welche Kompetenzen und rechtlichen Grundlagen braucht ein Aufsichtsrat, um seine Aufgaben professionell und haftungssicher zu erfüllen? Die Antwort liegt in einer fundierten Qualifizierung. Deshalb stehen Gesetze wie AktG, GmbHG, PSG, UGB und der ÖCGK genauso wie Bilanzanalyse und Risikomanagement am Programm. Ein Spezialisierungsmodul ist frei wählbar, z. B. zu Kennzahlen oder Vorstandsvergütung.

Nach dem Lehrgang werden Sie

- die Unternehmensinteressen sichern.
- die strategische Entscheidungsfindung aktiv unterstützen.
- Aufsichtsratssitzungen erfolgreich vorbereiten.
- die wachsenden Anforderungen souverän erfüllen.

Konzipiert für

Angehende Aufsichtsräte, Aufsichtsräte, die ihre Kompetenzen stärken wollen, Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und Führungskräfte, die den Übergang ins Aufsichtsgremium planen

Ausbildung zum zertifizierten Compliance Officer

🔍 20237

Wer als Compliance-Officer tätig sein wird, braucht gute Vorbereitung für die anspruchsvolle Tätigkeit. Immerhin ist Compliance das Fundament für ein verantwortungsvolles Arbeitsumfeld. In der 6-tägigen Ausbildung erarbeiten Sie umfangreiches Wissen, um ein Compliance Programm im Unternehmen auszurollen.

Austrian Standards zertifiziert

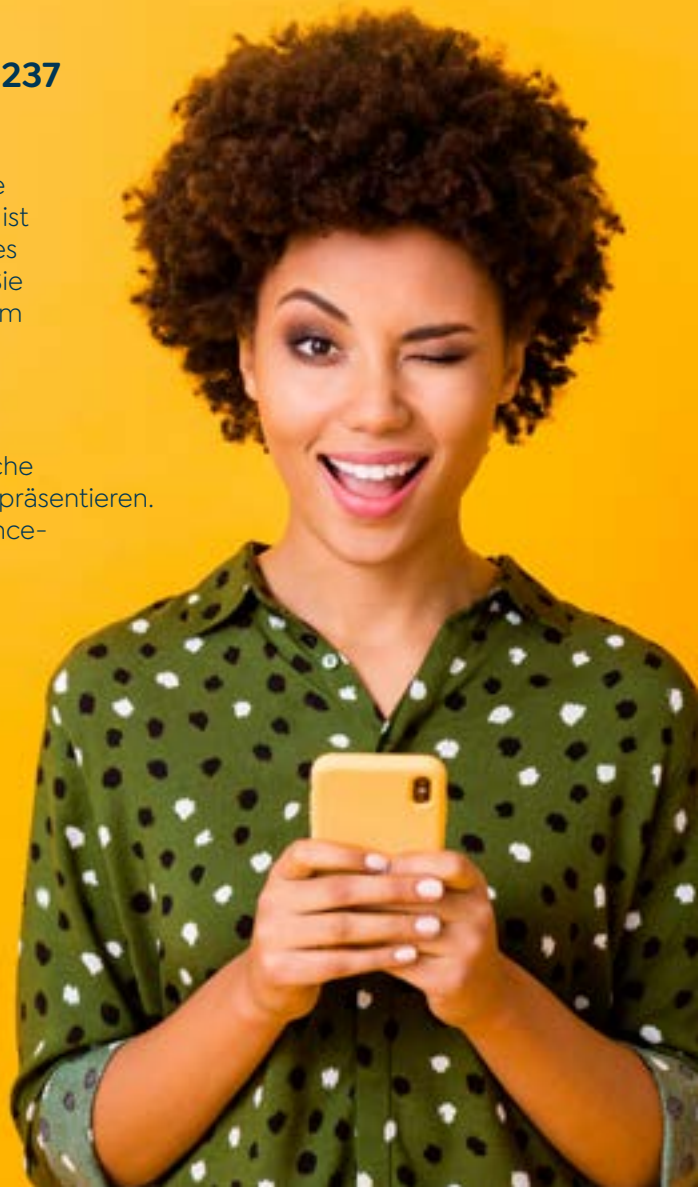
Zum Abschluss der Ausbildung können Sie eine schriftliche Projektarbeit verfassen, die Sie zur mündlichen Prüfung präsentieren. Das Austrian Standards Zertifikat bestätigt Ihre Compliance-Kompetenzen und ist 3 Jahre gültig.

Nach der Ausbildung werden Sie

- ein Compliance Management System aufbauen.
- Verhaltenskodex und Richtlinien entwickeln.
- Haftungsfallen meiden.
- das Bewusstsein für Compliance in Ihrem Unternehmen schärfen.

Konzipiert für

Compliance Officer, Führungskräfte verschiedener Branchen, Leiter von Rechtsabteilungen und interne Revision, Vertreter der öffentlichen Verwaltung und von Behörden



Ausbildung zum zertifizierten Datenschutzbeauftragten 🔍 10013

Datenschutzbeauftragte tragen durch den Umgang mit personenbezogenen und sensiblen Daten enorme Verantwortung. Hier ist es unerlässlich, über das Datenschutzrecht und die Pflichten des Unternehmens genau Bescheid zu wissen. Die Ausbildung deckt das gesamte Wissensspektrum ab.

Austrian Standards zertifiziert

Mit der erfolgreichen Online-Prüfung in Form eines Single Choice Tests erlangen Sie das Austrian Standards Zertifikat, das Ihre Expertise belegt und 3 Jahre gültig ist.

Nach der Ausbildung werden Sie

- Ihre Rolle als Datenschutzbeauftragter korrekt erfüllen.
- im Unternehmen mit Daten DSGVO-konform umgehen.
- einen Notfallplan bei Cyberangriffen und Ransomware haben.

Konzipiert für

Interne & externe Datenschutzbeauftragte, IT-Sicherheitskräfte, Digitalisierungsbeauftragte, Mitarbeitende in Revision und juristischen Abteilungen

Lehrgang Arbeitsrecht intensiv 🔍 10515

Die Komplexität des Arbeitsrechts führt zu einem scheinbar undurchdringlichen Dschungel an Rechtsvorschriften. Der Lehrgang in 2 x 3 Tagen bringt Klarheit zu den umfangreichen Rechten und Pflichten im Arbeitsverhältnis und bewahrt Sie vor teuren Fehlern.

Austrian Standards zertifiziert

Sie absolvieren online einen Single Choice Test und stellen Ihre Kompetenz in arbeitsrechtlichen Fragestellungen unter Beweis.

Nach dem Lehrgang werden Sie

- Lösungen für arbeitsrechtliche Fragen im Unternehmensalltag kennen.
- Arbeitsverhältnisse in vielerlei Hinsicht gestalten.
- bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses korrekt vorgehen.

Konzipiert für

HR-Manager und Mitarbeiter in Personalmanagement und Personalverrechnung, Unternehmensjuristen und Angestellte von Interessensvertretungen



ENTGELTTRANSPARENZ

Gelingt endlich die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit?

Der Grundsatz des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen ist schon lange im Unionsrecht verankert, die Durchsetzung jedoch schwierig. Dies wird häufig mit mangelnder Entgelttransparenz begründet: Vielen Arbeitnehmer*innen fehlen oft die nötigen Informationen, um gegen Entgelt-diskriminierung vorzugehen. Eine Novelle aus 2011 führte zwar einen sogenannten Einkommensbericht für größere Unternehmen (> 150 Arbeitnehmenden) ein, dieses Instrument blieb aber zahnlos.

Wird das jetzt die Entgelttransparenz-Richtlinie der EU schaffen? Das wissen wir aktuell leider nicht. Folgendes steht aber fest:

Arbeitnehmer*innen haben das Recht, die Entgeltspolitik ihrer Arbeitgeber kennenzulernen und Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen jener Arbeitnehmer*innen zu erhalten, die aufgeschlüsselt nach Geschlecht gleiche oder gleichwertige Arbeit wie sie selbst verrichten. Diese Informationen sind den Arbeitnehmer*innen vom Unternehmen innerhalb von zwei Monaten zur Verfügung zu stellen.

Diesem Auftrag können Unternehmen nur entsprechen, wenn sie Kriterien identifizieren, die zur Differenzierung dienen. Zum Kriterienkatalog gehören insbesondere Kompetenzen, Verantwortung und Belastungen – auf die Bedeutung der sozialen Kompetenzen bei der Berufsausübung wird ausdrücklich verwiesen. Stehen die Kriterien fest, erfolgt die Zuordnung zu Personengruppen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten.

Die Teilnahme der Arbeitnehmervertretungen ist in der Richtlinie normiert. Welche Mitwirkungsrechte Gewerkschaft und Betriebsräte im Einzelnen haben werden, werden wir erst nach der Gesetzgebung in Österreich wissen.

Nicht nur die sachliche Rechtfertigung von Entgeltdifferenzen, sondern auch die klare Zuordnung der sich daraus ergebenden Entgeltbeträge wird notwendig sein. Genügt es beispielsweise, für jeweils ein Kalenderjahr Arbeitnehmer*innen zu vergleichen oder wird es andere Zeitfenster geben?

Werden die tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden für die Berechnung des Einkommens pro Stunde herangezogen oder genügt die fiktive Annahme der vereinbarten Normalarbeitszeit mit allfälliger pauschaler Vergütung von Überstunden? Ist es gerechtfertigt, wenn im Betrieb Entgeltschemata abhängig vom Dienstalder bestehen oder wenn im Zuge von Rückversetzungen auf untergeordnete Funktionen das Entgelt für die vormals höhere Verwendung nicht gekürzt wird?

Die Missachtung der Umsetzung der Richtlinie wird mit Verwaltungsstrafen sanktioniert. Entgeltdiskriminierung ist einfach eine Schande und gehört beseitigt.



RA Dr. Helmut Engelbrecht

ist Gründungspartner der Kanzlei ENGELBRECHT ARBEITSRECHT, Verfasser zahlreicher wissenschaftlicher Publikationen und Vortragender im Arbeitsrecht. Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind ua Gleichbehandlung im Arbeitsrecht, Betriebspensionsrecht und Rechtsfragen bei der Zuordnung atypischer Vertragsverhältnisse im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

ABGEHAKT: SICHERE VERTRÄGE IM B2B

Praktisch zum Abhaken: Unsere Checkliste dient als Orientierungshilfe für die Vertragspraxis bei B2B-Verträgen und bietet Ihnen einen kompakten Überblick über wesentliche Aspekte des Vertragsrechts – von der Entstehung des Vertrags über Leistungspflichten und Haftungsfragen bis hin zu Formvorschriften, Gerichtsstandswahl und AGB.

Grundvoraussetzung für die Vertragserstellung ist die übereinstimmende Willenserklärung beider Parteien – erst dann stellen sich die folgenden Detailfragen.



Was ist dem Vertrag nach geschuldet?

Besondere Sorgfalt sollte darauf verwendet werden, was konkret von welcher Vertragspartei vertraglich geschuldet ist. Warum? So gut wie sämtliche gesetzlichen Folgen von Vertragsverletzungen knüpfen im Ergebnis daran an, ob die tatsächlich erbrachte Leistung dem Vertrag entspricht.



Vorsicht bei wechselbezüglichen Verpflichtungen oder für die Vertragserfüllung erforderlichen Vorleistungen

Genau vertragliche Regelungen sind auch wichtig, wenn die Vertragsparteien wechselseitig Verpflichtungen übernehmen oder Vorleistungen (z. B. Beistellung von Plänen oder Zeichnungen) zu erbringen sind. Ein Vertrag sollte klar beantworten, wer wem unter welchen Bedingungen konkret welche Leistung erbringen soll. Ansonsten droht eine Pattsituation mit wechselseitigen Schuldzuweisungen.



Regelungen zu Folgen von Vertragsverletzungen

Eine detaillierte vertragliche Regelung der Rechtsfolgen von Vertragsverletzungen ist oft weniger kritisch, da das Gesetz hier im Regelfall brauchbare Grundlagen bereit hält. Es ist aber sinnvoll, diejenigen wesentlichen vertraglichen Leistungen, die jedenfalls zu einer Auflösung des Vertrags berechtigen, festzulegen.



Vertragliche Haftungsbeschränkungen

Gewährleistungsausschluss ist grundsätzlich zulässig, aber nicht bei arglistig verschwiegenen Mängeln oder zugesicherten Eigenschaften. Die Haftung auf Schadenersatz kann bei leichter Fahrlässigkeit grundsätzlich ausgeschlossen werden, bei grober Fahrlässigkeit ist dies problematisch. „Krass grobe“ Fahrlässigkeit und Haftung für Personenschäden dürfen nicht ausgeschlossen werden. Der Verzicht auf eine Anfechtung wegen Irrtums (nicht aber wegen Arglist) ist möglich. Derartige Ausschlüsse unterliegen der Sittenwidrigkeitskontrolle nach § 879 Abs 3 ABGB.



Vertragsstrafe

Die Vertragsstrafe ist ein pauschalierter Schadenersatz für definierte Vertragsverletzungen – beispielsweise bei verspäteter Erfüllung (Verzug). Die Strafe gebührt ohne Schadensnachweis, im Zweifel setzt sie aber Verschulden voraus. Es gibt ein richterliches Mäßigungsrecht nach § 1336 Abs 2 ABGB bei Übermäßigkeit. Ansonsten findet eine Angemessenheitsprüfung nach § 879 Abs 3 ABGB statt. Darüber hinausgehender Schaden kann gemäß § 1336 Abs. 3 ABGB verlangt werden, sofern dies nicht ausgeschlossen wurde.



Formvorschriften

Im allgemeinen Vertragsrecht gilt grundsätzlich Formfreiheit. Ausnahmen bestehen z. B. bei Bauträgerverträgen oder wenn Parteien Schriftform vereinbaren. Gerichtsstandsklauseln bei rein innerstaatlichen Verträgen oder bei Verträgen mit Vertragspartnern außerhalb der EU erfordern im Fall der Bestreitung durch den Gegner einen urkundlichen Nachweis nach § 104 JN. Die Rechtslage bei Gerichtsstandsklauseln im Anwendungsbereich des Unionsrechts (also bei Verträgen mit EU-Auslandsbezug; EuGVVO) ist etwas flexibler, dennoch ist ein schriftlicher Abschluss empfehlenswert. Auch Schiedsklauseln bedürfen der Schriftform (Unterschrift, E-Mail, Telefax) nach § 583 ZPO. Bei Schiedsvereinbarungen kann ein Formmangel im Schiedsverfahren durch Einlassung geheilt werden (§ 583 Abs 3 ZPO).



Schiedsgericht vs. staatliches Gericht

Die Parteien können vereinbaren, ob die Gerichte am Sitz der einen oder anderen Partei zuständig sind und ob diese im Streitfall ausschließlich oder in Ergänzung zu gesetzlich zuständigen Gerichten zuständig sein sollen. Gesichtspunkte wie Geheimhaltung, global flexiblere Zwangsvollstreckung eines zugesprochenen Betrags u. v. m. können für den Abschluss einer Schiedsvereinbarung sprechen. Beachten Sie: Schlichtungsklauseln sind keine Schiedsklauseln, sie sehen nur ein vorgelagertes Schlichtungsverfahren vor. Vermeiden Sie unklare Schlichtungsklauseln oder Mediationsklauseln und stellen Sie klar, ab welchem Zeitpunkt das Gericht oder ein etwaig vereinbartes Schiedsgericht angerufen werden kann.



Allgemeine Geschäftsbedingungen

AGB dienen der effizienten Vertragsgestaltung durch Standardisierung. Beim in der Praxis häufigen „Battle of Forms“ verweisen beide Parteien auf ihre eigenen AGB, die sich widersprechen. Lösung nach österreichischem Recht: Es gilt die „Restgültigkeitstheorie“ – der Vertrag kommt zustande, jedoch werden die einander widersprechenden Klauseln aus dem Vertrag ausgeschlossen. An deren Stelle tritt dispositives Recht. Nur übereinstimmende Teile der AGB bleiben wirksam. AGB unterliegen der Sittenwidrigkeitskontrolle nach § 879 Abs 3 ABGB.



Nur ordnungsgemäß bevollmächtigte Vertreter

sind berechtigt den Vertrag zu unterzeichnen. Zu unterscheiden sind organschaftliche und rechtsgeschäftliche Vertretung. Organschaftliche Vertretung: GmbH wird durch Geschäftsführer, AG durch Vorstand vertreten. Rechtsgeschäftliche Vertretung: Der Prokurist hat umfassende Vertretungsmacht für alle Geschäfte des Betriebs nach §§ 48 ff UGB, Beschränkungen sind Dritten gegenüber unwirksam. Handlungsbevollmächtigte haben eingeschränktere Befugnisse nach § 54 f UGB. Daneben sind Einzelvollmachten nach ABGB möglich. Der Abschluss von Schiedsvereinbarungen durch Einzelbevollmächtigte bedarf nach § 1008 ABGB einer auf den Abschluss von Schiedsvereinbarungen lautenden Spezialvollmacht.



RA DR. HOLGER BIELESZ, LL.M.

ist Partner bei CERHA HEMPEL in Wien. Seine Schwerpunkte umfassen komplexe wirtschaftsrechtliche Streitigkeiten vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten, Wirtschaftsstrafrecht, gesellschafts- und vertriebsrechtliche Auseinandersetzungen sowie Konflikte in Insolvenz- und Restrukturierungskonstellationen. Als Autor zahlreicher Fachpublikationen verbindet er wissenschaftliche Tiefe mit Praxis.



Das ausführliche Interview
können Sie im Blog nachlesen



WERTSICHERUNG NEU: DAS ÄNDERT SICH BEIM MIETZINS

Seit 1. Jänner 2026 gilt in Österreich ein neues Gesetz zur Inflationslinderung. Es soll Mietzinserhöhungen bremsen – ohne die Wertsicherung ganz auszuschalten. Bau- und Immobilienrechtsexperte Klaus Pfeiffer über Wirkung und Nebeneffekte.

Was ändert sich durch das 5. Mietrechtliche Inflationslinderungsgesetz (5. MILG) für Mieter*innen und Vermieter*innen?

Wie der Name sagt, soll dieses Gesetz die Inflation lindern. Demgemäß ist es keine Deckelung des vertraglichen Mietzinses, sondern beschränkt ausschließlich dessen Inflationsanpassung. Neu ist, dass es nur noch einen fixen Termin pro Jahr für die Anpassung aller Mietzinse gibt – den 1. April. Hinzu kommen neue Regeln für die Befristung von Mietverträgen. Für Unternehmen gilt künftig eine

Mindestbefristung von fünf Jahren, für private Vermieter*innen weiterhin drei.

Wen betrifft die Mietinflationlinderung?

Betroffen sind Wohnraummieten im Voll- und Teilanwendungsbereich des Mietrechtsgesetzes (MRG). Ausgenommen sind Mietverhältnisse im Vollaussnahmebereich des MRG, etwa bei Ein- und Zweifamilienhäusern oder bei Sonderformen wie Studenten- oder Seniorenheimen. Nicht erfasst sind gemeinnützige Vermietungen. Dort gelten eigene Berechnungsregeln. Das

5. MILG betrifft nur den Hauptmietzins. Betriebskosten, Wärme oder Strom bleiben ungedeckt – obwohl sie in den letzten Jahren teils stark gestiegen sind – und wirken weiter auf den Verbraucherpreisindex. Angesichts der geopolitischen Lage und drohender Preissteigerungen wäre auch eine Deckelung der Nebenkosten zu überlegen.

Wie wirkt sich das 5. MILG auf bestehende und neue Mietverhältnisse aus?

Es gilt nur bei vereinbarten Indexklauseln; fehlen diese im Mietvertrag oder sind sie unwirk-

sam, greift die Inflationsbremse nicht. Das Gesetz gilt jedenfalls für Mietverträge ab dem 1. Jänner 2026, wirkt aber teilweise auch rückwirkend auf alte Verträge, wenn nun eine Indexierung vorgenommen wird. Diese rückwirkende Anwendung wirft rechtliche Fragen auf, die vermutlich noch den Verfassungsgerichtshof beschäftigen werden – im Zuge mietrechtlicher Verfahren.

scher sind die indirekten Auswirkungen: Je mehr durch Gesetze und Judikatur eingegriffen wird, desto mehr wächst das Risiko, bei Entwicklern und Investoren Vertrauen zu verspielen.

Wird Kapital in weniger regulierte Segmente fließen?

Das lässt sich nicht monokausal sagen. Es wirken gerade mehrere Faktoren auf den Immobilien-

felder werden wohl erneut an Bedeutung gewinnen. Die Abgrenzung der Erhaltungspflichten zwischen Vermietern und Mietern, die Frage, welche Betriebskosten vom Mieter zu tragen sind, sowie die mittelfristig vorgeschriebene Dekarbonisierung von Immobilien. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie sich Sanierungen finanzieren lassen. Gerade bei Altbauten ist das über den Mietzins nicht zu schaffen.

Investitionen in Immobilien müssen wieder attraktiver werden.

Führt die Mietinflationslinderung langfristig zu niedrigeren Wohnkosten?

Nein, da sie alleinig die Inflationsanpassung deckelt. Zudem ist die Wirkung eingeschränkt: Generell gilt eine Grenze von 3 %, darüber hinaus wird die Inflation 1:1 zwischen Vermieter und Mieter aufgeteilt. Das Inflationsziel der Europäischen Zentralbank liegt bei 2 %. Pendelt sich die Inflation wieder auf das Niveau vor dem Ukrainekrieg ein, wird das 5. MILG keine Wirkung mehr entfalten.

sektor ein. Grundstückspreise und Errichtungskosten haben sich wieder eingependelt – aber auf hohem Niveau. Die Zinsen liegen deutlich über dem Stand von 2022. Hinzu kommt eine teils toxisch geführte Debatte, in der Vermietungserträge infrage und Vermieter*innen negativ dargestellt werden. Viele sehen Aktien, Gold oder Silber deshalb als attraktivere Investments.

Erwarten Sie neue Streitpunkte in der Rechtsprechung?

Nein, aber bekannte Konflikt-

Wo sehen Sie den heimischen Wohnungsmarkt in zehn Jahren?

In Zeiten von Polykrisen und ständigen Veränderungen sind langfristige Prognosen schwierig. Ein Blick auf die letzten zehn Jahre zeigt, wie stark Bevölkerungszuwachs und unerwartete Entwicklungen den Markt prägen. Die Coronakrise, der Ukrainekrieg, eine zweijährige Inflationsphase – nichts davon war 2015 vorhersehbar. In einer Welt, in der Krise auf Krise folgt, müssen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft flexibel damit umgehen.

Bremst oder gefährdet die Mietinflationslinderung den Neubau?

Eine direkte Auswirkung gibt es nicht, da sie nur die Wertsicherung bestehender Verträge betrifft. Bei Neuvermietungen kann weiterhin der maximal erlaubte gesetzliche Mietzins vereinbart werden. Problematik-



RA MAG. KLAUS PFEIFFER, BAKK., LL.M.
 ist Rechtsanwalt und Partner bei Weber & Co. Rechtsanwälte mit der Spezialisierung Bau- und Immobilienrecht. Er studierte an den Universitäten Salzburg, Rom III und London (UCL). Zudem ist er Autor des Rechtsberaters für Vermieterinnen und Vermieter (Verlag Linde) und regelmäßiger Vortragender im Bereich Bau- und Immobilienrecht.

Lehrgang Fit im Grundbuch

🔍 32053

Ist das Grundbuch das Buch mit den sieben Siegeln? Rätselhaft und undurchschaubar? Nein. Vielmehr ist es die zentrale Informationsquelle im Immobilienbereich, die effizient genutzt werden will. Wer die Informationen des Grundbuchs zu Eigentümern, Belastungen, Rechten und zugrundeliegenden Urkunden professionell auswerten kann, verschafft sich einen entscheidenden Vorteil.

Nach dem Lehrgang werden Sie

- den Aufbau des Grundbuchs und die Eintragungsarten richtig einordnen.
- Anträge fehlerfrei stellen und mit Rechtsmitteln korrekt umgehen.
- die Anforderungen auch bei geteilten Liegenschaften beherrschen.
- die Möglichkeiten des automationsunterstützten Grundbuchs und der Online-Abfrage effizient nutzen.

Konzipiert für

Immobilienmakler, Hausverwaltungen und Bauträger, Rechtsanwälte und Notare, Mitarbeiter von Banken und Versicherungen, Gläubigerschutzverbänden und Inkassobüros

Ausbildung zum geprüften Personalverrechner

🔍 10933

Die korrekte Personalverrechnung verlangt lückenloses Wissen in Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Dieses geballte Wissen liefert Ihnen die neu konzipierte Ausbildung, in der Präsenztage in Wien bzw. Ihre Online-Teilnahme mit Selbststudium-Tagen mit Lernvideos und Lernunterlagen kombiniert werden.

Nach der Ausbildung werden Sie

- sofort in der Personalverrechnung einsetzbar sein.
- alle Aufgabenfelder von A wie Abfertigung bis Z wie Zulagen beherrschen.
- von der Begründung bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses souverän agieren.

Konzipiert für

Personen, die in der Personalverrechnung Fuß fassen möchten, Mitarbeiter von Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien, Bilanzbuchhalter und Buchhalter



Ausbildung zum zertifizierten Geldwäsche-Compliance-Experten

🔍 22238

Getarnt, getäuscht, verschleiert: Die Tricks der Geldwäscher, um illegale Geldflüsse und illegale Ursprünge zu verdecken, sind gefinkelt. In der Ausbildung befassen Sie sich deshalb mit den geldwäscherechtlichen Vorschriften (FM-GwG, WiEReG) und mit der Implementierung eines Anti-Money Laundering-Systems. Bereiten Sie sich in nur 4 Tagen auf Ihre verantwortungsvolle Tätigkeit als Geldwäschebeauftragte*r vor.

Austrian Standards zertifiziert

Nach positiver Absolvierung des Single Choice Tests erhalten Sie das Austrian Standards Zertifikat, womit Sie Ihre Expertise nachweisen.

Nach der Ausbildung werden Sie

- mit den relevanten gesetzlichen Regelungen & Anforderungen vertraut sein.
- die Methoden der Terrorismusfinanzierung erkennen.
- Risiko- und Gefährdungsanalysen nach GwG durchführen können.

Konzipiert für

(Angehende) Geldwäschebeauftragte, Compliance Officer, Mitarbeiter aus Rechtsabteilungen und dem Finanz- & Risikomanagement, Rechtsanwälte



Ausbildung zum zertifizierten Wertpapier Compliance Experten

🔍 333069

Erlangen Sie Rechtssicherheit in Wertpapiergeschäften: Mit Ihrem Wissen zu Finanzinstrumenten, AMS-Anforderungen, Compliance-Schwerpunkten bei Treasury Produkten und Offenlegungspflichten werden Sie die Marktintegrität sichern und für eine Risikominimierung sorgen.

Austrian Standards zertifiziert

Zur Erlangung des Zertifikats präsentieren Sie ein Fachthema aus dem Bereich Wertpapier-Compliance. Ihr Zertifikat ist 3 Jahre gültig.

Nach der Ausbildung werden Sie

- Finanzinstrumente, Treasury Produkte und virtuelle Vermögenswerte kennen.
- über neue Entwicklungen in der Investmentfonds- und Vertriebsregulierung Bescheid wissen.
- Insiderhandel erkennen, vermeiden bzw. melden.
- Formen der Marktmanipulation durchblicken.

Konzipiert für

(Zukünftige) Wertpapier Compliance Mitarbeiter, Compliance Officer, Geldwäschebeauftragte, Führungskräfte von Banken, Versicherungen und Finanzdienstleistern, Wirtschaftstreuhänder und Rechtsanwälte



MAG. LUKAS STARKEL

ist Jurist mit Schwerpunkt Arbeitsrecht und ausgewiesener Experte im Personalmanagement. Als Leiter des Bereichs Arbeitsrecht im Personalmanagement der Österreichischen Post AG ist er für die arbeitsrechtliche Steuerung komplexer Fragestellungen verantwortlich. Zuvor leitete er Rechtsabteilungen verschiedener Unternehmen und vertiefte seine Kenntnisse in auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzleien.



ADIR. RR ELISABETH UNTERWEGER

ist seit knapp 30 Jahren Rechtspflegerin in Zivilprozess-, Exekutions-, Insolvenz- und Grundbuchssachen. Am Bezirksgericht Hermagor leitet sie seit 2010 die Geschäftsstelle und verantwortet zudem Verwaltungs- und Personalangelegenheiten. Als Vortragende schult sie Justizbedienstete in Grund- und Fachausbildung, hält Fachvorträge und führt Teambuilding-Seminare durch.



MAG. SOPHIE MARTINETZ

ist Juristin und Gründerin von Future-Law. Seit 2017 begleitet sie Rechtsabteilungen und Kanzleien bei Themen wie Digitalisierung und KI – von der Strategieentwicklung bis hin zur Toolauswahl und Implementierung. Das nötige Know-how sowie internationale Managementenerfahrung sammelte sie in Berlin und London. Die Förderung von Frauen im Unternehmertum ist ihr ein persönliches Anliegen.



MR MMAG. DR. WALTRAUT KOTSCHY

ist Unternehmensberaterin für Datenschutz im Rahmen ihrer Unternehmen DPCC und dsgvo-help. Zuvor war sie geschäftsführendes Mitglied der Datenschutzkommission sowie Leiterin der Datenschutzabteilung im Bundeskanzleramt. Als Verfasserin der Regierungsvorlage zum DSG 2000 verbindet sie Behörden- und Gesetzgebungserfahrung mit Beratung zu Datenschutz- und E-Government-Fragen im EU-Kontext.



MAG. ALEXANDRA CIARNAU

setzt sich für rechtssicheren KI-Einsatz ein: Seit 2016 ist sie als IT-, IP- und Datenschutzanwältin bei der DORDA Rechtsanwälte GmbH tätig. Ihr Fokus liegt auf Digitalisierungsprojekten, KI, Blockchain, E-Commerce und Plattformen. Sie ist Co-Leiterin der DORDA Digital Industries und Autorin zahlreicher Fachpublikationen, u. a. Co-Herausgeberin der Fachzeitschrift ailex.



**MAG. CARINA STIGLBAUER, MSC (KCL),
MA, ASSOC CIPD**

ist HR-Consultant und Arbeitsrechtsexpertin. Ihr Know-how erwarb sie als Rechtsanwaltsanwärtlerin, Unternehmensjuristin und Personalerin, unter anderem durch die Leitung einer Personalabteilung. Als HR-Consultant, Speakerin und Trainerin unterstützt sie Unternehmen in den Bereichen HR und Arbeitsrecht. Darüber hinaus hält sie Vorlesungen an der Hochschule Burgenland und publiziert u. a. im Linde Verlag.



RA DDR. KATHARINA MÜLLER, TEP

ist Rechtsanwältin mit den Schwerpunkten Baurecht, Claim-Management sowie Stiftungs- und Erbrecht. Als Partnerin bei Müller Partner Rechtsanwälte in Wien leitet sie die Praxisgruppen Baurecht und Stiftungen. Sie berät und vertritt Mandanten bei Bauprojekten, begleitet Unternehmen bei Bauablaufstörungen – insbesondere bei Leistungsstörungen – und berät Stiftungsvorstände und Begünstigte.



MAG. ANDREA PILECKY, LL.B.

ist Geschäftsführerin und Gründerin der rosa elefant OG. Sie ist spezialisiert auf Compliance mit Schnittstellen zu den Bereichen Datenschutz, Whistleblowing und HR-Compliance. Als zertifizierte Datenschutzbeauftragte, Auditorin und Unternehmensberaterin verbindet sie breites Fachwissen mit einer klaren Fokussierung auf wesentliche Risiken und Strukturen in Unternehmen.



DR. ELIAS SCHÖNBORN

ist Anwalt und Compliance-Officer. Er ist spezialisiert auf Strafrecht, Whistleblowing und interne Untersuchungen und berät Unternehmen und öffentliche Einrichtungen. Der unter anderem von Legal 500, dem KURIER und dem STANDARD ausgezeichnete Anwalt vermittelt bei der ARS Akademie spannende Einblicke in die Themen Criminal Compliance, interne Untersuchungen und Anti-Fraud.

Ausbildung zum zertifizierten M&A Projektmanager

🔍 10024

M&A-Vorhaben müssen gründlich geprüft werden. Dafür braucht es ein umfassendes Verständnis für die Abläufe, die Phasen und den Abschluss. Die Ausbildung bietet Ihnen das umfangreiche Wissen, um M&A-Deals erfolgreich abzuwickeln: Unternehmenserwerb und Unternehmensbewertung, steuerliche & rechtliche Aspekte, Due Diligence als auch die Vertragsgestaltung.

Nach der Ausbildung werden Sie

- den Ablauf einer M&A-Transaktion im Detail kennen.
- Share Deal und Asset Deal aus steuerlicher und rechtlicher Sicht betrachten.
- eine Due Diligence Prüfung zur Risikominimierung durchführen.
- die Signing und Closing Phase souverän bewältigen.

Konzipiert für

(Zukünftige) Mitarbeiter der Abteilungen M&A und Beteiligungsverwaltung, Unternehmer und Geschäftsführer, Rechtsanwälte und Juristen, die mit Unternehmenskäufen zu tun haben

Ausbildung zum zertifizierten Risikomanager

🔍 33255

Verwandeln Sie Risiken in Chancen: In der 7-tägigen Ausbildung lernen Sie , strategische und operationelle Risiken rasch zu identifizieren, zu bewerten und zu steuern, mögliche Folgen unter Kontrolle zu haben und ein präventives Risikomanagementsystem zu implementieren.

Austrian Standards zertifiziert

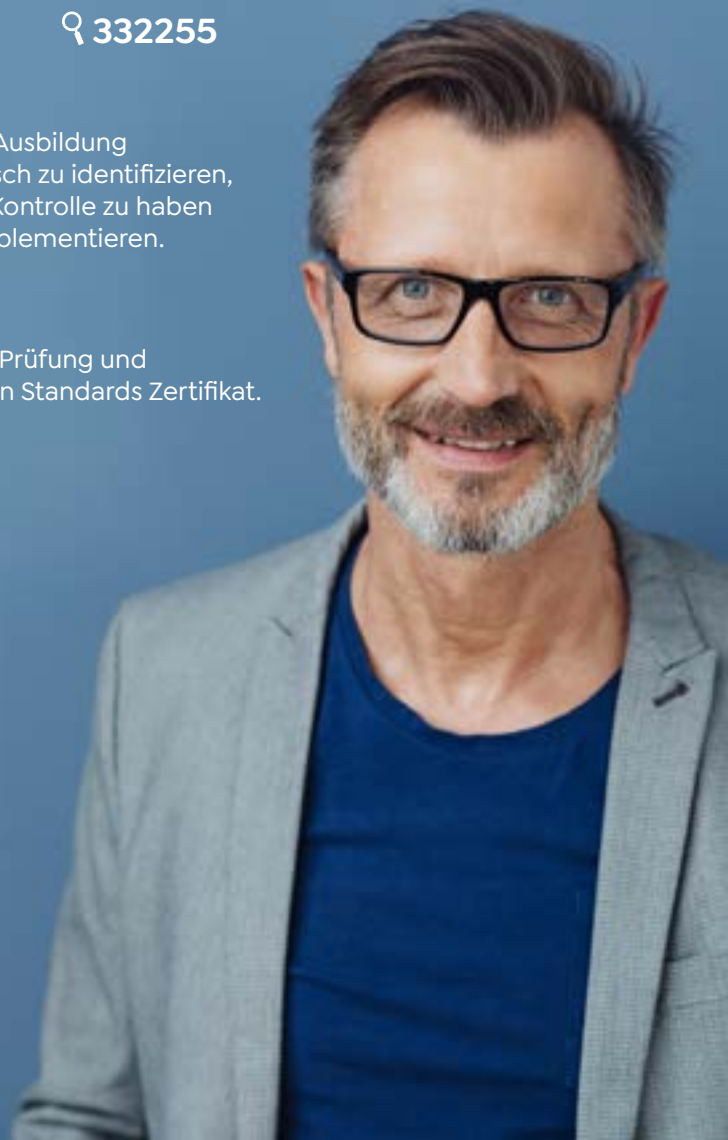
Nach Ihrer Abschlussprüfung (Single-Choice-Online-Prüfung und Projektarbeit) erhalten Sie das 6 Jahre gültige Austrian Standards Zertifikat.

Nach dieser Ausbildung werden Sie

- Ihr Unternehmen vor einer Schieflage bewahren.
- nationalen & internationalen Anforderungen im Risikomanagement gerecht.
- Risiken souverän managen – von der Identifikation bis zur Berichterstattung.
- ein internes Kontrollsystem implementieren.

Konzipiert für

(Angehende) Risikomanager, Geschäftsführer, Mitarbeiter in Sales, Rechnungswesen, Controlling und Compliance



Neuerungen & aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht

🔍 10295

Auf alle Änderungen rechtzeitig vorbereitet

- Neuerungen zu Arbeitszeitgesetz, Kündigung, Altersteilzeit u. v. m. erfahren
- Relevante Rechtsprechung von OGH und VwGH kennenlernen
- Konkrete Umsetzungstipps des Experten mitnehmen

EU-Entgelttransparenzrichtlinie umsetzen

🔍 333007

Neue Pflichten für Arbeitgeber, HR und Führung

- Informations- und Offenlegungspflichten beachten
- Ein internes Entgelttransparenzkonzept entwickeln
- Leitfäden für EU-konforme Gehaltsgespräche mitnehmen

Das im Jahr 2026 & später geltende Pensionsrecht

🔍 21556

Die umfassende Gesamtdarstellung

- Anspruchsvoraussetzungen für die verschiedenen Pensionsarten kennen
- Pensionsberechnung einfach durchführen
- Teilpension und Änderungen bei der Korridorpension kennenlernen

Low Performer professionell managen

🔍 333099

Fokus auf Arbeitsrecht, HR und Arbeitsgericht

- Ursachen erkennen und Minderleistung dokumentieren
- Versetzung oder Kündigung rechtskonform vorbereiten
- Gerichtstaugliche Beweisdokumente vorbereiten und sammeln

Ausländerbeschäftigungs- & Fremdenrecht

🔍 10522

Rechtskonform vorgehen

- Regelungen von Arbeitsmarktzugang nach Gesetz und EU-Recht kennen
- Sich der Schnittstellen zum Fremdenrecht bewusst sein
- Konflikte mit der Finanzpolizei vermeiden

Grenzüberschreitender Einsatz von Arbeitnehmern

🔍 20386

Steuer & Sozialversicherung, Arbeitsrecht & HR-Management

- Wie Entsendungen in Doppelbesteuerungsabkommen geregelt sind
- Entsendungsverträge gestalten
- Vergütungspakete schnüren und übliche Benefits kennenlernen



Das ausführliche Interview können Sie im Blog nachlesen

MEHR WIRKKRAFT GEGEN GREENWASHING

Die Europäische Union will die Grünfärberei beenden. Kann das gelingen? Meinhard Ciresa, Experte für Wettbewerbsrecht, über das Wirksamwerden der Empowering-Consumers-Richtlinie und die zu erwartenden Folgen.

Herr DDr. Ciresa, wie wurden Umweltclaims in Österreich durch die Gesetzeslage bislang geregelt?

Das Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG) stammt aus 1923. Zu den allgemeinen Bestimmungen gibt es Anhänge mit absoluten Verboten. Die Gesetzeslage soll nun durch das Umsetzen der Empowering-Consumers-Richtlinie (EmpCo-RL) der EU im österreichischen UWG weiter verschärft werden. Das betrifft auch die Verbote im Bereich Greenwashing. Schon bisher galt: Aussagen, die potenziell irreführend sein könnten, wurden von den Gerichten

als unzulässig eingestuft. Das Problem war, dass vor den ersten Rechtsfällen des Vereins für Konsumenteninformation kaum jemand Klage erhoben hat.

Was wird sich durch die EmpCo-RL ändern?

Ein Thema sind Markenrechte. Bei der Registrierung war man bisher vergleichsweise großzügig. Ab September 2026 könnte die Nutzung jedoch unzulässig sein, wenn sie umweltbezogene Aussagen enthält. Nehmen wir die Supermärkte: Praktisch jede Handelskette hat umweltbezogene Spezialmarken mit grünen Claims und Bildwelten. Da gilt es

nun zu prüfen, ob bestimmte Marken noch verwendet werden dürfen. Für Unternehmen bedeutet das, Vorlaufzeiten einzuplanen, Verpackungen zu evaluieren und nötigenfalls zu ändern.

Wie wirkt sich das auf Umweltgütesiegel aus?

Staatlich anerkannte Zeichen wie das AMA-Gütesiegel sind auch künftig zulässig. Gerade im Lebensmittelhandel haben aber viele Unternehmen eigene Gütesiegelprogramme entwickelt und ihre Marken darauf aufgebaut. Künftig dürfen diese nur verwendet werden, wenn die Umweltaussagen nachweis-

lich korrekt und rechtlich zulässig sind.

Es gibt nun eine erweiterte „Blacklist“ mit per-se-Verboten für Umweltaussagen – welche Begriffe wurden aufgenommen?

Neu adressiert werden dabei insbesondere allgemeine Umweltaussagen ohne belastbaren Nachweis, Aussagen zum Produkt oder Unternehmen trotz bloß teilweiser Umweltleistung, CO2-Neutralitätsbehauptungen auf Basis von Kompensation sowie nicht ausreichend abgesicherte Nachhaltigkeitsiegel.

Was ist mit Begriffen wie „nachhaltig“ oder „klimaschonend“?

Solche Begriffe müssen in der EmpCo-RL definiert werden. Das ist aber nicht so eindeutig. Sagen wir, „klimaschonend“ sei verboten. Ist „klimafit“ dann erlaubt? Ob Begriffe wie „ökologisch“ zulässig sind, hängt von der tatsächlichen Umweltleistung ab, die in anderen EU-Verordnungen geregelt ist. Ich habe dann nicht nur eine Rechtsquelle, sondern drei, muss mich auch im Umwelt- und Umweltschutzrecht auskennen. Das wird von einer lähmenden Komplexität.

Es wird also durch die EmpCo-RL nicht unbedingt klarer?

Ganz im Gegenteil. Jede Problemlösung verursacht noch mehr Lösungsprobleme. Denn das Kleintei-

lige, was zulässig und unzulässig ist, führt zu neuen Abgrenzungsfragen. Es wird wohl eine längere Umstellungsphase geben, ehe sich alle Marktteilnehmer darauf eingestellt haben.

Die EU plante ursprünglich eine Green-Claims-Verordnung. Warum wurde diese nicht umgesetzt und worin liegt der Unterschied zur EmpCo-Richtlinie?

Die Health-Claim-Verordnung regelt, was bei Lebensmitteln an gesundheitsbezogenen Aussagen erlaubt ist. Für Green Claims wurde zeitweise ein ähnlich

zeit primär über die EmpCo-RL und ihre Mechanik – insbesondere Irreführung plus Blacklist – adressiert.

Ist mit der EmpCo-RL Greenwashing aus der Welt?

Die neuen Vorgaben werden zwar bestimmte Standard-Claims klarer begrenzen, aber die Praxis wird weiterhin von Auslegungsfragen, Nachweisstandards und der Entwicklung der Rechtsprechung geprägt sein. Gerade bei kombinierten Botschaften – Bildwelt, Slogans, Siegel, Produktdetail – bleibt die Wirkung beim Verbraucher

„Unternehmen müssen belegbare Substanz bei der Nachhaltigkeitskommunikation anwenden.“

strenger Ansatz diskutiert – vereinfacht als „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“: Aussagen wären nur bei belastbarer, externer Bestätigung zulässig. Das hätte eine behördliche Aufsicht sowie umfangreiche Prüf-, Monitoring- und Auditing-Prozesse in Unternehmen vorausgesetzt. Der Aufwand wäre erheblich; daher wird die Thematik in der Praxis der-

maßgeblich. Für Unternehmen bedeutet das: weniger Bauchgefühl, mehr belegbare Substanz und ein sauberer interner Freigabeprozess für Nachhaltigkeitskommunikation. Kurz: Greenwashing wird nicht „erledigt“, aber die rechtliche Messlatte wird sichtbarer – und das Risiko für unpräzise Claims steigt.



DDR. MEINHARD CIRESA
 ist Rechtsanwalt, Fachautor und -referent mit den Schwerpunkten digitales Werberrecht, Wettbewerbsrecht (UWG), Arzneimittelwerberecht, geistiges Eigentum, Urheber- und Lizenzrecht sowie den damit verbundenen datenschutzrechtlichen Fragestellungen.

Geldwäscheprävention, Sanktionen & Embargos in der Praxis

🔍 10871

Von Expertentipps profitieren

- Trends in der Geldwäsche & Maßnahmen der FATF kennen
- Rechtsgrundlagen der Geldwäscheprävention erarbeiten
- Know Your Customer-Prozess korrekt umsetzen

Kartellrechts-Regeln in der Praxis

🔍 21600

Vom Umgang mit Wettbewerbern, Kunden, Lieferanten & Kartellbehörden

- Wissen, was im Kartellrecht erlaubt und verboten ist
- Tipps für den Umgang mitnehmen
- Kartellrechts-Compliance im Unternehmen umsetzen

Whistleblowing-Compliance & HSchG

🔍 31123

EU-Whistleblowing-Richtlinie erfolgreich umsetzen

- Interne Meldekanäle und Meldeverfahren richtig ausgestalten
- Datenschutzrechtliche Spezialbestimmungen beachten
- Konsequenzen bei Verstößen gegen das HSchG bedenken

Greenwashing: Nachhaltigkeitsmarketing vs. Compliance

🔍 332635

Nachhaltigkeitsversprechen rechtlich & glaubwürdig kommunizieren

- Empowering Consumer- und Green Claims-Richtlinie umsetzen
- Werbecheck-Liste für rechtlich und ethisch korrekte Werbemaßnahmen
- Konsequenzen von Greenwashing anhand der Judikatur verstehen

Unlauterer Wettbewerb in der Praxis

🔍 10709

Auswirkungen von Empowering-RL & Digital Services Act (DSA)

- Wettbewerbsrechtliche Gefahren und Risiken analysieren
- Irreführung & Informationspflichten
- Unlautere und aggressive Geschäftspraktiken

Urheber- & Lizenzrecht

🔍 11453

Aktuelle Entwicklungen & Auswirkungen auf die Praxis

- Wissen, wann der Schutz von „geistigem Eigentum“ vorliegt
- Bildrechte beachten
- Ankauf von Lizenz- und Nutzungsrechten rechtssicher formulieren

Gesellschaftsrecht Judikatur Update

🔍 11441

Aktuelle gesellschaftsrechtliche Entscheidungen

- Kapitalgesellschaftsrecht in den Fokus gerückt
- Haftung von Geschäftsführung, Aufsichtsrat und Sacheinlagenprüfer
- Beschlussrecht und Beschlussmängelrecht

Geschafterbeschlüsse der GmbH

🔍 11287

Neuerungen durch das Virtuelle Geschafterversammlungen-Gesetz

- Fehler vorbeugen und Fallen vermeiden
- Über Umlaufbeschlüsse und Generalversammlungsbeschlüsse Bescheid wissen
- Bei Kapitalerhöhung oder -herabsetzung richtig vorgehen

Thementage für die GmbH-Geschäftsführung

🔍 10688

Rechte und Pflichten für den modernen CEO inkl. Bilanzlesen

- Rechte, Pflichten und Haftungsrisiken kennen
- Gesellschafts- und Geschäftsführerverträge gestalten
- Bilanzen in den Grundzügen lesen und verstehen

Criminal Compliance

🔍 332308

Interne Untersuchungen & Aufarbeitung von Compliance-Verdachtsfällen

- Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung von Straftaten setzen
- Risikoindikatoren für Fehlverhalten im Wirtschaftsleben kennen
- Was im Fall der Einleitung eines Strafverfahrens zu tun ist

Moderne Interne Revision & Compliance

🔍 333086

Aufgaben und Rolle der Internen Revision

- Erwartungen von Aufsichtsrat und Geschäftsführung kennen
- Die Interne Revision im Governance-System positionieren
- Unvoreingenommene und objektive Prüfungen durchführen

DAS RICHTIGE UMFELD. MACHT WAS.

jobs.derstandard.at

BERUFLICH
weiterkommen



Das ausführliche Interview können Sie im Blog nachlesen

ARBEITSRECHT IM FOKUS

Wir haben zwei Koryphäen des österreichischen Arbeitsrechts gefragt, Gerhard Kuras und Franz Schrank, welche aktuellen Judikate die Unternehmenslandschaft beeinflussen und wo sie Reformbedarf im Arbeits- und Sozialrecht sehen.

Welche aktuellen Judikate des OGH oder VwGH erachten Sie als wesentlich für Unternehmen?

Gerhard Kuras: Interessant war, dass Arbeitnehmer*innen, wenn sie erkranken, nicht von einer Zeitausgleichsvereinbarung zurücktreten können (9 ObA 17/25b) oder dass vor dem Arbeitsverhältnis liegende Auszubildungsverhältnisse nur unter ganz besonderen Voraussetzungen von den AVRAG Regelungen zur Beschränkung des Ausbildungskostenrückersatzes erfasst sind (9 ObA 36/25x). Allgemein Bedeutung hat auch, dass dann, wenn Kollektivverträge erst im Laufe des Jahres abgeschlossen werden, aber schon ab Jahresbeginn eine Istloohnerhöhung festlegen, dies auch Arbeitneh-

mer*innen zugutekommt, die in diesem Jahr bereits vor dem Kollektivvertragsabschluss ausgeschieden sind (9 ObA 75/24f). **Franz Schrank:** Hier möchte ich vor allem zwei Bereiche herausgreifen: Zum einen, dass der OGH den für fristlose Entlassungen von ihm entwickelten, dort berechtigten Unverzögerlichkeits-

immer geringer. Zum anderen, dass bei Kündigungen wegen zu vieler Fehlzeiten allfällige behindertenbedingte Krankenstände nicht zählen (insbes. OGH 8 ObA 18/25t), obwohl Arbeitnehmer*innen offensichtlich nicht verpflichtet sind, die Gründe von Krankenständen dem Arbeitgeber zu kommunizieren.

„ Es ist dringlich erforderlich, das Urlaubsgesetz an den EuGH anzupassen.

Gerhard Kuras

grundsatz nunmehr auch auf Kündigungsgründe erstreckt (OGH 9 ObA 6/25k), soweit Kündigungen (was bereits vielfach der Fall ist) konkrete Gründe erfordern. Damit wird der Unterschied zu fristlosen Entlassungen

Wo sehen Sie die größten Spannungsfelder zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen?

Franz Schrank: In der Realität wohl in allenfalls drohender oder erfolgter arbeitgeberseitiger

Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Hoch brisant sind insofern jeweils auch Situationen, in denen sich aufdrängt, Arbeitnehmer*innen würden Krankenschreibungen ohne gesundheitliche Notwendigkeit leichtfertig in Anspruch nehmen.

Gerhard Kuras: Bei hoher Inflation in jenen Branchen, in denen wegen der Bedeutung des Exports dem berechtigten Bedürfnis der Arbeitnehmer*innen, durch Lohnerhöhungen ihren Lebensstandard halten zu können das ebenso berechnete Bedürfnis der Arbeitgeber entgegensteht, im internationalen Marktumfeld konkurrenzfähig zu bleiben. Hier könnten vom Gesetzgeber noch klarere Rahmenbedingungen für Öffnungsklauseln in Kollektivverträgen geschaffen werden, um bei besonders massiv betroffenen Betrieben den Betriebsräten – allenfalls nach Beratung oder in Absprache mit der Gewerkschaft – die Möglichkeit der Vereinbarung von Abweichungen zu erlauben.

Wo gäbe es Ihrer Meinung nach Reformbedarf beim österreichischen Arbeits- und Sozialrecht?

Gerhard Kuras: Im Bereich des Ausbildungskostenrückersatzes wäre es erforderlich, dass der Gesetzgeber den Spielraum der Unionsrichtlinie nutzt und den Kollektivvertragsparteien die Möglichkeit einräumt, klarzustellen, bei welchen Ausbildungen wirksam ein Ausbildungskostenrückersatz vereinbart werden kann.

„Eine „Entkriminalisierung“ des Arbeitsrechts zugunsten der Unternehmen ist erforderlich. Franz Schrank

Unsicherheit besteht bei der Anwendung des Betriebsverfassungsrechts auf Leiharbeiter*innen, etwa schon bei der simplen Frage, ob diese die Betriebsratsumlage sowohl im Entleiher- als auch im Verleiherbetrieb bezahlen müssen. Insgesamt wäre hier ein Aufarbeitung und Klarstellung durch den Gesetzgeber wünschenswert. Es wäre dringend erforderlich, das Urlaubsgesetz an die Rechtsprechung des EuGH anzupassen und auch im privaten Bereich das schon seit langem im öffentlichen Dienst geltende

System des stundenweisen Urlaubskontingents und -verbrauchs mit den begleitenden Regelungen für den Umstieg zwischen Voll- und Teilzeit vorzusehen.

Franz Schrank: Zum einen im Arbeitszeitrecht, wo Arbeitgeber auch bei Einverständnis oder anderem Willen des Arbeitnehmers auf dessen zwingenden

Bestimmungen bestehen müssen. Insofern wäre eine angemessene „Entkriminalisierung“ des Arbeitszeitrechts zugunsten der Unternehmen und ein Abbau der Bevormundung der Arbeitnehmer wohl notwendig und vertretbar. Zum anderen wären generell massive Vereinfachungen und „Entrümpelungen“ erforderlich, weil der komplexe Normenbestand aus den vielen Gesetzen und den Branchen-Kollektivverträgen ein nicht mehr zumutbares Übermaß an Fachwissen und Zeit erfordert. Derartige ist

auch ohne Schutzverlust in der Substanz möglich. Tatsächlich sind freilich laufend neue – leider auch unionsrechtliche – Verkomplizierungen fast an der Tagesordnung.



Sen.-Präs. IR Dr. Gerhard Kuras

Er war Richter am Obersten Gerichtshof und vormals am Arbeits- und Sozialgericht Wien tätig. Er zeichnet sich durch seine zahlreichen Publikationen in Fachzeitschriften aus. Er ist als Of Counsel bei Engelbrecht Arbeitsrecht tätig.



o.Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank

Er war am Institut für Arbeits- & Sozialrecht der Universität Wien tätig. Ebenso als Leiter des Instituts für Wirtschafts- und Standortentwicklung der Wirtschaftskammer Steiermark und Ressortverantwortlicher für Arbeit und Soziales. Er hat umfassende Erfahrung in der Rechtsberatung & publizierte zahlreiche arbeitsrechtliche Veröffentlichungen.

Tagung Baurecht

🔍 21024

Jährliches Wissens-Update für Baujuristen & -experten

- Maßgebliche Entwicklungen im Baurecht kennenlernen
- Praktische Auswirkungen für Auftraggeber, Planer & Ausführende verstehen
- Erfahren, wie neue Vorgaben rechtssicher integriert werden

Aktuelle Rechtsprechung im Bauwesen

🔍 332195

Baurechtliche Fragen & Judikatur

- Einfluss von Gewährleistung und Schadenersatzansprüchen verstehen
- Herausforderung Werklohnsicherheiten meistern
- Wichtige Entscheidungen der Höchstgerichte kennenlernen

Arbeitsrecht am Bau

🔍 332996

Pflichten, Risiken & praktische Lösungen im Baugewerbe

- Kollektivvertrag Bau und BUAG richtig anwenden
- Bereithalte- und Meldepflichten wie LSD-BG oder AuslBG erfüllen
- Schutz- und Sorgfaltspflichten einhalten

Miet- und Wohnungseigentumsrecht

🔍 11075

Aktuelle Gesetzesänderungen, Judikatur & Praxisdiskussionen

- Neuregelungen zur Wertsicherung von Mieten kennenlernen
- Änderungen bei der zulässigen Befristung von Wohnungsmieten kennen
- Wertvolle Tipps für Ihre tägliche Arbeit mitnehmen

Neue Wertsicherungsregeln im Mietrecht

🔍 333073

5. MILG & ZIAG: Was gilt per 01.01.2026?

- Neue Spielregeln für mietvertragliche Wertsicherungsvereinbarungen erfahren
- Einfluss des 5. MILG und des ZIAG auf Mietverträge verstehen
- Wie der § 879a ABGB die Auswahl der Ausgangsindexzahl verändert

Workshop Mietverträge & Klauseln

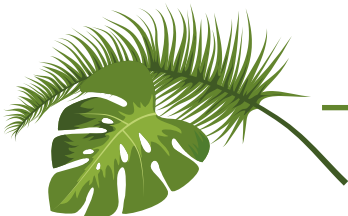
🔍 332708

Rechtssichere Gestaltung und Verhandlung im Mietrecht

- Wichtige Klauseln beleuchten: Wartungspflichten, Betriebskosten u. v. m.
- Klauseln klar, transparent und gerichtsfest gestalten
- MRG und KSchG: Den gesetzlichen Rahmen im Mietrecht kennen



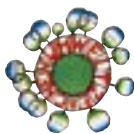
High Performance Printing Österreichs erste vegan zertifizierte und leistungsstärkste Offsetdruckerei. We love to print.



WEIL UNS DER PLANET AM HERZEN LIEGT.



Druckprodukt mit finanziellem
Klimabeitrag
ClimatePartner.com/13996-2603-1072



produziert gemäß Richtlinie Uz24
des Österreichischen Umweltzeichens,
Print Alliance HAV Produktions GmbH,
UW-Nr. 715

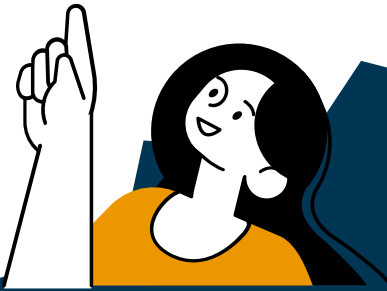


Impressum:

Medieninhaber & Anschrift der Redaktion: ARS Akademie, Schallautzerstraße 4, 1010 Wien, presse@ars.at
Chefredaktion: Alexandra Zotter; Redaktion: Isabel Folie, Birgit Kainz, Andreas Kump; Layout: Sabine Würtz;
Lektorat: Bianca Dietrich. Hersteller: Print Alliance HAV Produktions GmbH, Druckhausstraße 1, 2540 Bad Vöslau.

Fotocredits:

Imagefotos: © iStockphoto. Seite 4: Porträt Egermann: © Photo Simonis, Porträt Morgenstern: beigestellt, Seite 5: Porträt Köll:
© Christof Simon, Porträt Potyka: beigestellt, Seite 6: Porträt Hasch: beigestellt, Seite 9: Porträt Engelbrecht: beigestellt, Seite
11: Porträt Bielez: © REICHMANN STEFAN, Seite 13: Porträt Pfeiffer: beigestellt, Seite 16: Porträt Starkel: © Daniel Zottl, Porträt
Unterweger: beigestellt, Porträt Martinetz: © Rahmann, Porträt Kotschy: beigestellt, Porträt Ciarnau: © Natascha Unkart/
Isabella Köhler, Seite 17: Porträt Stiglbauer: © Anna Heuberger, Porträt Müller: © Georg Wilke, Porträt Pilecky: © www.markus-
schneeberger.com, Porträt Schönborn: beigestellt, Seite 21: Porträt Ciresa: beigestellt, Seite 25: Porträt Kuras und Schrank:
beigestellt.



5 Gründe für Ihren Erfolg mit der ARS Akademie

- » **Skills on Point**
Gesetzliche Entwicklungen finden direkt den Weg in unsere Kurse
- » **Room for Improvement**
Jugendstil-Charme trifft modernes Lernumfeld
- » **Exchange for Excellence**
Netzwerken, Austausch & neue Inspiration direkt im Kurs
- » **Taste the Success**
Täglich frisch aus der Küche – Genuss & Energie für jede Lernpause
- » **Wisdom on Demand**
Online-Seminarunterlagen machen Wissen immer griffbereit

Wissen, das beflügelt

- » Über 25 Jahre Erfahrung
- » 800 vortragende Expert*innen
- » 87 Wissensgebiete



Nutzen Sie den Mengenrabatt bei Ihrer Online-Buchung

Ab 3 Teilnehmer*innen bekommen Sie **10 % Rabatt**,
ab 5 Teilnehmer*innen **12 % Rabatt**.

Sie wünschen individuelle Beratung?

Kathrin Brumm 01/713 80 24-60, bildungsberatung@ars.at
Schallautzerstraße 4, 1010 Wien