

Ausgabe 1 | 13.1.2026

TOP-THEMA

1. Innovationstag 2026 - Humanoide Roboter: Von der Vision zum Wettbewerbsvorteil

Die nächste Generation industrieller Automatisierung soll nicht mehr nur effizient sein, sondern adaptiv, lernfähig und menschenzentriert. Humanoide Roboter sollen Mitarbeiter unterstützen, körperlich belastende oder gefährliche Tätigkeiten übernehmen und damit eine flexible, sichere und hochproduktive Fertigung ermöglichen - dies könnte in Zeiten des Fachkräftemangels und globalen Wettbewerbs entscheidende Vorteile bringen.

Erfahren Sie beim Innovationstag der sparte.industrie der Wirtschaftskammer Oberösterreich mehr darüber, welche Innovationskraft in der humanoiden Robotik liegen kann. Unsere Experten Pero Mićić (Vorsitzender der FutureManagementGroup AG) und Arash Ajoudani (Director of the Human-Robot Interfaces and Interaction (HRI²) laboratory at IIT) präsentieren aktuelle Entwicklungen und geben Einblicke, in die Welt von morgen.

Zusätzlich werden wir am Podium mit Vertretern aus Industrie, Wissenschaft und Politik, darüber diskutieren, welche Rahmenbedingungen es braucht, um die heimische Wirtschaft bei der Integration von humanoiden Robotern in die Industrie zu begleiten und den Innovationsgeist in unseren Betrieben zu stärken.

Nutzen Sie die Chance beim Thema Humanoide Roboter am neuesten Stand zu bleiben und erweitern Sie Ihr Wissen darüber, wie Sie diese Potenziale in Ihrem Unternehmen ausschöpfen können.

Wann: 12. Februar 2026 | 16:00 Uhr

Wo: WKO Oberösterreich | Julius-Raab-Saal | Hessenplatz 3 | 4020 Linz

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

Wir freuen uns auf Ihr Kommen!

Ausgabe 1 | 13.1.2026

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

BILDUNG & ARBEIT

1. Kein Erwerb fiktiver Schwerarbeitszeiten während Feiertagen

Der Kläger leistete als Maschinenführer in einem metallverarbeitenden Unternehmen unregelmäßige Nacharbeit im Rahmen eines Schicht- oder Wechseldienstes. Im Betrieb des Klägers sind gesetzliche Feiertage generell arbeitsfrei. Das Erstgericht stellte insgesamt 92 Monate als Schwerarbeitsmonate iSd § 1 Abs 1 Z 1 Schwerarbeitsverordnung fest. Strittig war, ob auch jene 11 Monate als Schwerarbeitsmonate anzuerkennen sind, die dann Schwerarbeitsmonate wären, wenn man gesetzliche Feiertage berücksichtigte, an denen der Kläger nach dem Schichtplan zur Arbeit eingeteilt gewesen wäre und die er ohne den Feiertag auch geleistet hätte.

Dies wurde von den Vorinstanzen übereinstimmend verneint. Auf Werktagen fallende gesetzliche Feiertage, an denen ansonsten, also fiktiv gearbeitet worden wäre, können keine Schwerarbeitszeiten sein. Der OGH ließ die Revision zur Klarstellung der Rechtslage zu, bestätigte aber die Rechtsmeinung der Vorinstanzen:

Der OGH leitet aus dem Wortlaut der gesetzlichen Regelungen (§ 607 Abs 14 ASVG sowie § 1 Abs 1 und § 4 SchwerarbeitsV) und der Intention des Gesetzgebers in ständiger Rechtsprechung ab, dass Schwerarbeit lediglich dann anerkannt werden kann, wenn der Versicherte der besonders belastenden Schwerarbeit auch tatsächlich ausgesetzt war. Allerdings folgt aus § 4 Satz 2 SchwerarbeitsV, dass auch "fiktive" Schwerarbeitszeiten erworben werden können, wenn eine bloße Arbeitsunterbrechung vorliegt und die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nicht beendet wird. Eine solche (unschädliche) Unterbrechung liegt nach der Rechtsprechung im Fall des Urlaubsverbrauchs und des Krankenstands mit Entgeltfortzahlung vor, sofern der Versicherte, wenn fiktiv gearbeitet worden wäre, tatsächlich Schwerarbeit geleistet hätte. Materiell wird das aus dem in diesen Fällen bestehenden Entgeltanspruch nach dem "Ausfallsprinzip" abgeleitet. Wertungsmäßig wird zudem berücksichtigt, ob die Tätigkeit nur in einem zeitlich begrenzten Ausmaß unterbrochen wird.

Dem Kläger ist zwar zuzustimmen, dass die Feiertagsruhe gewisse Ähnlichkeiten mit dem Verbrauch von Urlaub aufweist, weil auch dafür ein nach dem Ausfallsprinzip bemessenes Entgelt gebührt und die damit verbundene Unterbrechung der Tätigkeit überschaubar ist. Es mag auch sein, dass gesetzliche Feiertage mittlerweile nicht mehr nur religiösen Zwecken, sondern auch der Erholung dienen. Die allein darauf abstellende Argumentation des Klägers greift aber zu kurz:

Von den zwei Tatbestandselementen des § 4 Satz 2 SchwerarbeitsV ist im Anlassfall die weiter bestehende Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nicht strittig. Entscheidend ist hier daher, wann von einer für die Qualifikation als fiktive Schwerarbeitszeit unschädlichen Arbeitsunterbrechung auszugehen ist. Die SchwerarbeitsV definiert den Begriff der "Arbeitsunterbrechung" nicht näher. Gefordert wird nur, dass die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung bestehen bleibt. Auch die Erläuterungen zur SchwerarbeitsV geben keinen Aufschluss darüber, ob und welchen (weiteren) Anforderungen die Arbeitsunterbrechung sonst noch genügen muss.

In der Rechtsprechung wurden fiktive Schwerarbeitsmonate bislang nur in den bereits erwähnten Fällen der Arbeitsunterbrechung infolge des Konsums von Urlaub und (obiter) aufgrund von Krankenstand während der Entgeltfortzahlung, nicht aber für Zeiten des Bezugs von Krankengeld, der Ausübung des Mandats als freigestellte Betriebsrätin oder für Zeitausgleich anerkannt.

Die Analyse der bisherigen Rechtsprechung und Lehre ergibt für den OGH, dass entgegen der Ansicht des Klägers im Fall einer Arbeitsunterbrechung nicht stets fiktive Schwerarbeitszeiten vorliegen,

Ausgabe 1 | 13.1.2026

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

BILDUNG & ARBEIT

sofern nur die Versicherung in der Pensionsversicherung aufrecht bleibt und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Vielmehr liegt den Beispielen der Literatur und den von den Gerichten bislang entschiedenen Fällen zugrunde, dass § 4 Satz 2 SchwerarbeitsV als Ausnahme vom Grundsatz, wonach für den Erwerb von Schwerarbeitszeiten Schwerarbeit auch tatsächlich ausgeübt werden muss, nicht ausdehnend auszulegen ist. Gemeinsam ist den bislang anerkannten Fällen, dass die Unterbrechung auf individuellen Umständen beruht, die für den davon konkret Betroffenen nicht oder nur schwer im Voraus kalkulier- bzw. planbar sind.

Die vom Kläger erkannte zwingend gebotene Gleichbehandlung von Urlaubs- und gesetzlichen Feiertagen lässt sich aus der Rechtsprechung daher nicht ableiten.

Sie entspräche auch nicht dem Zweck des § 4 Satz 2 SchwerarbeitsV. Dieser besteht darin, Versicherten, die besonders belastende Tätigkeiten iSd § 1 Abs 1 SchwerarbeitsV ausüben, vor dem Verlust eines Schwerarbeitsmonats zu bewahren, nur weil eine (kurzfristige) Arbeitsunterbrechung vorliegt. Aus dem grundsätzlichen Ziel der SchwerarbeitsV, den Erwerb von Schwerarbeitszeiten nur dann zu ermöglichen, wenn Schwerarbeit auch tatsächlich geleistet wird, folgt, dass davon nicht jede nach dem Wortlaut mögliche "Unterbrechung" der Arbeit erfasst werden soll. Vielmehr sollen Versicherte generell nur dann geschützt werden, wenn für sie Arbeitszeit "ausfällt". Damit scheiden von vornherein arbeitsfreie Tage, bei denen es wie bei der Feiertagsruhe zum "Entfall" der Arbeitszeit kommt, aus. Nach der von der Rechtsprechung bereits herausgearbeiteten Teleologie des § 4 Satz 2 SchwerarbeitsV muss der "Ausfall" überdies auf den jeweiligen Versicherten individuell treffende Unwägbarkeiten beruhen und nicht etwa auf freiwilligen Entscheidungen (zB Mandatsausübung als freigestellter Betriebsrat) oder gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die Abgeltung geleisteter Dienste (zB Zeitausgleich). In dem Sinn soll der Versicherte etwa nicht verleitet werden, den Krankenstand früher zu beenden, nur um den "Verlust" eines Schwerarbeitsmonats zu vermeiden. Des Schutzes des § 4 Satz 2 SchwerarbeitsV bedarf dagegen nicht, wer sich bewusst dazu entschließt, vorübergehend keine Schwerarbeit zu leisten.

Gesetzliche Feiertage, die - wie im vorliegenden Fall - im jeweiligen Betrieb generell arbeitsfrei sind, erfüllen beide Kriterien nicht. Es wäre auch ein nicht erklärbarer Wertungswiderspruch, die Feiertagsruhe insofern anders zu behandeln als andere gesetzliche Ruhezeiten, die nach der Rechtsprechung keine Schwerarbeitszeiten begründen. Somit haben die Vorinstanzen die Rechtsprechung zu fiktiven Schwerarbeitszeiten im Fall von Urlaubs- oder Krankenstandstagen (mit Entgeltfortzahlung) zu Recht nicht auf gesetzliche Feiertage übertragen.

OGH 16.9.2025, 10 ObS 25/25m

Ausgabe 1 | 13.1.2026

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

BILDUNG & ARBEIT

2. Einladung zum „Life am Berg - Industrielehre-Tag am 13. Februar 2026

Termin: Freitag | 13. Februar 2026 | Beginn: 08:00 Uhr

Ort: Hinterstoder-Wurzeralm Bergbahnen AG, Hinterstoder 5a, 4573 Hinterstoder

Nach vielen erfolgreichen Jahren mit den beliebten Life Radio Wintersporttagen für Schüler:innen - an denen bereits tausende junge Menschen teilgenommen haben - bietet Life Radio heuer EXCLUSIV für die Mitglieder der WKOÖ Sparte Industrie erstmals einen eigenen Wintersport- und Funtag für Lehrlinge an.

Am Freitag, 13. Februar 2026, heißt es: Direkt von der Firma auf die Piste!

Beim Life am Berg - Industrielehre-Tag in Hinterstoder erwartet euch ein unvergesslicher Tag voller Action, Spaß und Teamgeist:

- Skifahren & Snowboarden oder das abwechslungsreiche „No-Brettl-Programm“ mit Outdoor-Spaß, Bogenschießen, Huskies, Karaoke, Fun-Tools u.v.m.
- Life Radio Bühne mit DJs, Moderation, Gewinnspielen & Party-Stimmung
- Inklusive: Tagesliftkarte, Early Yeti-Frühstück, Hütten-Snacks, Gastro-Gutscheine im Wert von EUR 20,-

Packagepreis/Teilnehmer:in: EUR 35,-

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Wir freuen uns auf viele motivierte Industrie-Lehrlinge und einen unvergesslichen Tag am Berg!

[Jetzt anmelden](#) und gemeinsam einen großartigen Wintertag erleben!

2. Sind Lehrlinge die „wahren“ Chefs im Betrieb?

Dieses Seminar informiert Sie über Auflösungsmöglichkeiten eines Lehrvertrages und zeigt die Risiken und Rechtsfolgen von unwirksamen Auflösungserklärungen auf. Weiters werden Fallen und Fehler im Zusammenhang mit der Behalteplicht, Berufsschulpflicht und Ausbildungspflicht sowie der Abwicklung von Krankenständen aufgezeigt. Ein arbeitsrechtliches Update ideal für jeden Lehrbetrieb, Lehrberechtigten, Ausbilder und alle, die mit der Lehrlingsausbildung im Betrieb befasst sind.

Inhalte:

- Auflösungsmöglichkeiten eines Lehrverhältnisses
- Probezeit
- Einvernehmliche Auflösung

Ausgabe 1 | 13.1.2026

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

BILDUNG & ARBEIT

- Ausbildungsübertritt
- Entlassung und Austritt
- Grundlagen und Spezielles zur Behalteplicht
- Handlungstipps für den AG
- Berufsschulbesuch
- Lehrling schafft die Klasse nicht -> Rechtsfolgen auf den Lehrvertrag
- Arbeitspflicht bei Unterrichtsausfall?
- Anrechnung der Unterrichtszeit auf Arbeitszeit?
- Müssen Lehrlinge berufsfremde Tätigkeiten ausführen?
- Krankenstände von Lehrlingen
- Meldepflichten des Lehrlings
- Wann muss der Betrieb einen Krankenstand nicht zahlen
- Pflicht für Anschlusslehrverträge

Termin/Ort: Mittwoch, 21.1.2026, 14:00 - 16:00 Uhr, online

Trainer: Mag. Dr. Andreas Gattinger, WKOÖ

Preis: EUR 89,- für WKOÖ-Mitglieder

Hier geht's zur [Anmeldung](#).

AUSGABE 1 | 13.1.2026

DI Florian Katzmayr | 05-90909-4223

ENERGIE

1. Checkliste der WKOÖ sparte.industrie unterstützt Betriebe bei Blackout-Vorsorge

Nach einem Brandanschlag auf die Stromversorgung im Südwesten Berlins waren am Morgen des 3. Jänners 2026 rund 45.000 Haushalte, über 2.000 Betriebe und zahlreiche öffentliche Einrichtungen ohne Strom. Das Ereignis zeigt: Wer vorbereitet ist, bleibt auch in unerwarteten Situationen handlungsfähig.

Warum Vorsorge wichtig ist

Stromausfälle - ob kurzzeitig oder länger andauernd - können Auswirkungen auf nahezu alle betrieblichen Bereiche haben. Von Kommunikationswegen über Lieferketten bis zu Produktionsprozessen: Die Erfahrung zeigt, dass Betriebe mit klaren Abläufen und definierten Notfallmaßnahmen schneller und geordneter reagieren können.

Die WKOÖ sparte.industrie Checkliste „Vorsorge Blackout“

Die Checkliste „Vorsorge Blackout“ der WKOÖ sparte.industrie unterstützt Betriebe dabei, diese und weitere Fragen strukturiert zu durchdenken. Sie wurde zwar bereits vor einiger Zeit veröffentlicht - angesichts aktueller Entwicklungen ist sie jedoch aktueller denn je.

[Zur Checkliste](#)

2. Servicestelle Erneuerbare Gase veröffentlicht Wasserstoffindex HydIx

Die Servicestelle Erneuerbare Gase (SEG) der Österreichischen Energieagentur hat im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET) den neuen Wasserstoffindex HydIx veröffentlicht. Der Index ist inklusive Methodendokument seit 11. Dezember 2025 online verfügbar.

Der HydIx dient als Orientierungsinstrument zur Einordnung der Kosten der erneuerbaren Wasserstofferzeugung in einem noch jungen Marktumfeld. Er ergänzt bestehende Informationen und unterstützt die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Anwendungsfälle der Wasserstoffproduktion.

Der Wasserstoffindex umfasst vier Anwendungsfälle:

- **HydIx Island:** Wasserstoffproduktion mit einem Elektrolyseur in Kombination mit einem Hybridpark aus Wind- und Photovoltaikanlagen
- **HydIx Market Fix:** Wasserstoffproduktion mit einem Elektrolyseur bei fix angenommenen Vollaststunden
- **HydIx Market Opt:** Wasserstoffproduktion mit einem Elektrolyseur bei optimierten Vollaststunden
- **HydIx Tomorrow:** Betriebskosten eines Elektrolyseurs für den Folgetag

AUSGABE 1 | 13.1.2026

DI Florian Katzmayr | 05-90909-4223

ENERGIE

[Zum Wasserstoffindex auf der SEG-Website](#)

3. Kurzfristige Großhandelspreisindizes für Gas fallen im April 2025

Die Austrian Energy Agency meldet, dass die Großhandelspreise für Strom im Jänner 2026 leicht steigen:

Der **Strompreisindex auf Monatsbasis (ÖSPI_Monat)** steigt leicht gegenüber dem Vormonat um 1,3 Prozent auf 125,12 EUR/MWh. Im Vergleich zum Jänner 2025 liegt der Index um 3,9 Prozent niedriger. Der Spitzenlastpreis liegt dabei um 20,8 Prozent über dem Niveau des Grundlastpreises.

Der **Gaspreisindex auf Monatsbasis (ÖGPI_Monat)** zeigt eine gegenläufige Entwicklung. Er sinkt im Monatsvergleich um 10,9 Prozent auf 30,39 EUR/MWh. Im Vergleich zum Jänner 2025 liegt der Index um 33,7 Prozent niedriger.

Die Entwicklungen der beiden Indizes als Grafiken finden Sie [hier](#).

Die Zeitreihen zu den neuen Indizes für [Strom](#) und [Gas](#) sind auf der Webseite zum Download zu finden.

Alle Informationen zur Methodik und zum Haftungsausschluss finden Sie [hier](#).

[Zur Pressemitteilung](#)

4. APG-Factbox: Österreich auch im November erneut Stromimport-Land

Trotz einer geringfügigen Zunahme der erneuerbaren Stromproduktion setzte sich die Importphase auch im November weiter fort.

Sowohl bei der Windkraft als auch bei der Wasserkraft wurde im Vergleich zum Vorjahr mehr Strom erzeugt: Die Windeinspeisung lag um 5,1 Prozent über dem Vorjahreswert, wobei die Produktion vor allem zu Monatsbeginn und in der zweiten Monatshälfte besonders gut ausfiel. Auch die Wasserkraft verzeichnete ein Plus und erhöhte sich gegenüber November 2024 um 12,8 Prozent. Anders entwickelte sich die PV-Einspeisung: Hier wurde ein Rückgang um 4,7 Prozent dokumentiert. Insgesamt konnten erneuerbare Energien im November 63,5 Prozent des Stromverbrauchs abdecken.

AUSGABE 1 | 13.1.2026

DI Florian Katzmayr | 05-90909-4223

ENERGIE

Österreich erneut Stromimport-Land

Trotz der leicht höheren erneuerbaren Einspeisung ergab sich über den Gesamtmonat November (KW 45-48) in Österreich (Regelzone APG*) ein Importsaldo von 1.240 GWh. Bilanziell konnte lediglich an einem einzigen Tag Strom ins Ausland exportiert werden.

Auch im Vergleichsmonat des Vorjahres war Österreich Import-Land - der Saldo fiel damals jedoch mit 486 GWh deutlich niedriger aus. Zudem wurde im November 2024 an sieben Tagen ein bilanzieller Stromexport verzeichnet.

[Zur Pressemitteilung](#)

STEUERN UND FINANZEN

1. Update zur EU-Taxonomie + FAQ zur Anwendung

Die Europäische Kommission hat Änderungen zur EU-Taxonomie in Form eines [delegierten Rechtsakts zur Änderung des delegierten Taxonomie-Rechtsakts über die Offenlegungspflichten und der delegierten Rechtsakte zur Klimataxonomie und zur Umwelttaxonomie](#) angenommen. Rat und Parlament haben keinen Einwand erhoben. Das bedeutet, dass der delegierte Rechtsakt **formell angenommen** ist und im EU-Amtsblatt veröffentlicht wird. Ab 1. Jänner 2026 ist er gültig und somit anzuwenden.

Neue FAQ zur Berichterstattung über taxonomiefähige oder -konforme Aktivitäten

Ergänzend dazu hat die Europäische Kommission einen [Entwurf für einen Leitfaden in Form von FAQ](#) veröffentlicht. Dieser Leitfaden soll bei der Vorbereitung auf die neuen Vorschriften der EU-Taxonomie (gültig ab Jänner 2026) und die Anwendung der Offenlegungsanforderungen gemäß Artikel 8 helfen. Damit wird einer WKÖ-Forderung nachgekommen.

Im Fokus stehen ua folgende Punkte:

- Allgemeine Fragen zur zeitlichen Anwendung der überarbeiteten Vorgaben (iZm Omnibus I) à Übergangsregelungen
- Wie ist mit der neuen Wesentlichkeitsschwelle umzugehen?
- Fragen iZm der Offenlegung von Finanzunternehmen gegenüber Zweckgesellschaften

Die FAQ sollen eine praktische Orientierungshilfe zur Umsetzung und rechtlichen Auslegung der überarbeiteten Offenlegungsvorschriften sein sowie für Klarheit und Einheitlichkeit bei der Berichterstattung sorgen. Sie sollen bei der ersten jährlichen Taxonomieberichterstattung nach den überarbeiteten Vorschriften helfen, die 2026 für das Geschäftsjahr 2025 vorzunehmen ist.

Die formelle Verabschiedung der FAQ in allen EU-Sprachen wird nach der Veröffentlichung des Omnibus I-Delegierten Rechtsakts im EU-Amtsblatt im ersten Quartal 2026 erwartet.

Angepasster Anwendungsbereich

Die Änderung des Anwendungsbereichs erfolgt iZm den Anpassungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dazu konnte auch im Dezember eine [politische Einigung](#) erzielt werden. Die Grenzwerte für Unternehmen, die Nachhaltigkeitsberichtspflichten und somit auch die Taxonomie direkt betreffen, wurden angehoben. Konkret wurden sie auf über 1000 Mitarbeitende und mehr als 450 Millionen Euro Jahresumsatz fixiert.

STEUERN UND FINANZEN

2. Wichtige Änderungen bei der Schmutzzulage

Bei der Schmutzzulage sind nun in den Richtlinien Beträge für Sach- und Zeitmehraufwand bezüglich der geschätzten und vom BMF angenommenen Höhe der Angemessenheit angeführt. Um die Angemessenheit der Schmutzzulage beurteilen zu können, ist nach Ansicht des BMF zunächst festzustellen, welche Kosten durch die Verschmutzung üblicherweise anfallen und durch die Schmutzzulage abgegolten werden sollen. Erst auf Basis festgestellter üblicher Kosten kann auf das angemessene Ausmaß einer Schmutzzulage geschlossen werden. Hierzu sind die Kosten für die Reinigung der Arbeitskleidung, der Sachmehraufwand für Körperpflege und der Zeitmehraufwand für die Reinigung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung, sofern diese nicht durch den Arbeitgeber getragen werden, zu ermitteln.

Im Rahmen der Schätzung des Sach- und Zeitmehraufwands können nach Aussage des BMF folgende Beträge monatlich angesetzt werden:

| | |
|--|---------|
| Sachmehraufwand für die Reinigung der Arbeitskleidung durch den Arbeitnehmer (sämtliche Kosten für die Reinigung zu Hause) | 10 Euro |
| Sachmehraufwand für Körperpflege (Seife, Duschgel, Shampoo, etc.) | 20 Euro |
| Zeitmehraufwand für die Reinigung der Kleidung | 60 Euro |
| Zeitmehraufwand für die Reinigung des Körpers | 60 Euro |

Von einer erheblichen Abweichung der Schmutzzulage zum angemessenen Ausmaß wird im Regelfall dann auszugehen sein, wenn die Zulage das angemessene Ausmaß des tatsächlich üblichen Sach- und Zeit(mehr)aufwands um ein Drittel übersteigt, was ausgehend von den obigen Beträgen laut Tabelle einen monatlichen Maximalbetrag von 200 Euro ergibt.

Hinweis: Wird die Arbeitskleidung vom Arbeitgeber kostenlos gewaschen und/oder stellt der Arbeitgeber Duschen inkl. Seife, Duschgel, etc unentgeltlich zur Verfügung (uU auch innerhalb der Normalarbeitszeit), so sind diese monatlichen Beträge entsprechend zu kürzen, da der Arbeitnehmer diesbezüglich keinen Sach- oder Zeitmehraufwand hat. Werden diese Kosten daher (teilweise) vom Arbeitgeber getragen, dürfen diese im Rahmen der Schätzung jedenfalls nicht mehr berücksichtigt werden. Zu berücksichtigen sind nur jene Kosten, die für den Arbeitnehmer auch einen tatsächlichen Mehraufwand darstellen, nicht hingegen der Grundaufwand. Siehe dazu die beiden Beispiele in RZ 1133.

Sollten höhere Beträge ausbezahlt werden, so ist im Rahmen der GPLB mit einer nachträglichen SV-Beitragspflicht bzw. Lohnsteuerpflicht auszugehen, was zu empfindlichen Nachzahlungen führen kann.

STEUERN UND FINANZEN

Da die Regelung kurzfristig und ohne Begutachtung in die Lohnsteuerrichtlinien Eingang gefunden hat, möchten wir vorerst noch abwarten, ob es noch Änderungswünsche gibt. Sollten höhere Beträge für die Verschmutzung ausbezahlt werden, dann bräuchten wir „handfeste Beispiele“ für den erhöhten Mehraufwand (beispielsweise, weil die Arbeitskleidung aufgrund der starken Verschmutzung mehrmals pro Woche gewaschen werden muss).

Wir ersuchen daher um ehestmögliche Rückmeldung allfälliger Änderungswünsche samt Beispielen für einen erhöhten Mehraufwand.

Neuer Steuerfreibetrag für Überstundenzuschläge

Für den Zeitraum von 1.1.2026 bis 31.12.2026 werden die Zuschläge für die ersten 15 Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohnes, insgesamt höchstens jedoch 170 Euro, steuerfrei. Eine Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 EStG ist so bald als möglich, jedoch spätestens bis 31. Mai 2026 durchzuführen, sofern die technischen und organisatorischen Möglichkeiten dazu vorliegen. Ab dem Kalenderjahr 2027 soll der höchstmögliche steuerfreie Zuschlag maximal 120 Euro (für die ersten zehn Überstunden) betragen (§ 124b Z 440 lit. c EStG).

Steuerfreiheit des Feiertagsarbeitsentgelts

Die Steuerfreiheit des Feiertagsarbeitsentgelts soll im Rahmen des Freibetrages nach § 68 Abs. 1 EStG ausdrücklich gesetzlich verankert werden. Die gesetzliche Änderung soll ab 1.1.2026 gelten. Für die Monate Jänner 2026 bis zur Kundmachung bzw. Anpassung der Lohnverrechnungssoftware soll die neue Regelung im Rahmen einer Aufrollung gemäß § 77 Abs. 3 EStG entsprechend berücksichtigt werden. Die Aufrollung ist spätestens jedoch bis Ende Mai 2026 durchzuführen (§ 68 Abs 1 EStG).

Ausgabe 1 | 13.1.2026

BETRIEB UND UMWELT

1. Verordnung über die Verwertung und das Abfallende bestimmter Aushubmaterialien in Begutachtung

Ziel der Verordnung ist es, Aushubmaterialien einer Vorbereitung zur Wiederverwendung und einem möglichst hochwertigen Recycling zuzuführen, da diese die bei weitem größte Abfallfraktion in Österreich darstellen.

Um dieses Ziel zu erreichen, sollen in der Verordnung uA

- die relevanten Abfallarten und deren Verwendungen entsprechend dem bisherigen Behandlungsgrundsatz des Bundes-Abfallwirtschaftspans 2023 (BAWP 2023),
- ein vorzeitiges Abfallende für Bodenaushubmaterialien der Qualitäten (A1, A2, A2-G und tlw. BA) und
- bestimmte spezifische Behandlungspflichten für diese Aushubmaterialien

festgelegt werden.

Im Vergleich zum Arbeitsentwurf wurden vom BMLUK einige der Anregungen der WKO (wie zB die Streichung der Vorgaben zu invasiven Neophyten) aufgenommen und Klarstellungen eingearbeitet.

Die Unterlagen wir [Entwurfstext](#), [Erläuterungen](#) sowie [Wirkungsfolgenabschätzung](#) finden Sie hinterlegt.

Ihre allfällige Stellungnahme senden Sie bitte bis **Dienstag, 27. Jänner 2026** an industrie@wkooe.at.

2. Umweltpolitik - Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem die Gewerbeordnung geändert wird

Seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus wurde uns der Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem die Gewerbeordnung 1994 geändert wird zur Begutachtung übermittelt.

Mit der vorgeschlagenen Novelle zur GewO 1994 soll im Wesentlichen das Regierungsprogramm 2025 bis 2029 im Bereich der Entbürokratisierung umgesetzt werden. Die Novelle enthält weiters diverse Maßnahmen, die in der jüngeren Erfahrung der Praxis als zweckmäßig aufgefallen.

Die Unterlagen wir [Entwurfstext](#), [Erläuterungen](#) sowie [Wirkungsfolgenabschätzung](#) finden Sie hinterlegt.

Ihre allfällige Stellungnahme senden Sie bitte bis **Mittwoch, 21. Jänner 2026** an industrie@wkooe.at.

Ausgabe 1 | 13.1.2026

BETRIEB UND UMWELT

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633

MMag. Rita Pfandler | T 05-90909-3632

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

3. Reform der Großverfahrensregelungen im AVG

Die Reform der Großverfahrensregelungen im AVG bringt eine deutliche Beschleunigung und Vereinfachung der Genehmigungsverfahren. Einige Neuerungen sind beispielsweise:

- Das Großverfahren kann künftig bereits ab 50 voraussichtlich am Verfahren Beteiligten zur Anwendung kommen - statt wie bisher erst bei 100 Beteiligten.
- Die elektronische Kundmachungsplattform RIS wird für die digitale Ediktsveröffentlichung verwendet werden, auf der alle wesentlichen Verfahrensschritte in übersichtlicher Form für jeden verbindlich festgehalten und dokumentiert werden.
- Nur bei der ersten Antragstellung wird die Veröffentlichung eines Hinweises auf das digitale Edikt in zwei im Bundesland weit verbreiteten Tageszeitungen vorgesehen (nicht mehr eine verpflichtende Einschaltung im kostspieligen redaktionellen Teil) - das führt zu einer deutlichen Kostenersparnis und Erleichterung im Vergleich zur aktuellen Gesetzeslage.
- Es entfällt die Ediktalsperre: Die Kundmachungssperre in der Zeit von jeweils 15. Juli bis 25. August sowie von 24. Dezember bis 6. Jänner wird ersatzlos gestrichen.
- Der Behörde wird die Möglichkeit eingeräumt, eine Frist für weiteres Parteienvorbringen (spätestens eine Woche vor der mündlichen Verhandlung) zu setzen, mit der Folge, dass verspätetes Vorbringen im Verfahren nicht mehr zu berücksichtigen ist. Damit sollen Verfahrensverschleppungen verhindert werden.
- Die bisherige achtwöchige Auflagefrist der Edikt-Schriftstücke wird auf sechs Wochen verkürzt.

Die Novelle tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft. Für die Verlautbarung von Edikten im RIS ist eine Übergangsbestimmung bis zum Vorliegen der technischen Voraussetzungen vorgesehen.

Links

- [Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 geändert wird \(BGBl. I Nr. 82/2025\)](#)
- [Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG](#)
- Informationen zur Novelle auf den [Seiten der WKOÖ](#) und auf den [Seiten des Parlaments](#)

Ausgabe 1 | 13.1.2026

BETRIEB UND UMWELT

4. Neuerungen zum OÖ Bodenschutzgesetz

Das Bodenschutzgesetz verfolgt grundsätzlich die Ziele der Erhaltung des Bodens, der Verbesserung und der Wiederherstellung der Bodengesundheit sowie des Schutzes der Bodengesundheit vor schädlichen Einflüssen.

Zu Neuerungen kommt es nun unter anderem in folgenden Bereichen:

- Sachkundeausweis (etwa Ausstellung in elektronischer Form; Ausstellung eines vorläufigen Sachkundeausweises)
- Aufzeichnungspflichten über das Verwenden von Pflanzenschutzmitteln
- Reduktion von Berichtspflichten der Landesregierung (etwa Entfall der Erstellung der Bodenbilanz und des Bodeninformationsberichts)

Die Novelle tritt mit Ablauf des Tages ihrer Kundmachung in Kraft, das ist der 19. Dezember 2025. Abweichend davon tritt § 18a (Aufzeichnungen) mit 1. Jänner 2026 in Kraft.

Links zur Verordnung und weiteren Infos in den [Umweltnews](#).

5. Ausnahmen von den Schutzbestimmungen für den Biber

Der Biber ist eine streng geschützte Tierart. Aufgrund der anhaltenden Ausbreitung der Biberpopulation in Oberösterreich kommt es in bestimmten Regionen jedoch regelmäßig zu erheblichen Interessenkonflikten - insbesondere im Bereich von Hochwasserschutz- und Infrastrukturanlagen, land- und forstwirtschaftlich genutzten Flächen sowie ökologisch sensiblen Gebieten. Die Verordnung soll Eingriffe in den Lebensraum des Bibers sowie in die Biberpopulation unter engen Voraussetzungen erlauben. Sie ist auf fünf Jahre befristet.

Die Verordnung tritt mit 23. Dezember 2025 in Kraft.

Einen Link zur Verordnung sowie zu weiteren Infos finden Sie in den [Umweltnews](#) auf [wko.at](#).