

Ausgabe 11 | 2.6.2026

## TOP-THEMA

### 1. Industrietag 2026: KI ist kein Allheilmittel - aber ein entscheidender Hebel

Der Industrietag 2026 der Sparte Industrie der WKO Oberösterreich stand heuer unter einem Thema, das viele Unternehmen derzeit besonders beschäftigt: Wie kann Künstliche Intelligenz dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie wieder zu stärken?

Dass diese Frage aktueller denn je ist, machte Spartenobmann Erich Frommwald gleich zu Beginn deutlich. Die heimische Industrie sei derzeit mit vielen Belastungen konfrontiert - von hohen Kosten über Bürokratie bis hin zu geopolitischen Unsicherheiten. KI sei dabei kein Allheilmittel, aber ein wichtiges Werkzeug, um Produktivität zu erhöhen und wettbewerbsfähig zu bleiben. Entscheidend sei, dass Unternehmen jetzt beginnen, KI strukturiert einzusetzen und über erste Pilotanwendungen hinaus in die Umsetzung kommen.

Auch WKO-Präsidentin Doris Hummer betonte die Bedeutung des Themas für den Standort Oberösterreich. Ziel sei es, Unternehmen bestmöglich zu unterstützen und den Austausch mit Expertinnen und Experten zu fördern. Ein klarer Vorteil des Standorts sei dabei die vorhandene Forschungs- und Bildungsinfrastruktur.

Einen starken inhaltlichen Impuls setzte Daniel Naeff, Leiter des Bereichs Innovation & Entrepreneurship am ETH AI Center Zürich. Seine Botschaft war klar: „Das Rennen um KI startet erst jetzt.“ Europa habe nach wie vor die Chance, aufzuholen - vor allem dort, wo starke industrielle Unternehmen bereit seien, den Wandel aktiv mitzugestalten. Besonders eindringlich war sein Appell an die Betriebe: Wer heute zu lange zuwartet, macht es sich mit jedem Monat schwerer. Gleichzeitig sei es dank KI heute einfacher als je zuvor, eine verpasste Digitalisierungswelle nachzuholen.

In der anschließenden Talkrunde wurde deutlich, dass die eigentliche Herausforderung nicht im Reden über KI liegt, sondern in ihrer praktischen Anwendung im Betrieb.

Ariane Herzog, Vorständin für Produktion und Technik der Salinen Austria AG, betonte, dass die größte Herausforderung darin liege, die Menschen mitzunehmen. In ihrem Unternehmen werde deshalb auf KI-Trainings für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesetzt, um Berührungspunkte abzubauen und konkrete Bedarfe in den einzelnen Bereichen sichtbar zu machen.

Albert Ortig, Gründer und Geschäftsführer von Netural, plädierte dafür, deutlich mutiger zu werden. KI müsse über einfache Anwendungen hinausgehen und stärker in Richtung automatisierter, durchgängiger Prozesse gedacht werden. Die strategische Verankerung müsse dabei klar vom Management ausgehen.

Daniel Varro, Rechtswissenschaftler an der Donauuniversität Krems, lenkte den Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen. Gerade bei bekannten Plattformen sei Vorsicht geboten, etwa wenn Unternehmensdaten in Systeme hochgeladen werden, deren Weiterverwendung nicht vollständig kontrollierbar ist.

Besonders sichtbar wurde die Relevanz des Themas auch durch die aktive Beteiligung des Publikums: Über Slido brachten Teilnehmerinnen und Teilnehmer zahlreiche Fragen direkt in die Diskussion ein. Das zeigte, wie konkret die Umsetzungsfragen in den Unternehmen bereits sind - von Daten und Governance über Qualifizierung bis hin zu Verantwortung im laufenden Betrieb. Der Industrietag war

Ausgabe 11 | 2.6.2026

## TOP-THEMA

damit nicht nur eine Plattform für Impulse, sondern auch ein Ort, an dem die Perspektiven der Industrie unmittelbar sichtbar wurden.

Der Industrietag 2026 machte damit vor allem eines deutlich:

KI wird für die Industrie immer relevanter – aber ihr wirtschaftlicher Nutzen entsteht nicht automatisch. Entscheidend sind der strukturierte Einsatz, die Einbindung der Menschen im Unternehmen und die Fähigkeit, aus ersten Anwendungen belastbare Lösungen im Alltag zu machen.

Oder anders gesagt:

Nicht der Pilot entscheidet, sondern die Umsetzung im Betrieb.

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

## **BILDUNG & ARBEIT**

### **1. EU-Entgelttransparenz-Richtlinie - Was Unternehmen jetzt tun sollten!**

Auch wenn Österreich die Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie bis zum 7. Juni 2026 voraussichtlich nicht fristgerecht abschließen wird, steht fest: Es werden erhebliche Änderungen auf Unternehmen zukommen. Daher ist es ratsam, die Zeit bereits jetzt zu nutzen, um sich vorzubereiten.

In Webinar der WKOÖ Abteilung Sozial- und Rechtspolitik erläutern Ihnen [Frau Hollmann](#) und [Herr Zischka](#) von Deloitte Legal anhand praktischer Beispiele und konkreter Fälle, wie Sie Ihre bestehenden Gehalts- und Lohnstrukturen überprüfen, vergleichbare Tätigkeiten sachgerecht bewerten, klare Entgeltkriterien festlegen und Ihre Recruiting-Abläufe an die Anforderungen der Richtlinie anpassen können.

Nutzen Sie die Gelegenheit zum direkten Dialog mit unseren Expert:innen und erhalten Sie praxisnahe Handlungsempfehlungen für eine transparente Entgeltgestaltung.

Termin: Montag, 8. Juni 2026, 15:00 Uhr, Online

[Jetzt anmelden](#)

### **2. Kündigung nach Beschwerde über rassistische Äußerungen - Diskriminierung**

Der serbischstämmige Kläger war von April bis Juli 2024 bei der beklagten Arbeitgeberin als Bodenmarkierer beschäftigt. Während des Dienstverhältnisses kam es durch den Mitarbeiter S\*\*\* wiederholt zu abwertenden, an die ethnische Herkunft des Klägers anknüpfenden Äußerungen. Am 17.6.2024 postete S\*\*\* in einer arbeitsbezogenen WhatsApp-Gruppe ein Video mit dem Inhalt "Ausländer raus", worauf der Kläger mit Bestürzung reagierte, und die Gruppe verließ. Er bekam nicht mehr mit, dass S\*\*\* später, nachdem er vom Gruppenleiter dazu aufgefordert wurde, das Video löschte.

Von 18.6. bis 30.6. befand sich der Kläger im Krankenstand. Während dessen wandte er sich wegen der Vorfälle an seine Vorgesetzten und später, nach Beratung durch die Arbeiterkammer, mit Schreiben vom 1.7.2024 an die Arbeitgeberin, in dem er u.a. Abhilfe gegen die Diskriminierungen verlangte und weiteren Kontakt mit S\*\*\* ablehnte. In der Folge kündigte die Arbeitgeberin das Dienstverhältnis des Klägers.

Der Kläger beehrte daraufhin materiellen Schadenersatz in Form von Verdienstentgang vom 13.7. bis 12.12.2024 sowie immateriellen Schadenersatz von EUR 4.000,- netto wegen der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren überwiegend statt. Es sah die Kündigung als Reaktion auf die Beschwerden des Klägers und sprach ihm einen Verdienstentgang sowie einen immateriellen Schadenersatz iHv EUR 1.000,- netto zu. Das Berufungsgericht bestätigte im Kern die Entscheidung des Erstgerichts, gab der Berufung des Klägers aber insoweit Folge, als es den immateriellen Schadenersatz auf EUR 2.000,- erhöhte. Es begründete seine Entscheidung (zusammengefasst) wie folgt:

## BILDUNG & ARBEIT

Gemäß [§ 26 Abs 7 GIBG](#) kann eine Kündigung bei Gericht angefochten werden, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt wurde. Die Gründe, auf die die Annahme einer Diskriminierung gestützt wird, müssen vertretbar sein. Nur wenn schon ohne nähere Prüfung (ex ante) erkennbar ist, dass kein Anspruch besteht, kann die Geltendmachung "offenbar unberechtigt" sein. Ob sich die Ansprüche ex post als zu Recht bestehend erweisen, ist für eine Anfechtung nach [§ 26 Abs 7 GIBG](#) irrelevant.

Der Kläger stieg noch am 17.6.2024 abends aus der WhatsApp-Gruppe der Bodenmarkierer aus. Es sah daher weder die später erfolgte Entschuldigung von S\*\*\* in dieser Gruppe noch die Nachricht vom Gruppenleiter, die er am 20.6.2024 in die Gruppe verschickte und die auf eine Distanzierung von ausländerfeindlichem Gedankengut hinauslief. Der Kläger hatte zum Zeitpunkt des Aufforderungsschreibens vom 1.7.2024 außerdem keine Kenntnis davon, dass S\*\*\* inzwischen gekündigt hatte und nicht mehr im Unternehmen tätig war. Ebenso wenig kannte er den WhatsApp-Verlauf nach seinem Austritt aus der Gruppe.

In Anwendung der dargestellten Grundsätze machte der Kläger mit seinem Schreiben vom 1.7.2024 sohin keine offenbar unberechtigten Ansprüche geltend.

Die Arbeitgeberin argumentiert, dass dem Kläger kein Verdienstentgang zustehe, da die Kündigung frist- und termingerecht erfolgt sei. Dem entgegnet das Berufungsgericht, dass der Kläger keine Kündigungsentschädigung, sondern einen Schadenersatzanspruch nach dem GIBG geltend macht. Nach [§ 26 Abs 7 GIBG](#) hat der wegen Diskriminierung gekündigte Arbeitnehmer, der die Beendigung gegen sich gelten lässt, Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Ein solcher Vermögensschaden manifestiert sich in der Regel durch den Wegfall des Entgelts. Dem Argument der Arbeitgeberin, die Kündigung sei frist- und termingerecht erfolgt, hat der OGH bereits entgegengehalten, dass eine solche Betrachtungsweise im Widerspruch zu den Intentionen von Art 8 der GleichbehandlungsRL 2006/54/EG und [§ 12 Abs 7 GIBG](#) stünde. Bei einer solchen Betrachtung werde auch nicht berücksichtigt, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses tatsächlich aus einem diskriminierenden Grund erfolgt ist und der Arbeitgeber ohne diesen Grund unter Umständen keinen (ausreichenden) Anlass zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses gehabt hätte. Die naheliegende Handlungsalternative des Arbeitgebers ist danach zunächst nicht in einer diskriminierungsfreien Beendigung, sondern in der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu sehen. Das Gegenteil hat der Arbeitgeber zu behaupten und zu beweisen. Hätte der Gesetzgeber eine Limitierung des ersatzfähigen Entgeltentgangs nur bis zur Möglichkeit einer rechtmäßigen Kündigung beabsichtigt, hätte er eine solche wohl in das Gesetz aufgenommen, was er jedoch nicht getan hat.

Macht der gekündigte Arbeitnehmer von einer Kündigungsanfechtung - wie hier - keinen Gebrauch, so steht ihm alternativ die Möglichkeit der Geltendmachung von Schadenersatz zu. Eine erfolgreiche Anfechtung würde dazu führen, dass das Arbeitsverhältnis weiter besteht und der Arbeitgeber weiterhin das Entgelt zu zahlen hätte. Auch unter diesem Gesichtspunkt ist daher nicht nachvollziehbar, warum der Arbeitnehmer bei Wahl der Schadenersatzoption eine automatische Begrenzung der Ersatzpflicht nach dem Vorbild einer Kündigungsentschädigung in Kauf nehmen sollte, zumal dies dazu führen würde, dass der bei einer Beendigungsdiskriminierung zu leistende Ersatzbetrag für den Arbeitgeber bereits im Voraus kalkulierbar wäre. Die finanzielle Wiedergutmachung muss vollständig sein und darf daher nicht von vornherein der Höhe nach begrenzt sein, wenn sie die einzige in Betracht kommende Rechtsfolge im Diskriminierungsfall darstellt.

## BILDUNG & ARBEIT

Für die Frage, ob dem Arbeitnehmer diskriminierungsbedingt ein zu ersetzender Vermögensschaden entstanden ist, ist auf die allgemeinen Schadenersatzrechtlichen Regelungen zurückzugreifen. So steht dem Arbeitgeber etwa der Einwand der Schadensminderungspflicht zur Verfügung. Die Schadensminderungspflicht ist (jedoch) nicht von Amts wegen wahrzunehmen, vielmehr trifft den Schädiger (hier die Arbeitgeberin) die Behauptungs- und Beweislast dafür, dass der Geschädigte seinen Verdienstentgang durch Aufnahme einer anderen Beschäftigung hätte verringern können.

Im vorliegenden Fall hat die Arbeitgeberin behauptet, in Hinblick auf das Alter des Klägers und der bestehenden Arbeitsmarktsituation sei davon auszugehen, dass der Kläger sehr rasch wieder einen neuen Arbeitsplatz finden werde. Es bestehe in der Branche seit längerem akuter Personalmangel. Dieses Vorbringen, das sich lediglich auf die bloß abstrakte Möglichkeit, rasch wieder einen neuen Arbeitsplatz zu finden, bezieht, reicht jedoch nicht aus, der dargelegten Behauptungslast zu entsprechen.

Der Kläger begehrt als Verdienstentgang eine Kündigungsentschädigung samt Sonderzahlungen für fünf Monate vom 13.7. bis 12.12.2024 und brachte hierzu vor, dass er sich am 9.9.2024 selbstständig gemacht habe, das Geschäft aber langsam angelaufen sei. Unter Berücksichtigung der Verluste der Vormonate September und Oktober sei daher auch der November negativ zu werten; erst im Dezember 2024 sei ein Gewinn erzielt worden.

Wie ausgeführt, hat die Arbeitgeberin keinen konkreten Einwand bezüglich einer Schadensminderungspflicht erhoben. Ebenso wenig wurde vorgebracht, dass das Arbeitsverhältnis zum Kläger ohnehin gekündigt worden wäre. Der tatsächlich entstandene Schaden ist daher im vollen Umfang auszugleichen. Zwar muss sich der Kläger, die ab November 2024 erzielten Gewinne anrechnen lassen, zu Recht hat jedoch das Erstgericht diese mit den Verlusten des Klägers im September und Oktober 2024 in Relation gestellt, zumal der Kläger bei einem aufrechten Arbeitsverhältnis diese auch nicht erlitten hätte. Der Zuspruch des Verdienstentgangs iHv EUR 17.652,95 brutto durch das Erstgericht bedarf daher keiner Korrektur.

Beide Berufungen monieren in ihren Rechtsrügen die Höhe des zugesprochenen immateriellen Schadenersatzes.

Gemäß [§ 17 Abs 1 GIBG](#) darf aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit niemand im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den persönlichen Arbeitsbedingungen (Z 6) und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Z 7). In beiden Fällen hat der Arbeitnehmer auch Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ([§ 26 Abs 6](#) und [7 GIBG](#)). Eine solche Diskriminierung liegt gemäß [§ 21 Abs 1 GIBG](#) auch dann vor, wenn es der Arbeitgeber schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

Nach dem festgestellten Sachverhalt wurde der serbischstämmige Kläger zu Arbeitsbeginn von S\*\*\* mit den Worten "noch ein Ausländer" "begrüßt" und er (sowie weitere Bodenmarkierer) als "Cevapcici" bezeichnet. Der Kläger wendete sich deswegen zwei- oder dreimal an den Bauleiter W\*\*\*, der jedoch keine Abhilfe schaffte. Dem Kläger ist zuzustimmen, dass es sich hierbei um eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen ([§ 17 Abs 1 Z 6](#) iVm [§ 21 Abs 1 Z 2 GIBG](#)) handelte.

## BILDUNG & ARBEIT

Am 17.6.2024 versendete S\*\*\* das Video mit dem Inhalt "Ausländer raus". In diesem Zusammenhang schaffte die Arbeitgeberin Abhilfe, indem sie dafür Sorge trug, dass das Video umgehend gelöscht wurde, sich S\*\*\* entschuldigte sowie mündlich ermahnt wurde und sich der technische Gruppenleiter H\*\*\* davon distanzierte. Da S\*\*\* (ohnehin) kündigte, war ein weiteres Einschreiten der Arbeitgeberin nicht erforderlich. Für dieses Video kann die Arbeitgeberin sohin nicht belangt werden, da S\*\*\* als Dritter anzusehen ist.

Letztlich wurde der Kläger aufgrund des Interventionsschreibens vom 1.7.2024 gekündigt, in dem er sich über die Diskriminierung beschwerte und um Abhilfe bat. Es steht sohin fest, dass der Kläger sowohl bei den Arbeitsbedingungen als auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus einem in [§ 17 GIBG](#) genannten Grund bzw. weil er einen Anspruch nach diesem Gesetz geltend machte, diskriminiert wurde.

Die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung soll angemessen sein, die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgleichen und weitere Diskriminierungen verhindern. Unter Berücksichtigung der bisherigen Judikatur des OGH, der Entschädigungsbeträge für immateriellen Schaden nach dem GIBG überwiegend im niedrigen vierstelligen Bereich zugesprochen hat, und unter Berücksichtigung, dass die Beendigungsdiskriminierung grundsätzlich eine schwerwiegendere Beeinträchtigung als andere Diskriminierungsfälle darstellt, erscheint dem OLG Wien im vorliegenden Fall eine Entschädigung von EUR 2.000,- angemessen, um einerseits die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam auszugleichen und andererseits in Hinkunft derartigen Diskriminierungen entgegenzuwirken. (Revision vom OLG nicht zugelassen)

OLG Wien 18.2.2026, 10 Ra 46/25w

### 3. Mutterschutz, Karenz & Elternteilzeit

Fragen zu Karenz und Elternteilzeit gehören zu jenen Rechtsgebieten, mit denen ein Großteil der Arbeitgeber:innen in regelmäßigen Abständen konfrontiert wird. Die juristischen Probleme reichen dabei von Arbeitnehmer:innen, die nach Ende der Karenz nicht mehr zur Arbeit erscheinen, über die verlängerte Karenz bis hin zu Fragen der Elternteilzeit und dem damit verbundenen Kündigungs- und Entlassungsschutz.

#### Inhalte:

- Welche Meldepflichten hat die Arbeitnehmerin bei Schwangerschaft und Karenz?
- Inwieweit ist eine Beschäftigung neben der Karenz möglich?
- Muss die Arbeitnehmerin einer Verlängerung der Karenz auf 2 ½ Jahre zustimmen?
- Für welche Betriebe gilt der Anspruch auf Elternteilzeit?
- Gibt es Möglichkeiten, sich gegen den Teilzeitwunsch einer Arbeitnehmerin zur Wehr zu setzen?

Ausgabe 11 | 2.6.2026

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

## **BILDUNG & ARBEIT**

- Was ist der Inhalt des Kündigungs- und Entlassungsschutzes nach dem MSchG?
- Welche gesetzlichen Voraussetzungen müssen bei Inanspruchnahme des „Papamonats“ vorliegen?

**Termin/Ort:** Montag, 29.6.2026, 16:00 - 18:00 Uhr, Online

**Trainer:** Mag. Kristina Toma, WKOÖ

**Preis:** EUR 89,00 für WKOÖ-Mitglieder

**Anmeldung:** <https://veranstaltungen.wkoee.at/veranstaltung/2026-5868>

## ENERGIE

### 1. Länderbericht der Internationalen Energieagentur (IEA)

Die Internationale Energieagentur (IEA) hat ihren Länderbericht „Österreich 2026“ veröffentlicht. Darin hält die IEA fest, dass sich Österreich eines der ambitioniertesten Klima- und Energieziele weltweit gesetzt hat.

Ein Schwerpunkt des Berichts liegt auf der Flexibilität des Energiesystems. Das im Dezember 2025 verabschiedete Elektrizitätswirtschaftsgesetz (ElWG) wird von der IEA als Reform beschrieben, die die Systemflexibilität verbessern und die Verbraucher stärken soll. Genannt werden unter anderem dynamische und zeitvariable Tarife sowie lokale Flexibilitätsmärkte. Zugleich verweist die IEA auf weiteren Reformbedarf, etwa bei der Stärkung des Wettbewerbs am Strommarkt sowie beim Lastmanagement und bei der Nutzung von Flexibilitätsressourcen.

Österreich verfügt laut IEA über einen hohen Anteil erneuerbarer Energien im Stromsystem. Wasserkraft deckt rund 60 Prozent der Stromerzeugung ab; zusätzlich stehen 5,6 Gigawatt Pumpspeicherkapazität zur Verfügung. Beim Ausbau erneuerbarer Energien verweist die IEA auf den starken Photovoltaik-Zuwachs. Photovoltaik erreichte 2024 einen Anteil von 11,3 Prozent an der Stromversorgung.

Bei der Windenergie hält die IEA fest, dass der Ausbau derzeit nicht auf Kurs ist, um bis 2030 rund 10 Terawattstunden zusätzliche jährliche Stromerzeugung zu erreichen. In diesem Zusammenhang nennt die IEA unter anderem ausgewiesene Windenergiezonen, koordinierte Raumplanung und vereinfachte Genehmigungsverfahren als Maßnahmen, um den Ausbau der Windenergie zu unterstützen.

[Zum Länderbericht „Österreich 2026“](#)

### 2. Studie „Rahmenbedingungen für kleine modulare Reaktoren (SMRs) in den Euratom-Mitgliedstaaten“ veröffentlicht

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft (BMLUK) hat das Umweltbundesamt mit einer Studie zu den „Rahmenbedingungen für kleine modulare Reaktoren (SMRs) in den Euratom-Mitgliedstaaten“ beauftragt. Ziel war es, eine faktenbasierte Grundlage zur Bewertung von Kostenentwicklung, Marktpotenzial und Umsetzbarkeit von SMRs in Europa zu schaffen.

#### Wesentliche Punkte der Studie

- Der breite kommerzielle Einsatz von SMRs in Europa ist frühestens in den 2040er-Jahren realistisch. Derzeit befindet sich kein SMR in Europa in Betrieb oder im Bau, viele Konzepte sind noch in frühen Entwicklungsphasen.
- SMRs können daher keinen relevanten Beitrag zur kurzfristigen Dekarbonisierung und Erreichung der Klimaziele leisten.

## **ENERGIE**

- Erfahrungen aus bestehenden Projekten außerhalb Europas zeigen deutliche Kostensteigerungen und Verzögerungen. Im Vergleich zu erneuerbaren Energien sind SMRs deutlich teurer und wirtschaftlich nicht konkurrenzfähig.
- Eine europäische Fertigungsindustrie für SMRs existiert derzeit nicht und müsste erst aufgebaut werden. Gleichzeitig bestehen erhebliche Abhängigkeiten bei Lieferketten, Schlüsselkomponenten und nuklearen Brennstoffen.
- Unterschiedliche regulatorische Vorgaben und technische Standards in den Mitgliedstaaten erschweren eine einheitliche Serienproduktion zusätzlich.

[Zur Studie "Framework Conditions for small modular Reactors in Euratom Member States"](#)

### **3. Neues HyPA Factsheet "Wasserstoff & Sicherheit" veröffentlicht**

Das neue Factsheet „Wasserstoff und Sicherheit“ der Hydrogen Partnership Austria (HyPA) gibt einen guten Überblick und fasst die wichtigsten sicherheitsrelevanten Eigenschaften von Wasserstoff zusammen: vom weiten Explosionsbereich über die kaum sichtbare Flamme bis hin zur Wasserstoffversprödung in Metallen.

Das Factsheet zeigt unter anderem auf, welche Präventionsmaßnahmen entscheidend sind. Dabei wird auf Themen wie Ex-Schutzzonen, geeignete Materialien und Beschichtungen, Sensorik, geschultes Fachpersonal sowie das richtige Verhalten im Ernstfall näher eingegangen.

[Zum HYPA Factsheet "Wasserstoff & Sicherheit"](#)

## STEUERN UND FINANZEN

### 1. BMF veröffentlicht Information zu Finanzvergehen iZm dem Mindeststeuerbericht!

Unternehmensgruppen mit einem Umsatz über 750 Millionen Euro und deren Geschäftseinheiten in Österreich sind verpflichtet, bis 30.6.2026 erstmals den Mindeststeuerbericht für das Jahr 2024 bei der Finanz einzureichen. Da die nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Übermittlung des Mindeststeuerberichts bei **Vorsatz und grober Fahrlässigkeit** mit Strafen verbunden ist, hat die WKÖ am 22.4.2026 eine Anfrage im Zusammenhang mit der Verpflichtung, den Bericht im XML-Format einzureichen, an das BMF gerichtet. Das BMF hat nun unter folgendem [Link](#) die Antwort auf der Homepage veröffentlicht.

Seitens der WKÖ kritisieren wir, dass betroffene Unternehmen für den ersten Mindeststeuerbericht nur sehr wenig Zeit zur technischen und inhaltlichen Umsetzung haben: Das XML-Schema wurde erst Ende Februar 2026 veröffentlicht, die Abgabefrist endet bereits am 30. Juni 2026. Gleichzeitig umfasst der Bericht rund 490 Datenpunkte und erfordert die Auslegung zahlreicher OECD-Dokumente. Besonders problematisch sind technische XML-Fehler, die eine Übermittlung des gesamten Berichts verhindern können.

Die WKÖ ersuchte daher das BMF um Erleichterungen, insbesondere um eine vorläufige PDF-Übermittlung, Berücksichtigung von Wesentlichkeit, Flexibilität bei qualitativen Angaben und faktische Straffreiheit im ersten Jahr, wenn Unternehmen angemessene Maßnahmen gesetzt haben.

Das BMF lehnt eine generelle Erleichterung in der Anfragebeantwortung leider ab: Der Mindeststeuerbericht muss unionsrechtlich **zwingend elektronisch im XML-Format** übermittelt werden. Eine PDF-Einreichung reicht grundsätzlich nicht aus, weil der Bericht sonst weder automatisiert geprüft noch international ausgetauscht werden kann. Auch eine generelle Aussetzung der Strafbestimmung sei mangels gesetzlicher Grundlage nicht möglich.

Gleichzeitig stellt das BMF klar, dass § 75 MinBestG nur bei **Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit** greift. Leichte Fahrlässigkeit ist nicht strafbar. Wenn ein Unternehmen nachweisen kann, dass es **rechtzeitig angemessene Maßnahmen** gesetzt hat, etwa durch **Compliance-Systeme, Prozesse, technische Vorbereitung und dokumentierte Übermittlungsversuche**, wird in der Regel keine grobe Fahrlässigkeit vorliegen.

Für das erste Berichtsjahr bedeutet die BMF-Info: Scheitert die fristgerechte XML-Übermittlung trotz korrekter inhaltlicher Aufbereitung an technischen Fehlern, sollte der Bericht bis 30. Juni 2026 **vorläufig als PDF** übermittelt und die **XML-Übermittlung nach Fehlerbehebung zeitnah nachgeholt** werden. In solchen Fällen geht das BMF regelmäßig davon aus, dass **keine finanzstrafrechtliche Verantwortung** besteht.

## STEUERN UND FINANZEN

### 2. Entlastungsanträge von der CO<sub>2</sub>-Steuer (NEHG) für 2025 noch bis 30.6.2026 stellen!

Auch heuer können energieintensive Betriebe (nach der Definition des § 26 Abs 2 NEHG) und „Carbon Leakage Betriebe“ (= Betriebe, die einem Wirtschaftszweig gemäß Anlage 2 NEHG bzw. gemäß der Verordnung BGBl II Nr. 404/2024 zugeordnet sind), Anträge auf Entlastung von der nationalen CO<sub>2</sub>-Steuer stellen.

Der Antrag für diese Entlastungsmaßnahmen für „Energieintensive Betriebe und Carbon Leakage“ ist für das vorangegangene Kalenderjahr (Wirtschaftsjahr) ab 1. Mai des Folgejahres bis zum 30. Juni des Folgejahres bei der zuständigen Behörde elektronisch einzubringen.

Die Regeln haben sich gegenüber der letztjährigen Antragstellung nicht geändert.

Weitere Informationen finden Sie daher auf der Homepage des BMF: [Entlastungen und Entlastungsmaßnahmenteilnehmer](#), wo auch die Vortragsfolien des Webinars aus 2024 und FAQs auffindbar sind.

### 3. Dritter Teil der FAQs zum Mindestbesteuerungsgesetz vom BMF veröffentlicht

Das BMF hat unter folgendem [Link](#) neue FAQs zum Mindestbesteuerungsgesetz veröffentlicht.

### 4. Umsatzsteuersenkung auf Nahrungsmittel

Die Antworten des BMF auf die weiteren Anfragen der WKÖ zur Umsatzsteuersenkung auf Nahrungsmittel sind auf der BMF-Homepage eingearbeitet und abrufbar: [Umsatzsteuersenkung auf ausgewählte Nahrungsmittel](#).

## STEUERN UND FINANZEN

### 5. Forschungsprämie - aktuelle Neuerungen

Die Rahmenbedingungen für die Forschungsprämie ändern sich derzeit im Eiltempo. Die Forschungsprämienverordnung wurde erneut angepasst und bringt wesentliche (rückwirkende) Neuerungen für Unternehmen, die F&E auch an Produktionsanlagen vornehmen („produktionsintegrierte F&E“). Gleichzeitig bleibt die finale Fassung der Forschungsprämienrichtlinien weiterhin offen, was Unsicherheit für aktuelle Prämienberechnungen und -dokumentationen bedeutet.

- Neuregelungen in der Forschungsprämienverordnung
  - Von „marktnaher“ zu „produktionsintegrierter“ FuE - was sich konkret geändert hat
  - Wann sind F&E-Aufwendungen im Rahmen der Produktion weiterhin prämienbegünstigt und welche Abgrenzungsfragen ergeben sich dadurch?
  - Welche Aufwendungen dürfen nicht mehr in die Bemessungsgrundlage einbezogen werden?
- Ungewissheit Forschungsprämienrichtlinie
  - Welche Maßnahmen sollten trotz fehlender Finalfassung bereits jetzt getroffen werden?

**Termin/Ort:** Di, 16.6.2026, 11:00 - 12:00 Uhr, Online

#### **Trainer:**

- Mag. Katharina Füreder, LeitnerLeitner GmbH - Steuerberaterin, Partnerin
- Mag. Lisa Kinast, LeitnerLeitner Steuerberatung GmbH - Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin, Director

**Preis:** Kostenlos durch eine Förderung der WIFI-Unternehmer-Akademie

**Anmeldung:** <https://veranstaltungen.wkooe.at/veranstaltung/2026-17605>

AUSGABE 11 | 2.6.2026

DI Dr. Sabine Huber, BSc | T 05-90909-4250

## TECHNOLOGIE

### 1. Gestalten Sie mit: Online-Umfrage zur FTI-Initiative für die Transformation der Industrie

Aufbauend auf den Erfahrungen der letzten Ausschreibung der FTI-Initiative für die Transformation der Industrie 2025 lädt der Klima- und Energiefonds herzlich dazu ein, die nächste Ausschreibung für das Jahr 2026 mitzugestalten.

Beantworten Sie hierfür die Online-Umfrage.

Mit Ihrem Feedback helfen Sie mit, Inhalte und Rahmenbedingungen zukünftiger Ausschreibungen zielgerichteter und praxisnäher zu gestalten.

[Hier](#) geht's zur Online-Umfrage.

Die Umfrage dauert etwa 10 Minuten und ist im Zeitraum von 26. Mai bis 16. Juni 2026 verfügbar.

### 2. Informationsveranstaltung „Neue Maschinenverordnung (MVO) - was ändert sich - was muss ich tun?“

Im Rahmen dieser gemeinsamen Veranstaltung von

- Fachverband Metalltechnische Industrie
- Bundesinnung der Metalltechniker
- Bundesinnung der Mechatroniker
- Enterprise Europe Network (WKÖ)
- Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus

erhalten Sie einen kompakten Überblick über die wesentlichen Neuerungen der Maschinenverordnung - und vor allem darüber, was jetzt in der Praxis zu tun ist. Dabei werden auch die Rollen und Pflichten von Importeuren und Händlern beleuchtet, und typische Fragestellungen aus dem Unternehmensalltag aufgegriffen.

**Wann:** Dienstag, 16. Juni 2026, 13:00 bis ca. 16:30 Uhr (anschließend Get-together)

**Wo:** Wirtschaftskammer Österreich | Rudolf Sallinger-Saal | Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien

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

**Anmeldeschluss:** 8. Juni 2026

Ausgabe 11 | 2.6.2026

## **BETRIEB UND UMWELT**

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633

MMag.<sup>a</sup> Rita Pfandler | T 05-90909-3632

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

### **1. Begutachtung: OÖ Natur- und Landschaftsschutzrechtsnovelle 2026**

Das Land Oö hat die Begutachtungsunterlagen zur Oö. Natur- und Landschaftsschutzrechtsnovelle 2026 veröffentlicht. Der vorliegende Gesetzesentwurf soll einerseits der Steigerung der Rechtssicherheit und andererseits der Deregulierung, Entbürokratisierung und Verwaltungsvereinfachung dienen.

Geändert werden insbesondere:

Im Naturschutzgesetz:

- Änderungen bei Bewilligungsfreistellung von Kabel- und Rohrleitungen
- Vorschreibung von Fertigstellungsanzeigen
- Nachträgliche Abänderung oder Aufhebung von Bedingungen und Auflagen (gänzlich neue Regelung)
- Aktualisierung von Strafbestimmungen

Im Nationalparkgesetz:

- Aktualisierung von Strafbestimmungen
- Übertragung der Zuständigkeit von Feststellungsbescheiden

Im EU-Begleitregelungs- und Umsetzungsgesetz:

- Ausweitung von Betretungsrechten in Zusammenhang mit invasiven Arten

Ihre allfällige **Stellungnahme** senden Sie bitte bis **Freitag, 5. Juni 2026** an [industrie@wkoee.at](mailto:industrie@wkoee.at).

Den Link zu den Begutachtungsunterlagen und weiteren Infos finden Sie in den [Umweltnews](#) auf [wko.at](http://wko.at).

Ausgabe 11 | 2.6.2026

## **BETRIEB UND UMWELT**

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633

MMag.<sup>a</sup> Rita Pfandler | T 05-90909-3632

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

### **2. Ökodesign Produktgruppe „Eisen & Stahl“ - Öffentliche Konsultation**

Die [VO 2024/1781 \(Ökodesign VO, engl. Ecodesign for Sustainable Products Regulation, kurz: ESPR\)](#) sieht vor, dass für die **Produktgruppe Eisen & Stahl** neue Nachhaltigkeitskriterien ausgearbeitet werden sollen. Diese Nachhaltigkeitskriterien können sowohl das Produkt selbst (sog. Leistungskriterien) als auch Informationen über das Produkt (sog. Informationskriterien) betreffen. Zusätzlich sollen Informationen in einem digitalen Produktpass (kurz: DPP) gespeichert werden, der das individuelle Produkt begleiten muss. Die neuen ESPR-Kriterien werden sowohl für in der EU produzierte Produkte als auch auf Importe anzuwenden sein.

Die Ausarbeitung der neuen Regeln erfolgt in zwei Schritten:

- Schritt 1: Erstellung einer Vorstudie; und
- Schritt 2: Erstellung eines delegierten Rechtsakts im Rahmen der ESPR.

Die **Vorstudie** liegt nun im [letzten Entwurf](#) (Entwurf s. Attachments; ergänzende Unterlagen unter dem Link abrufbar) vor, zu dem bis zum 18.05.2026 Kommentare abgegeben werden konnten. Die Arbeiten am delegierten Rechtsakt erfolgen parallel, wobei uns bisher nichts Näheres über die Inhalte bekannt geworden ist. Im finalen Entwurf sind die **fünf untenstehenden repräsentativen Produkte** für die Regelung von ESPR-Anforderungen vorgeschlagen werden, wobei eine nähere Definition, z.B. über KN-Nummern, bisher fehlt. Die Liste könnte sich im Rahmen des delegierten Rechtsakts noch ändern:

- **Warmgewalzte Coils** (engl. hot rolled coil);
- **Kaltgewalzte verzinkte Coils** (engl. cold rolled coil galvanised);
- **Stabstahl und Walzdraht** (engl. rod and wire rod);
- **Edelstahl** (engl. stainless steel); und
- **Elektroblech** (engl. electrical sheet).

Die Europäische Kommission (kurz: EK) hat zu einer [öffentlichen Konsultation](#) (kurz: öK; vgl. Fragebogen im Attachment) sowie zu einer [Sondierung](#) (vgl. Sondierung im Attachment) zur Produktgruppe Eisen & Stahl eingeladen, die beide für zwölf Wochen geöffnet ist (Frist: 12.08.2026).

Die EK führt an, folgende **Problemfelder** mit der öK näher untersuchen zu wollen:

- Ausreichende Berücksichtigung der Umweltauswirkungen, insb. CO<sub>2</sub>-Fußabdruck sowohl in der Primärproduktion (hinsichtlich Energie und Materialien) als auch der Sekundärproduktion (hinsichtlich Strom und Legierungselementen)

Ausgabe 11 | 2.6.2026

## **BETRIEB UND UMWELT**

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633

MMag.<sup>a</sup> Rita Pfandler | T 05-90909-3632

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

- Verbesserung der Stahl-Schrottströme hinsichtlich Qualität und reduzierter Kontamination
- Erhöhung der Nachfrage nach CO<sub>2</sub>-armen Stahlerzeugnissen
- Verbesserungen der Informationen für Endnutzer hinsichtlich der Nachhaltigkeit

Die EK prüft die nachstehenden **politischen Maßnahmen**:

- Einführung von Informationsanforderungen zum CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von Eisen- und Stahlerzeugnissen, zum Rezyklatanteil und zu Stoffen, die das Recycling dieser Produkte erschweren.
- Festlegung von Leistungsklassen und Mindestschwellen für die Umweltfreundlichkeit von Eisen- und Stahlerzeugnissen, z. B. auf der Grundlage der Informationen über den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck.
- Festlegung von Anforderungen im Zusammenhang mit dem digitalen Produktpass für alle an der Lieferkette beteiligten Akteure.

Hier finden Sie die erwähnten Unterlagen:

[Sondierung](#)

[Fragebogen](#)

[Preparatory Study](#)

Ihre allfällige Stellungnahme senden Sie bitte bis **Freitag, 19. Juni 2026** an [industrie@wkoee.at](mailto:industrie@wkoee.at).

### **3. Online-Event „Warum Biodiversität unsere Unternehmen betrifft: Chancen, Risiken & Green Finance“**

Biodiversität entwickelt sich zunehmend zu einem wichtigen Thema für Unternehmen - sowohl im Hinblick auf direkte und indirekte regulatorische Anforderungen entlang der Wertschöpfungskette als auf wirtschaftliche Chancen, Risiken und Finanzierungsmöglichkeiten.

Aus diesem Grund findet am **2. Juni 2026 von 10:00 bis 11:30 Uhr** ein Online Event

„Warum Biodiversität unsere Unternehmen betrifft: Chancen, Risiken & Green Finance“ statt.

**Für wen ist das Online-Event?**

Die Veranstaltung richtet sich besonders an Mitarbeiter:innen in der (Nachhaltigkeits)-Beratung der Wirtschaftskammerorganisation sowie an interessierte Mitgliedsunternehmen der WKO.

Ausgabe 11 | 2.6.2026

## **BETRIEB UND UMWELT**

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633  
MMag.<sup>a</sup> Rita Pfandler | T 05-90909-3632  
Wolfgang Huber LL.M. | T 05 90909-4210

### Was wird geboten?

Die Veranstaltung ist ein erster Aufschlag zum Thema „Mainstreaming Biodiversität und Unternehmen“ und bietet einen kompakten Informationsüberblick über:

- internationale und nationale Rahmenbedingungen
- die Nationale Biodiversitäts-Strategie Österreich 2030+
- Biodiversitäts-Risiken und Chancen für Unternehmen
- Biodiversität im Kontext von Green Finance
- aktuelle Initiativen und Bewertungsansätze

Neben Fachinputs von Expert:innen aus dem Umweltbundesamt und dem BMLUK erwartet Sie ein interaktiver Austausch mit Mentimeter-Abfragen sowie eine Q&A-Session.

Anmeldung über [beigefügtes Kontaktformular](#) an [barbara.buchinger@wko.at](mailto:barbara.buchinger@wko.at).

AUSGABE 11 | 2.6.2026

## ALLGEMEINES

### 1. Änderung bei der EU-Kontrollgerätepflicht ab 1. Juli 2026

Ab 1. Juli 2026 müssen auch Fahrzeuge und Fahrzeugkombinationen (Anhänger, Sattelanhänger) zur **grenzüberschreitenden Güterbeförderung** - wenn ihr höchstzulässiges Gesamtgewicht (hzG) 2,5 t übersteigt - mit einem Kontrollgerät (Digitaler Tachograf) der neuesten Generation und Version (Smart Tacho 2) ausgerüstet sein.

Manche Fahrzeuge werden auf Basis der EU-Verordnung (EG) 561/2006 (Artikel 3) von der Kontrollgerätepflicht dennoch freigestellt.

Bitte prüfen Sie daher, ob die Verwendung eines digitalen Kontrollgerätes für Sie ab 1.7. verpflichtend ist, denn zahlreiche Vorbereitungen sind nötig:

- Umrüstung des KFZ mit Digitalem Tacho (Version Smart Tacho 2)
- Bestellung der notwendigen Karten (Fahrerkarte/Unternehmerkarte)
- technische Möglichkeit für den Download und für die korrekte Archivierung der Daten organisieren
- Beachtung der rechtlichen Verpflichtungen für ArbeitgeberInnen
- Schulung der Mitarbeiter hinsichtlich der neu geltenden Lenk- und Ruhezeiten

Bitte beachten Sie die zusätzlichen Informationen im Merkblatt!

[Zum Merkblatt](#)

[Mehr Informationen](#)