

Ausgabe 6 | 24.3.2026

TOP-THEMA

1. Industrietag am 21. Mai 2026: KI als Hebel für Wettbewerbsfähigkeit

Künstliche Intelligenz ist für die Industrie längst kein Randthema mehr. Sie wird dort relevant, wo Unternehmen ihre Produktivität steigern, Prozesse robuster machen, Qualität absichern und mit knapper werdenden Ressourcen effizienter umgehen wollen. Gerade in einem Umfeld, das von hohem Kostendruck, internationalem Wettbewerb und zunehmender technologischer Dynamik geprägt ist, wird der Umgang mit KI zu einer Frage unternehmerischer Zukunftsfähigkeit.

Dabei geht es nicht um Technologie um ihrer selbst willen. Entscheidend ist, ob es gelingt, aus neuen technischen Möglichkeiten konkreten wirtschaftlichen Nutzen zu machen. Für Industriebetriebe liegen die Potenziale vor allem dort, wo große Datenmengen vorhanden sind, Prozesse wiederkehrend ablaufen und Entscheidungen unter hohem Zeit- und Effizienzdruck getroffen werden. Das betrifft etwa die Produktion, die Qualitätssicherung, die Instandhaltung, die Logistik oder den Einsatz von Energie und Rohstoffen.

Genau hier kann KI zum Hebel werden: wenn sie hilft, Fehler früher zu erkennen, Ausschuss zu reduzieren, Stillstände zu vermeiden, Durchlaufzeiten zu verkürzen oder Planungsentscheidungen besser abzusichern. Ihr Wert liegt nicht in möglichst vielen Anwendungen, sondern in den richtigen Anwendungen. Dort, wo ein konkretes Problem gelöst, ein messbarer Nutzen erzielt und ein Prozess tatsächlich verbessert wird, entsteht der Unterschied.

Damit wird aber auch klar: Der Einsatz von KI ist keine rein technische Aufgabe. Er ist eine strategische Entscheidung. Unternehmen müssen festlegen, in welchen Bereichen sie ansetzen wollen, welche Ziele sie verfolgen und wie sie Technologie sinnvoll in bestehende Abläufe integrieren. Wer KI nur punktuell testet, wird punktuelle Effekte erzielen. Wer sie mit klaren Prioritäten, Verantwortlichkeiten und einem realistischen Blick auf den betrieblichen Nutzen verbindet, kann damit nachhaltige Wirkung erzielen.

Dazu kommt ein weiterer Punkt: Mit der Einführung von KI verändern sich nicht nur Werkzeuge, sondern auch Anforderungen an Organisation und Qualifikation. Es braucht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Anwendungen einordnen, Ergebnisse bewerten und neue Möglichkeiten in bestehende Arbeitsprozesse übersetzen können. Ebenso braucht es Führung, die Orientierung gibt und Entscheidungen trifft, wo Investitionen sinnvoll sind und wo nicht. Gerade deshalb ist KI keine isolierte Innovationsfrage, sondern Teil moderner Unternehmensstrategie.

Der Industrietag 2026 greift diese Perspektive auf. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie KI in Industriebetrieben wirksam eingesetzt werden kann, wo ihre Grenzen liegen und welche strategischen Entscheidungen heute getroffen werden müssen, damit Unternehmen auch morgen wettbewerbsfähig bleiben. Der Industrietag versteht sich damit nicht als Bühne für Technikeuphorie, sondern als Plattform für Einordnung, Praxiserfahrungen und einen realistischen Blick auf die Zukunft industrieller Wertschöpfung.

Wann: Donnerstag, 21. Mai 2026, 16.00 Uhr

Wo: Design Center Linz

Anmeldung: www.industrietag.at

BILDUNG & ARBEIT

1. Job Matching Day 2026 - Internationale Nachwuchstalente für Ihr Unternehmen

Der "[Job Matching Day](#)" am 16. April 2026 an der Johannes Kepler Universität Linz bietet ausgewählten Unternehmen die Möglichkeit, Studierende aus der EU und Drittstaaten in kompakten, vorab koordinierten Einzelgesprächen kennenzulernen. Das Format ist klar strukturiert: Auf Basis der vom Unternehmen gesuchten Qualifikationen werden Kandidat*innen aus passenden Studienrichtungen vermittelt. Die Gespräche finden in kurzen, effizienten Zeitslots statt, Lebensläufe werden im Vorfeld zur Verfügung gestellt. So entsteht ein zielgerichteter Recruiting-Rahmen mit minimalem organisatorischem Aufwand für das Unternehmen.

Teilnehmende Unternehmen profitieren von:

- einem exklusiven Rahmen: nur für eine begrenzte Anzahl an Unternehmen ist die Teilnahme möglich
- gezielten Kurzinterviews (ca. 15 Minuten) abgestimmt auf ihre Anforderungen
- kostenfreie Teilnahme ohne Standgebühr
- effizienter Zeitnutzung: halber Tag bis zu ca. 9 Gespräche, ganzer Tag bis zu ca. 18 Gespräche
- direktem Zugang zu hochmotivierten internationalen Talenten

Die Veranstaltung wird vom [International Welcome Center](#) der JKU Linz organisiert und richtet sich ausschließlich an Unternehmen, die internationale Studierende während oder nach dem Studium einen Arbeits- oder Praktikumsplatz bzw. Projekte für Abschlussarbeiten anbieten können.

Anmeldefrist für Unternehmen für den Job Matching Day 2026 ist der 30. März. Bei Interesse an einer Teilnahme für 2026 oder an zukünftigen Job Matching Days wenden Sie sich gerne an sabine.wagner@jku.at

BILDUNG & ARBEIT

2. BO-Kongress am 8. April 2026: Generation Alpha - von Likes zur Leistung

Die Generation Alpha denkt, lernt und arbeitet anders und fordert Schule wie Wirtschaft gleichermaßen heraus. Was braucht es heute, damit Arbeit Sinn stiftet, Motivation entsteht und Leistung neu verstanden wird? Wie lassen sich digitale Erfolgsmaßstäbe wie Likes und Follower in reale Kompetenzen übersetzen?

Der BO-Kongress baut Brücken zwischen Schule und Wirtschaft, eröffnet neue Perspektiven und lädt dazu ein gemeinsam die Arbeitswelt von morgen zu gestalten.

Die Teilnahme an dem Kongress ist kostenlos und eine Fortbildungsveranstaltung der Pädagogischen Hochschule OÖ: PH-Nr. 26F6ÜSA060

Wann: Mittwoch, 8. April 2026 9:00 - 15:30 Uhr

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

Weitere Details zur Veranstaltung finden Sie [hier](#).

3. All-In Gehalt in der Elternteilzeit

Der Dienstvertrag der Klägerin aus 2011 beinhaltet folgende Regelung: „Mit dem erwähnten Gehalt gelten alle im Monat erbrachten Mehr- und Überstunden als finanziell abgegolten.“ Der Dienstvertrag weist weder ein Grundgehalt aus, noch die Anzahl der pauschal abgegoltenen Mehr- und Überstunden. Die Klägerin leistete durchschnittlich - pro Kalenderjahr berechnet - monatlich zwischen 5 und 16,78 Mehr- und Überstunden, zuletzt nach ihrer Karenz 2,96 Stunden. Ab 1.8.2023 nahm die Klägerin Elternteilzeit in Anspruch. Die Beklagte zog vom vereinbarten All-In-Gehalt einen Mehr- und Überstundenanteil für 16,5 Stunden (Durchschnitt der beiden letzten Kalenderjahre vor der Elternkarenz) ab und errechnete aus dem so ermittelten „Grundgehalt“ das Entgelt für die Elternteilzeit.

Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass die Beklagte ihr für die Dauer der Elternteilzeit das (vereinbarte) monatliche All-In-Gehalt aliquot reduziert entsprechend der Wochenstundenanzahl zu zahlen habe sowie die Zahlung der Differenz zwischen dem bezahlten Entgelt und dem, das sich auf Basis des vollen All-In-Gehalts errechnet hätte.

Die Beklagte bestreitet.

Das Erstgericht gab der Klage teilweise statt, wobei es bei seiner Berechnung vom Durchschnitt der geleisteten Überstunden der Jahre 2018 bis 2021 ausging.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Klägerin gegen den abweisenden Teil der erstgerichtlichen Entscheidung Folge und der Klage zur Gänze statt.

Der Oberste Gerichtshof gab der Revision der Beklagten nicht Folge. Aufgrund des Zeitpunkts des Vertragsabschlusses ist § 2g AVRAG nicht anwendbar. Bei Bestimmung, welcher Anteil eines All-In-Gehalts für die Normalarbeitszeit und welcher Anteil für Mehr- und Überstunden geleistet wird, ist auf

BILDUNG & ARBEIT

die vertragliche Vereinbarung abzustellen. Lässt sich aus dieser eine Differenzierung zwischen Grundgehalt und dem auf Mehr- und Überstunden entfallenden Anteil am Entgelt nicht ableiten, kann der Überstundenanteil nicht aus den Zufälligkeiten der nachfolgenden Handhabung bestimmt werden, auch nicht anhand eines berechneten Durchschnittsanteils. Das aliquote Entgelt während der Elternteilzeit ist daher vom gesamten All-In-Gehalt zu berechnen.

OGH 19.2.2026, 9 ObA 62/25w

4. Webinar zum Thema "Neue Hitzeschutzverordnung 2026" am 14. April 2026 10:00 Uhr

Die Hitzeschutzverordnung 2026 soll Arbeitnehmer schützen und gilt als Ergänzung zu bereits geltenden gesetzlichen Vorschriften. Betroffen sind jene Arbeitnehmer, die im Freien in Arbeitsstätten, im Freien auf Baustellen und im Freien auf auswärtigen Arbeitsstellen iSd ASchG tätig werden. Folgende Branchen sind betroffen: Bau, Zustelldienste, Wachdienste, Abfallbehandlung, Festivalbetrieb und Landschaftsgärtnereien.

In diesem Webinar wird auf die Gefahren, die durch UV-Strahlung und Hitze entstehen, eingegangen, wie diese zu evaluieren und sofern Maßnahmen notwendig sind, wie diese umzusetzen sind.

Referent: Ing. Alexander Schmitzberger BSc. | Arbeitsinspektorat Oberösterreich Ost

Moderation: DI Jürgen Neuhold | WKO Oberösterreich | SI-Umweltservice

Hier geht's [zur Webinarianmeldung](#)

BILDUNG & ARBEIT

5. Arbeitszeit - Was Arbeitgeber wissen und beachten müssen!

Alle Arbeitszeitgesetze haben ihren Kern in Höchstgrenzen und Mindestruhezeiten. Diese bilden den zwingenden Rahmen für die zulässige Entgegennahme von Arbeit. Für ihre Einhaltung hat der Arbeitgeber bei sonstiger Verwaltungs-straftbarkeit aktiv und notfalls sogar gegen den Willen der Arbeitnehmer zu sorgen. Da die Bestimmungen des AZG und des ARG zwingenden Arbeitnehmerschutz darstellen, entlastet die Einwilligung des Arbeitnehmers den Arbeitgeber bei Verletzung dieser Vorschriften weder dem Grunde nach noch schützt sie ihn vor Strafe. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Besprechung der unterschiedlichen flexiblen Arbeitszeitmodelle! Im Seminar erfahren Sie, wie Sie die flexiblen Arbeitszeitmodelle in Ihrem Unternehmen optimal und rechtlich korrekt umsetzen können!

Zielgruppe: Unternehmer:innen & Geschäftsführer:innen

Die Trainingsinhalte:

- Rechtsquellen des Arbeitszeitrechts
- Tägliche/wöchentliche Grenzen der Arbeitszeit
- Ruhepausen/Mindestruhezeiten
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Wochenendruhe/Feiertagsruhe
- Aufzeichnungspflichten
- Verwaltungsstrafen

Trainer: Mag. Dr. Mario Niederfriniger | WKO Oberösterreich | Rechtsservice

BILDUNG & ARBEIT

6. karriere.at vergibt 10.000 Stelleninserate für je einen symbolischen Euro

Im Rahmen der Initiative stellt karriere.at insgesamt 10.000 Stelleninserate zur Verfügung. Sie erhalten ein Stelleninserat Standard im Wert von EUR 949,00 zum symbolischen Preis von EUR 1,00. Damit erhöhen Sie gezielt die Sichtbarkeit Ihrer offenen Position und erreichen aktiv suchende Talente in ganz Österreich.

So funktioniert's:

- Als Neu- oder ehemaliger Kunde fordern Sie Ihren Gutschein bis spätestens 6. April 2026 über das Kontaktformular von karriere.at an.
- Die Initiative ist auf 10.000 Inserate begrenzt. Die Vergabe erfolgt, solange der Vorrat reicht

Informationen zu den Teilnahmebedingungen finden Sie [hier](#).

Jetzt [hier](#) Gutschein anfordern.

ENERGIE

1. Stromkostenentlastung durch Lieferantenwechsel und Industriestrompreis

Die Bundespartei Industrie hat gemeinsam mit dem Energieinstitut der Wirtschaft die EU-Beihilfenrechtlichen Möglichkeiten und das deutsche Vorbild des angekündigten Industriestrompreises analysiert. Die Berechnungsformel für die mögliche Höhe der Industriestrompreis-Beihilfe (Vorsicht - noch ohne die wahrscheinliche aliquote Kürzung auf das knappe Budget) und Hinweise zu den vom EU-Recht vorgegebenen Bedingungen und der damit verbundenen Bürokratieaufwendungen finden Sie im Factsheet.

Eine für viele Unternehmen naheliegendere Kostensenkungsmaßnahme ist - wie auch die E-Control und das Energieministerium laufend informieren - der in vielen Fällen mögliche Wechsel des Stromlieferanten. Stromlieferanten bieten aktuell noch relativ billige Stromlieferungen an; noch ist der durch den Nahost-Konflikt aufkommende Preisanstieg nicht (vollständig) im Stromkundenmarkt (insb. für Kleinunternehmen) angekommen.

Sie finden im Factsheet beispielhafte Gegenüberstellungen zwischen den Stromkostenreduktionen durch den angekündigten Industriestrompreis und durch jetzt den schon möglichen Lieferantenwechsel.

[Zum Factsheet Lieferantenwechsel/Industriestrompreis - März 2026](#)

2. Veranstaltung: Grüne Gase - Grüne Zukunft: Highway to Hydrogen

Am **7. April 2026 von 14:00 bis 17:00 Uhr** findet die Veranstaltung **Grüne Gase - Grüne Zukunft: Highway to Hydrogen** im Technologiezentrum Energie in Ruhstorf a. d. Rott statt.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung steht die Frage, wie grüne Gase - insbesondere grüner Wasserstoff - künftig produziert, gespeichert und über Unternehmens- und Landesgrenzen hinweg bereitgestellt werden können. Dabei erhalten die Teilnehmenden praxisnahe Einblicke entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Unternehmen aus verschiedenen Bereichen stellen ihre Perspektiven und Erfahrungen vor:

Dr. Andy Gradel, Geschäftsführer der BtX energy GmbH, gibt Einblicke in die Produktion grüner Energieträger. **Lukas Renz von HYDROSOLID® - Hydrogen Technology** zeigt Lösungen zur Speicherung von Wasserstoff auf. **Alexander Maier, Geschäftsführer der Maier & Korduletsch Gruppe**, beleuchtet abschließend die Perspektive von Vertrieb und Infrastruktur.

Im Anschluss an die Impulse der Referenten findet eine moderierte Paneldiskussion statt, bei der auch Fragen und Einschätzungen aus dem Publikum eingebracht werden können.

Die Veranstaltung richtet sich insbesondere an Unternehmen, kommunale Akteure sowie weitere Interessierte aus der Region, die sich über aktuelle Entwicklungen und Perspektiven rund um grüne Gase informieren und mit Expertinnen und Experten austauschen möchten.

ENERGIE

Die Veranstaltung findet im Rahmen des EU-geförderten Projekts BioH2Region statt, das den Wissensaustausch zu erneuerbaren Gasen und deren Potenzialen für Unternehmen und Regionen in Bayern und Österreich stärkt. Das Projektteam besteht aus den Partnern Technologiezentrum Energie, FH Wels, CENTOURIS, BIZ-UP und Innovation SBG.

Weitere Informationen sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie hier:

<https://is.gd/Roadshow>

3. Netzreserveausschreibung gestartet

APG ruft gemäß §144 Abs. 2 zur Interessensbekundung für die Netzreserveausschreibung 2026/27 auf. Die Netzreserve ist ein wichtiger Bestandteil der sicheren Stromversorgung Österreichs und wurde im Herbst 2025 durch die EU-Kommission neu genehmigt. Durch die Netzreserve wird sichergestellt, dass zu jedem Zeitpunkt ausreichend flexible Erzeugungs- bzw. Verbrauchskapazitäten für die Beseitigung von Engpässen im Übertragungsnetz zur Verfügung stehen. Demnach bezeichnet die Netzreserve die Vorhaltung von zusätzlicher Erzeugungsleistung oder reduzierbarer Verbrauchsleistung, welche im Fall von Netzengpässen durch den Übertragungsnetzbetreiber Austrian Power Grid (APG) abgerufen werden kann, um den sicheren Betrieb des Stromsystems zu gewährleisten.

Der Netzreservebedarf wird jährlich im Rahmen einer Systemanalyse von APG ermittelt und in einem transparenten, diskriminierungsfreien und marktbasierten Ausschreibungsverfahren gemäß § 144 ElWG beschafft. Am Ausschreibungsverfahren sind Betreiber von in- und ausländischen Erzeugungsanlagen, Energiespeichereinrichtungen, Demand Response Anlagen als auch Aggregatoren mit einer Leistung von mindestens einem Megawatt teilnahmeberechtigt. Die Ausschreibung findet gemäß den gesetzlichen Vorgaben in einem zweistufigen Verfahren statt - der Interessensbekundung und der Angebotsphase.

Start des Ausschreibungsverfahrens 2026 - Interessensbekundung:

Die Netzreserve Ausschreibung startete am 13.03.2026 mit der Interessensbekundung. In dieser Phase haben interessierte Anbieter bis zum 10.04.2026 Zeit, ihre vollständigen Unterlagen bei APG einzureichen. Auf Basis der eingereichten Unterlagen prüft APG die Teilnahmevoraussetzungen und technische Eignung und entscheidet demgemäß über die Teilnahmeberechtigung an der dann folgenden Angebotsphase. Details zur Interessensbekundung finden Sie unter:

<https://www.apg.at/de/markt/Netzreserve/Interessensbekundung>

Grundsätzliche Informationen, Fragen und Antworten (FAQ):

Weitere Informationen und häufig gestellte Fragen sowie die zugehörigen Antworten finden Sie auf der Website: <https://markt.apg.at/netz/netzreserve/>

Sollten Sie darüber hinaus Fragen oder Anmerkungen zum Verfahren haben, richten Sie diese gerne an: netzreserve@apg.at

ENERGIE

4. Seminar: Brandschutz für PV-Anlagen und Batteriespeicher

Neue Richtlinien bringen neue Herausforderungen Das Brandschutzseminar 2026 vom Bundesverband Photovoltaik Austria behandelt aktuelle Anforderungen an den Brandschutz bei Photovoltaik-Freiflächenanlagen und Batteriespeicheranlagen >100 kWh. Ergänzend erhalten Sie praxisnahe Hinweise zum Brandschutz von Photovoltaik-Fassaden.

Wann: 21. April 2026 | 9:00 - 17:30 Uhr | Linz & ONLINE*

Wo: Tabakfabrik Linz (Hörsaal O) | Kraftwerk, Linzer Brauerei, 1. OG, Peter-Behrens-Platz 1a, 4020 Linz

*Die Führung durch die Prüfhalle des IBS Linz findet nur bei physischer Teilnahme am Seminar statt und wird NICHT online übertragen. Die Online-Übertragung endet somit um 15:00 Uhr!

THEMEN

- Exklusive Einblicke aus erster Hand von den Verfassern der neuen technischen Richtlinien
- NEUE TRVB 162 N - Brandschutz bei PV-Freiflächenanlagen
- NEUE TRVB 165 N - Brandschutz bei Batteriespeichern (>100 kWh)
- Brandschutzkonforme Fassaden-PV - so ist es möglich!
- Live-Brandversuch & Besichtigung der Prüfhalle des IBS

[Anmeldung, Infos & Programm](#)

ENERGIE

5. ACER Monitoring Bericht - Wesentliche Entwicklungen auf den europäischen Strom- und Gasmärkten

Der ACER-Monitoringbericht gibt einen Überblick über die wichtigsten Entwicklungen auf den EU-Energiemärkten im Jahr 2025*, mit besonderem Fokus auf das sich verändernde Zusammenspiel von Gas und Strom. Er beleuchtet sowohl die Dynamiken auf den Großhandelsmärkten als auch deren Auswirkungen auf die Endkundenmärkte. Darüber hinaus enthält der Bericht Empfehlungen von ACER zur Intensivierung der Integration der Energiemärkte, um die Ziele der EU in den Bereichen Dekarbonisierung, Versorgungssicherheit und Wettbewerbsfähigkeit zu unterstützen.

Welche Trends hat der ACER-Monitoring Bericht festgestellt?

- **Steigende Preisvolatilität:**

Strompreise schwanken deutlich stärker (ca. fünfmal so stark wie 2020). Grund ist vor allem die zunehmende Solarproduktion: niedrige Preise tagsüber, stärkere Ausschläge zwischen Spitzen- und Nebenzeiten.

- **Gas bleibt wichtig für Flexibilität:**

In den Abendstunden ersetzt Gas zunehmend die wegfallende Solarproduktion, was die Strompreise nach oben treibt. Systeme mit mehr fossilen Energien haben höhere Preise und Emissionen.

- **Extremwetter als Preistreiber:**

Ereignisse wie Hitzewellen können zu massiven Preisspitzen führen (z. B. ~470 €/MWh in Polen im Juli 2025).

- **Netzintegration gewinnt an Bedeutung:**

Regionale Preisunterschiede zeigen, wie wichtig gut ausgebaute Stromverbindungen zwischen Ländern sind.

- **Gasspeicher niedriger als im Vorjahr:**

Nach einem starken Winter lagen die Speicherstände zum Ende des Winters 2025 rund 10 Prozent unter dem Vorjahr.

*Die Analyse konzentriert sich auf Entwicklungen bis Ende 2025 und berücksichtigt daher keine neueren geopolitischen Auswirkungen.

[Zum Bericht](#)

STEUERN UND FINANZEN

1. Steuerfreie Reiseaufwandsentschädigung bei Arbeitskräfteüberlassung

Anfrage der WKÖ

In der Praxis gibt es zunehmend Unsicherheiten bezüglich der Anwendung der Befreiungsbestimmung des § 3 Abs 1 Z 16b EStG insbesondere bei Arbeitskräftegestellungen.

Von der Einkommensteuer sind gemäß § 3 Abs 1 Z 16b EStG befreit:

Vom Arbeitgeber als Reiseaufwandsentschädigungen gezahlte Tagesgelder und Nächtigungsgelder, **soweit sie nicht gemäß [§ 26 Z 4](#) zu berücksichtigen sind**, die für eine

- Außendiensttätigkeit (zB Kundenbesuche, Patrouillendienste, Servicedienste),
- Fahrtätigkeit (zB Zustelldienste, Taxifahrten, Linienverkehr, Transportfahrten außerhalb des Werksgeländes des Arbeitgebers),
- Baustellen- und Montagetätigkeit außerhalb des Werksgeländes des Arbeitgebers,
- Arbeitskräfteüberlassung nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, [BGBl. Nr. 196/1988](#), oder eine
- vorübergehende Tätigkeit an einem Einsatzort in einer anderen politischen Gemeinde

gewährt werden, **soweit der Arbeitgeber aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß [§ 68 Abs 5 Z 1](#) bis 6 zur Zahlung verpflichtet ist**. Die Tagesgelder dürfen die sich aus [§ 26 Z 4](#) ergebenden Beträge nicht übersteigen.

Vom Arbeitgeber können für Fahrten zu einer Baustelle oder zu einem Einsatzort für Montage- oder Servicetätigkeit, die unmittelbar von der Wohnung angetreten werden, Fahrtkostenvergütungen nach dieser Bestimmung behandelt werden oder das Pendlerpauschale im Sinne des [§ 16 Abs 1 Z 6](#) beim Steuerabzug vom Arbeitslohn berücksichtigt werden.

Laut VwGH vom 29.5.2024 RO 2022/15/0019 ist die von einem Unternehmen **im Bereich Bau- und Montagetätigkeit** (§ 3 Abs 1 Z 16b Teilstrich 3) an ihre Mitarbeiter bei einem dauerhaften Einsatz an einem Standort ausbezahlte Aufwandsentschädigung nicht steuerfrei. Da von Anfang an eine regelmäßige Arbeitsstelle vorliegt, fehlt es an der verbundenen Reiseerschweris.

Diese VwGH-Entscheidung ist unserer Ansicht **nicht auf Fälle der Arbeitskräfteüberlassung** nach dem AÜG (§ 3 Abs 1 Z 16b Teilstrich 4) anzuwenden, **weil gerade die Arbeitskräfteüberlassung aufgrund ihrer Besonderheiten in einem eigenen Tatbestand geregelt wurde**. Damit will der Gesetzgeber auf die besonderen Einsatzbedingungen in dieser Branche eingehen und diese begünstigen.

Im Zusammenhang mit der der VwGH-Entscheidung vorangegangenen BFG-Entscheidung fällt auf, dass sich die Entscheidungsbegründungen ausführlich damit beschäftigen, um nachzuweisen, dass in den konkreten Fällen keine Arbeitskräfteüberlassung, sondern ein Werkvertrag vorliegt. Das wäre entbehrlich, wenn ohnehin bei Arbeitskräfteüberlassungen in ein Werk auch nach sechs Monaten die Tagesgelder steuerpflichtig wären (vgl. dazu PV-Info 10/2025 Dr. Heinz Rothe).

STEUERN UND FINANZEN

Arbeitskräfteüberlassung ist eine besondere Beschäftigungsform, die **durch ein eigenes Gesetz geregelt** wird. Diese Form bietet Flexibilität sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer. Unternehmen können schnell auf wechselnde Marktbedingungen reagieren und kurzfristige Personalengpässe überbrücken, während Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, in verschiedenen Unternehmen Erfahrungen zu sammeln. Neben den Vorteilen der Arbeitskräfteüberlassung (Flexibilität, Kostenersparnis, schnelle Anpassung) gibt es auch Nachteile vor allem für die Mitarbeiter. Die temporäre Natur der Beschäftigung bedeutet weniger Arbeitsplatzsicherheit und Stabilität. Überlasser verlangen vom Personal ein hohes Maß an Flexibilität, vielfach verbunden mit Reisebereitschaft in der Freizeit und der Trennung von Familie und dem Lebensmittelpunkt.

Diesen Besonderheiten wird im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz u.a. durch folgende Bestimmungen Rechnung getragen:

- Als Beschäftigungsort (im Sinne des § 30 ASVG) gilt der Standort des Betriebes des inländischen Überlassers.
- Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluss einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die die Bundesländer oder Staaten zwingend festzulegen hat, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll.
- Es ist verboten, den Anspruch auf Entgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers einzuschränken.
- Der Überlasser ist verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen, insbesondere den genauen Ort der Arbeitsaufnahme.

Daraus folgt, dass der Überlasser dem Arbeitnehmer je nach Beschäftiger mitteilt, wo gearbeitet wird. Es ist ein Wesensmerkmal des Überlassungsvertrages, dass bei Antritt der Beschäftigung nicht bekannt ist, bei wem und wo, wie lange gearbeitet wird.

Diesen Besonderheiten wird u.a. auch im Kollektivvertrag durch folgende Regelung Rechnung getragen:

Für Stehzeiten wird vereinbart, dass über Aufforderung des Arbeitgebers der Arbeitnehmer zum persönlichen Erscheinen bei diesem einmal pro Kalenderwoche verpflichtet ist. Ferner ist der Arbeitnehmer verpflichtet, ggf. beim Überlasser seinem Arbeitsvertrag entsprechende Tätigkeiten zu verrichten.

Gemäß Rz 740 c LStRL gibt es nur eine zeitliche Begrenzung des steuerfreien Tagesgeldes von sechs Monaten beim letzten Tatbestand der vorübergehenden Tätigkeit an einem anderen Einsatzort in einer anderen politischen Gemeinde. Bei den übrigen Tatbeständen des § 3 Abs 2 Z 16b EStG kann Tagesgeld für einen Einsatzort **zeitlich unbegrenzt ausbezahlt** werden.

STEUERN UND FINANZEN

Dies entspricht sowohl dem Wortlaut der Gesetzesbestimmung als auch dem Sinn und Zweck der Bestimmung, da im Gegensatz zum Teilstrich 5 betreffend die vorübergehende Tätigkeit keine explizite zeitliche Befristung oder entsprechende Anmerkung vorgesehen ist.

Die Regelung des § 3 Abs 1 Z 16b EStG geht im Wesentlichen auf die Reisekosten-Novelle 2007 zurück und war eine Reaktion des Gesetzgebers auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 22. Juni 2006, G 147/05, mit dem die unbegrenzte Möglichkeit der Erweiterung des Dienstreisebegriffs des § 26 Z 4 EStG 1988 in lohngestaltenden Vorschriften aufgehoben wurde. Die Erläuterungen (220/A 23. GP) begründeten die Notwendigkeit der neuen Steuerbefreiung u.a. wie folgt:

„Anders als bei Kostenersätzen gemäß § 26, die einem strengen Aufwandsprinzip unterliegen, steht es dem Gesetzgeber frei, Bezugsbestandteile für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern und bestimmte Tatbestände steuerfrei zu behandeln. Die steuerfreie Behandlung von Tagesgeldern für

- Außendiensttätigkeit,
- Fahrtätigkeit,
- Baustellen- und Montagetätigkeit,
- Arbeitskräfteüberlassung oder
- vorübergehende Tätigkeit an einem Einsatzort in einer anderen politischen Gemeinde ist sachlich gerechtfertigt, **weil mit diesen Tätigkeiten Aufwendungen verschiedenster Art verbunden sind**, die zwar für Gruppen von Arbeitnehmern und auch innerhalb dieser Gruppen der Höhe und dem Grunde nach unterschiedlich sein können, die aber bei der ständigen Dienstverrichtung **an einem festen Arbeitsplatz** nicht oder nicht in dieser Art anfallen. Sofern daher Reisekostenersätze in Form von Tagesgeldern nicht bereits nach § 26 Z 4 steuerbar sind, können sie gemäß § 3 Abs. 1 Z 16b steuerfrei belassen werden.

Neben diesen pauschalen Aufwandsentschädigungen berücksichtigt § 3 Abs. 1 Z 16b die mit den angeführten Tätigkeiten verbundene ‚Reiseerschwerbis‘ **sowie Mobilitätsanreize**.

Voraussetzungen für die Steuerfreiheit sind

- das Vorliegen einer der angeführten Tätigkeiten und
- die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung dieser Reiseaufwandsentschädigungen auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift.

Die Obergrenze für steuerfreie Tagesgelder richtet sich nach § 26 Z 4.“

Laut damaligem Initiativantrag wurde aufgrund der **Besonderheit der Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitskräfteüberlassung ein eigener Tatbestand aufgenommen. Für diesen Tatbestand gibt es hinsichtlich der Dauer der Gewährung keine Beschränkung.** Bei Vorliegen der Verpflichtung der Zahlung auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift kann daher das Entgelt unbefristet steuerfrei ausbezahlt werden.

STEUERN UND FINANZEN

Im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung ist es wesentlich, Mobilitätsanreize zu schaffen, damit Arbeitnehmer bereit sind, Verträge mit Arbeitskräftegestellern einzugehen. Diese Verträge beinhalten typischerweise wechselnde Einsatzorte und unterschiedliche Beschäftigter - auch wenn diese am selben Ort tätig sind. Die steuerliche Regelung soll daher nicht nur die örtliche, sondern auch die **Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsplatzes abdecken** und die damit verbundenen Unannehmlichkeiten. Die Praxis zeigt, dass Arbeitnehmer für solche flexiblen Arbeitsverhältnisse schwer zu gewinnen sind. Deshalb ist eine pauschale Abgeltung der damit verbundenen Aufwendungen als Anreiz erforderlich. Im Unterschied zu klassischen Dauerarbeitsplätzen beim Beschäftigter fehlt bei der Arbeitskräfteüberlassung ein fester Arbeitsplatz, da der Arbeitnehmer jederzeit an einen anderen Einsatzort versetzt werden kann. Bei Verhältnissen gemäß AÜG ist die **Möglichkeit der Versetzung** an andere Beschäftigter/Einsatzorte arbeitsvertragsimmanent. Bei der Arbeitskräfteüberlassung fehlt der klassische „feste Arbeitsplatz“ beim Beschäftigter, da der Arbeitnehmer jederzeit an einen anderen Einsatzort versetzt werden kann. Das unterscheidet die Überlassung von anderen dauerhaften Tätigkeiten. Diese Besonderheit rechtfertigt eine pauschale steuerliche Begünstigung.

Laut Erläuterungen sollen durch die Bestimmung sowohl Reiseerschwerenis als auch **Mobilitätsanreize** berücksichtigt werden. Unter Mobilitätsanreizen können unserer Meinung nach auch Anreize verstanden werden, dass Arbeitnehmer Verträge mit Arbeitskräftegestellern eingehen, die **grundsätzlich eine Überlassung an unterschiedliche Beschäftigter ermöglichen**. Gerade den Arbeitskräfteüberlassungen ist es immanent, dass es zu wechselnden Arbeitsplätzen kommt. Unserer Meinung ist Sinn und Zweck der Bestimmung auch, **die unterschiedlichen Arbeitsplätze abzudecken** - nicht nur die räumliche, örtliche Komponente. So gibt es in der Praxis auch Fälle, dass unterschiedliche Beschäftigter am gleichen Ort tätig sind. Auch die Aufwendungen solcher Fälle sollen pauschal durch diese Regelung abgedeckt werden.

In der Praxis ist es schwierig, Arbeitnehmer für Arbeitskräfteüberlasser zu finden. Dazu bedarf es eines entsprechenden Mobilitätsanreizes, um überhaupt Arbeitnehmer für solche Arbeitsverhältnisse - mit grundsätzlich unterschiedlichen Einsatzorten/unterschiedlichen Arbeitsplätzen an ev. gleichen Orten - zu bekommen. Sie können auch Stehzeiten haben, in denen sie gegebenenfalls direkt beim Überlasser erscheinen müssen bzw. auch dort direkt Tätigkeiten ausüben müssen. Für diese Flexibilität soll eine pauschale Abgeltung unterschiedlicher Aufwendungen erfolgen, welche einen Anreiz darstellen sollen.

Gerade diese **pauschale Betrachtungsweise** soll mit dieser Regelung abgedeckt sein. Es sollen pauschal die besonderen Belastungen im Bereich der Arbeitskräftegestaltung - unabhängig vom Einzelfall - abgedeckt werden. Zu berücksichtigen ist auch, dass gemäß Arbeitskräfteüberlassungsgesetz Arbeitskräfteüberlassung auch dann vorliegt, wenn nur an einen einzigen Beschäftigter überlassen wird. Die Anzahl der Beschäftigter ist für die rechtliche Qualifikation als Arbeitskräfteüberlassung nicht relevant. Auch bei längeren Einsätzen bleibt die Möglichkeit der Versetzung bestehen, was den Mobilitätsanreiz weiterhin erforderlich macht. Die steuerliche Begünstigung soll daher unabhängig von der Anzahl der Beschäftigter und der Einsatzdauer gelten. Für Dauerüberlassungen hat das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz sogar eine eigene Bestimmung in § 10 Abs 1a AÜG normiert.

STEUERN UND FINANZEN

Dies bedeutet jedoch nicht, dass eine solche Konstellation keine Arbeitskräfteüberlassung darstellen würde. Gerade bei Arbeitskräfteüberlassungen ist nicht von vornherein klar, wie lange die Arbeitnehmer bei einem konkreten Beschäftiger eingesetzt werden. Selbst wenn daher nur eine Arbeitskräftegestellung an einen Beschäftiger vorliegt, ist es aufgrund der Besonderheiten bei Arbeitskräfteüberlassungen so, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auch an einen anderen Beschäftiger gestellt werden kann und damit an einen anderen Tätigkeitsort. **Allein die Möglichkeit der Änderung bedarf eines Anreizes.**

§ 26 Abs 2 BAO legt den gewöhnlichen Aufenthalt im Sinne der Abgabenvorschriften dort fest, wo er sich unter Umständen aufhält, die erkennen lassen, dass er an diesem Ort oder in diesem Land nicht nur vorübergehend verweilt. **Wenn Abgabenvorschriften die unbeschränkte Abgabepflicht an den gewöhnlichen Aufenthalt knüpfen**, tritt diese jedoch stets dann ein, wenn der Aufenthalt im Inland länger als sechs Monate dauert.

Dies ist im Fall der Arbeitskräfteüberlassung aber gerade beim Beschäftiger nicht automatisch gegeben, wenn diese länger als 6 Monate dauert. Außerdem ist diese Regelung für § 3 Abs 1 Z 16b EStG grundsätzlich nicht von Relevanz, da es nicht um die unbeschränkte Abgabepflicht geht.

Wir ersuchen daher um Bestätigung, dass das BMF - wie bisher - die Rechtsmeinung vertritt, dass die Steuerbegünstigung gemäß § 3 Abs 1 Z 16b EStG bei der Arbeitskräftegestellung nach dem AÜG (Teilstrich 4) grundsätzlich unbefristet möglich ist.

Antwort des BMF:

Das Erkenntnis des VwGH vom 29.5.2024, Ro 2022/15/0019 betrifft § 3 Abs. 1 Z 16b 3. Teilstrich („Baustellen und Montagetätigkeiten außerhalb des Werksgeländes des Arbeitgebers“) EStG 1988. Die Steuerbefreiung gemäß § 3 Abs. 1 Z 16b 4. Teilstrich („Arbeitskräfteüberlassung nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. 196/1988“) EStG 1988 stellt hingegen einen eigenen Tatbestand dar, vgl. Rz 739 LStR 2002, weshalb im Falle der Arbeitskräfteüberlassung nach dem AÜG - bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen - Tagesgelder grundsätzlich zeitlich unbegrenzt ausbezahlt werden können, vgl. Rz 740c LStR 2002.

STEUERN UND FINANZEN

2. Wenn Kunden nicht zahlen - was tun?

Zahlungsverzug von Kunden oder Geschäftspartnern gehört zu den größten Risiken für die Liquidität Ihres Unternehmens. Ein unzureichendes Forderungsmanagement kann dabei schwerwiegende Folgen haben und im schlimmsten Fall bis zur Zahlungsunfähigkeit und Insolvenz führen.

Inhalte:

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

Termin/Ort: Mi, 22.4.2026, 16:00 - 18:00 Uhr, Online

Trainerin: Ap. Prof. FH-Prof. h.c. Priv.-Doz. Mag. Dr. HENRIETTE BOSCHENEN-DUURSMA LL.M., M.A.S., LL.M, Rechtsanwältin, eingetragene Insolvenzverwalterin, Akademische Finanzmanagerin, Deutschmann Rechtsanwälte

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

Anmeldung: <https://veranstaltungen.wkooe.at/veranstaltung/2026-3595>

STEUERN UND FINANZEN

3. Umsatzsteuer-Forum 2026

Neue Gesetze, die Rechtsprechung der Höchstgerichte und Erlässe des BMF führen jedes Jahr zu gravierenden Änderungen im Umsatzsteuerrecht. Bei immer mehr Prüfungen durch die Finanzverwaltung wird die Umsatzsteuer nachträglich vorgeschrieben bzw. der Vorsteuerabzug versagt. Dadurch werden ursprünglich profitable Geschäfte zu Verlusten.

Inhalte:

Top-Experten präsentieren:

- **Gesetzliche Neuerungen für das Jahr 2026**
 - Steuerbefreiung für Verhütungsmittel und Frauenhygieneartikel
 - Vorsteuer-Pauschalierung
 - Steuerschuld kraft Rechnungslegung
 - Steuerbefreiung für Vermietung von „Luxusimmobilien“
 - Ermäßigter Steuersatz auf ausgewählte Grundnahrungsmittel
- **Aktuelle praxisrelevante Rechtsprechungen der österreichischen Gerichte und des EuGH**
 - Bemessungsgrundlage und Vorsteuerabzug bei Konzernverrechnungen
 - Verrechnungspreisanpassungen im Konzern
 - Steuerbefreiung für ig Lieferung trotz Ausfuhr ins Drittland
 - Dreiecksgeschäftsregel auch bei mehr als drei Beteiligten
 - Zahlungspflicht trotz Leistungseinstellung
- **Aktuelle Schwerpunkte bei Betriebsprüfungen und Highlights aus Betriebsprüfungsfeststellungen**
 - Typische Fehlerquellen und Erfahrungen aus Betriebsprüfungen zum online-Verkauf an unternehmerische und nicht unternehmerische Kunden (B2B und B2C)
 - Problembereiche mit dem Vorsteuerabzug bei Reverse Charge
 - Praktische Schwierigkeiten bei der Anwendung der (europäischen) Kleinunternehmerregelung für österreichische Unternehmen

Termin/Ort: Mo, 11.5.2026, 14:00 - 16:00 Uhr, Online

AUSGABE 6 | 24.3.2026

Mag. Stefan Raab | T 05-90909-4241

STEUERN UND FINANZEN

Trainer:

- Dr. Hannes Gurtner, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner bei LeitnerLeitner GmbH
- Mag. Andreas Feckter, Finanzamt für Großbetriebe (oder FAG), prüfbegleitender Fachbereich

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

Anmeldung: <https://veranstaltungen.wkooe.at/veranstaltung/2026-1315>

Ausgabe 6 | 24.3.2026

BETRIEB UND UMWELT

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633

MMag.^a Rita Pfandler | T 05-90909-3632

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

1. Novelle der Oö. Feuerwehr-Ausrüstungs- und Planungsverordnung in Begutachtung

Im [Anhang](#) erhalten Sie den Entwurf einer Änderung Oö. Feuerwehr-Ausrüstungs- und Planungsverordnung.

Der Entwurf hat zwei Schwerpunkte, die Schlagkraftanforderungen und die Gefahrenabwehr- und Entwicklungsplanung im Feuerwehrwesen:

- Die neue Pflichtbereichsklasse 8 soll eine den praktischen Anforderungen entsprechende Unterteilung der bisher verhältnismäßig großen Pflichtbereichsklasse 7 (30.001 bis 150.000 Einwohner) bewirken.
- Durch die Anlage 4 Mannschaftsstärke in Abhängigkeit der Fahrzeuge wird die Mannschaftsstärke einerseits an Fahrzeugtypen gekoppelt, andererseits werden Ausbildungsstandards definiert, die zur Sicherstellung der Schlagkraft dienen sollen.
- Die sogenannte Fahrzeugtabelle wurde überarbeitet und dem Bedarf in der Praxis angepasst.

Nähere Informationen finden Sie im [Anhang](#).

Ihre allfällige **Stellungnahme** senden Sie bitte bis **Mittwoch, 1. April 2026** an industrie@wkoee.at.

2. Umfrage der Wirtschaftskammer Österreich bezüglich Wasserkraftanlagen

Bis Ende 2027 soll der gute Zustand aller Gewässer gemäß EU-Wasserrahmen-RL hergestellt werden. Von der Zielerreichung sind die EU-Mitgliedstaaten derzeit weit entfernt. Viele heimische Unternehmen besitzen Wasserkraftanlagen, die einen wesentlichen Beitrag zur leistbaren und versorgungssicheren Eigenstromversorgung und nachhaltigen Stromproduktion leisten. Doch teure und aufwändige Auflagen machen den Betrieb dieser Anlagen zunehmend schwierig, insbesondere wenn z.B. bauliche Maßnahmen oder Erzeugungsverluste in Kauf zu nehmen sind, ohne dass sich substanzielle ökologische Verbesserungen abzeichnen.

Aus diesem Grund ersucht die Wirtschaftskammer Österreich alle Mitglieder, die Wasserkraftanlagen betreiben, um Teilnahme an der [WKÖ-Umfrage Wasserkraftanlagen - Formular ausfüllen](#) bis einschließlich **Donnerstag, 16.4.2026**.

Ziele der Umfrage

- Verbesserung der Datenlage im Hinblick auf die Weiterentwicklung des Wasserrechts (EU und national) und die kommenden Nationalen Gewässerbewirtschaftungspläne
- Identifikation von sowohl Problemen also auch Best Practise im Vollzug
- Suche nach zusätzlichen Ansprechpartner:innen z.B. für Expert:innenarbeitgruppen

Ausgabe 6 | 24.3.2026

BETRIEB UND UMWELT

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633

MMag.^a Rita Pfandler | T 05-90909-3632

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

Kontakt und Rückfragen

- Adriane Kaufmann (Abteilung für Umwelt- und Energiepolitik WKÖ) adriane.kaufmann@wko.at T 05-90900-4529
- Richard Guhl (Bundessparte Industrie WKÖ) richard.guhl@wko.at T 05-90900-3435

3. Neue Regelungen für Asbestarbeiten ab 2026 | Umgang mit Asbestzement

Am 30. Dezember 2025 wurden im Bundesgesetzblatt [BGBL. II Nr. 339/2025](#) die Änderung der Grenzwertverordnung 2024 (Artikel 1) und die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz 2024 (VGÜ) veröffentlicht. Die Umsetzung von europäischen Vorgaben sieht strengere Grenzwerte für Asbestfasern (Chrysotil, Amphibol-Asbeste) vor.

Aufgrund der - mit der Novelle der Grenzwertverordnung (BGBL. II 339/2025) erfolgten - nationalen Umsetzung der EU-Asbestrichtlinie dürfen Asbestarbeiten ab 2026 nur noch von „ermächtigten“ Arbeitgebern durchgeführt werden. Als „ermächtigt“ gilt ein Arbeitgeber, wenn er in der dafür neu geschaffenen Liste der Arbeitsinspektion beim Sozialministerium eingetragen ist. Für die Aufnahme in diese Liste ist eine Erstmeldung erforderlich. Im Zusammenhang mit den neuen Regelungen hat am 9. März 2026 eine Informationsveranstaltung stattgefunden.

Die Aufzeichnung und Nachlese zu dieser Veranstaltung sowie Links und Downloads zum Thema Asbest finden Sie [hier](#).

4. Chemikalienrecht: Neue Verordnung über Detergenzien und Tenside

Am 2. März 2026 wurde im Amtsblatt der Europäischen Kommission die neue Detergenzien-Verordnung (EU) 2026/405 veröffentlicht.

Für Hersteller, Importeure und Händler bringt die überarbeitete Verordnung eine Reihe neuer Regelungen.

Einige Punkte sind zum Beispiel:

- Digitalen Produktpass (DPP)
- Möglichkeiten einer teilweisen digitalen Kennzeichnung
- Tierversuchsverbot
- Produkttypen basierend auf Mikroorganismen
- biologische Abbaubarkeit von Polymeren etc.

Ausgabe 6 | 24.3.2026

BETRIEB UND UMWELT

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633

MMag.^a Rita Pfandler | T 05-90909-3632

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

Die bisherige Detergenzien-Verordnung (EG) Nr. 648/2004 wird mit Wirkung vom 23. September 2029 aufgehoben. Diese behandelt mehr das Detergens selbst und seine Inhaltsstoffe.

Die neue Verordnung (EU) 2026/405 regelt zusätzlich Verantwortlichkeiten, die Bereitstellung der Informationen über das Produkt und somit auch die effektive Überprüfbarkeit der Konformität durch die Behörden.

Detergenzien und Tenside, die vor dem 23. September 2029 in Verkehr gebracht werden und die Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 648/2004 in der am 22. September 2029 geltenden Fassung erfüllen, dürfen weiterhin auf unbestimmte Zeit auf dem Markt bereitgestellt werden.

Detergenzien und Tenside, die nach dem 22. September 2029 und vor dem 23. September 2030 in Verkehr gebracht werden und die Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 648/2004 in der am 22. September 2029 geltenden Fassung erfüllen, dürfen bis zum 23. September 2030 auf dem Markt bereitgestellt werden.

Ansonsten gelten die Bestimmungen, ausgenommen Artikel 4 Absätze 3 und 4, ab dem 23. September 2029.

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

ALLGEMEINES

1. KI im Unternehmen: Ihr Kickstart für zügige Umsetzung und mehr Rechtssicherheit

Künstliche Intelligenz praxisnah einsetzen - welche Schritte sind beim Start zu beachten? In zwei kompakten Modulen (2 Stunden Online-Einführung + 4 Stunden Präsenz-Workshop) machen wir Ihr erstes KI-Pilotprojekt startklar. Sie bekommen ein Bewusstsein für die rechtlichen Rahmenbedingungen, wählen einen praxisrelevanten Use-Case aus ihrem Unternehmen und gehen mit Checklisten sowie Best-Practice-Konzepten nach Hause - bereit für die sofortige Umsetzung.

Inhalte:

Modul 1: Online-Seminar (2 Stunden):

- **Potenziale von KI:**
 - Kurzer Reality-Check: Wo steht Ihre Organisation
 - Wie kann ich KI im Büroalltag jetzt schon nutzen
- **Praxisfall:** Gemeinsame Bewertung eines Beispiel-Use Cases
- **KI-Implementierung:** Wie starte ich den Prozess für die Einführung eines KI-Tools
- **Rechtliche Herausforderungen bei dem Einsatz von KI:** Erläuterung der rechtlichen Anforderungen bei der Nutzung von KI-Systemen und mögliche Lösungen.
- **Arbeitsauftrag für Präsenz-Workshop:** Bringen Sie einen Prozess mit, den Sie in den nächsten Monaten KI-gestützt verbessern wollen.

Modul 2: Präsenz-Workshop (4 Stunden inkl. Kleingruppen-Diskussion & Praxisfälle):

- **Relevante KI-Anwendungsfälle identifizieren und priorisieren:** Auswahl eines Use-Cases mit hohem Nutzen und geringem Implementierungsaufwand als Grundlage.
- **Kleingruppen-Diskussion:** Teilnehmer:innen entwickeln spezifische Lösungsansätze und Prozesse für ihren Unternehmensbereich.
- **Praxisfälle:** Analyse von Fallstudien zum KI-Einsatz und Diskussion von Best Practices.
- **Konkrete Handlungsempfehlungen, Roadmap & Next Steps**
- **Rechtliches Bewusstsein schärfen:** Dieses Seminar versteht sich als Praxis- und Compliance-Training und ersetzt keine anwaltliche Rechtsberatung.

AUSGABE 6 | 24.3.2026

ALLGEMEINES

Termin/Ort:

- **Modul 1:** Fr, 24.4.2026, 11:00 - 13:00 Uhr | Online
- **Modul 2:** Mo, 18.5.2026, 13:30 - 17:30 Uhr | WIFI Linz

Trainer: Mag. Manuela Weixlbaumer & DI Isabella Nowotny-Hengl, MSc

Preis: EUR 254,-- geförderter Preis für Mitglieder der Sparte Industrie OÖ

Anmeldung: <https://veranstaltungen.wkoee.at/veranstaltung/2026-15468>

2. „Closing the Loop: Wege zu einer kreislauffähigen Textilwirtschaft“

Die Textilwirtschaft steht vor einem Wandel. Der Übergang von einem linearen zu einem zirkulären Wirtschaftsmodell ist ein zentrales Ziel der EU-Strategie für nachhaltige und kreislauffähige Textilien. Produkte sollen künftig langlebiger, reparierbar und recyclingfähig sein, eine Herausforderung, die die gesamte Wertschöpfungskette betrifft.

Genau hier setzt die Veranstaltung am 29. April in Linz an. Gemeinsam beleuchten wir die entscheidenden Handlungsfelder für eine zukunftsfähige Textilwirtschaft und schaffen Raum für Austausch, Wissenstransfer und neue Ideen.

Im Mittelpunkt stehen die **rechtlichen Rahmenbedingungen, die Digitalisierung sowie Recycling, Sortierung und die Anforderungen einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft. Praxisbeispiele innovativer Unternehmen und ein interaktives Workshop-Format** zeigen, wie zirkuläre und naturbasierte Lösungen bereits heute erfolgreich umgesetzt werden können, und laden die Teilnehmenden ein, gemeinsam neue Ansätze für eine zukunftsfähige Textilwirtschaft in Österreich zu entwickeln.

Vorläufige Agenda:

09:00 Uhr

Begrüßung und Einleitung ins Thema

- **Rechtliche Rahmenbedingungen**
Elisabeth Moser-Marzi, Moser-Marzi Rechtsanwälte
- **Digitalisierung & Transparenz**
Patrick Denzler, JKU Linz
- **Recycling & Sortierung**
Andreas Bartl & Nika Depope, TU Wien
- **Mit Kreislaufwirtschaft aus der Wegwerf-Spirale**
Anna Leitner, Global2000

AUSGABE 6 | 24.3.2026

ALLGEMEINES

ab 11:30 Uhr

Beispiele aus der Praxis

- **Vom Abfall zur Ressource: Innovative Kreislaufwirtschaft für Dienstkleidung**
Sabine Krispel, Leitung Betriebsmittel, Österreichische Post AG
- **carla Tex Kleidertrennung: Sortierung für Reuse in Vorarlberg**
Gerhard Schmid, carla Vorarlberg
- **Sensorbasierender Sortierung von Textilien**
Andreas Haas, BT-Systems GmbH
- **Natürliches Färben**
Karin Fleck, Vienna Textil Lab

Mittagspause

ab 14:00 Uhr

- **Fördermöglichkeiten zur Stärkung der zirkulären Textilwirtschaft**
Olivera Gracanin, Business Upper Austria - OÖ Wirtschaftsagentur
- **Fäden zusammenführen - Projektinitiierungsworkshop**
Julia Ines Raupp & Katja Grabner, Circular Cocreation
Im Workshop werden Ziele, Erwartungen und zentrale Fragestellungen für textile Projekte gemeinsam definiert und abgestimmt.

ab ca. 16:15 Uhr **Ausklang und Networking**

Termin: 29.4.2026, 8:30 bis 16:00 Uhr

Ort: Business Upper Austria - OÖ Wirtschaftsagentur GmbH, MEDIENRAUM 5. Stock, Hafenstraße 47-51, 4020 Linz

Preis: Kostenlos

Nähere Infos und Anmeldung: [Closing the Loop: Wege zu einer kreislauffähigen Textilwirtschaft | 29.04.2026](#)