

BILDUNG & ARBEIT

1. Zuweisung einer anderen Tätigkeit nach Rückkehr aus der Karenz - Diskriminierung

Die Klägerin war bei der beklagten Arbeitgeberin zunächst als Sachbearbeiterin in der Kfz-Zulassungsstelle und zuletzt als Zulassungskordinatorin in Vollzeit beschäftigt. In dieser Funktion hatte sie die Bediensteten der Zulassungsstellen zu koordinieren, Vertretungsfälle aufgrund von Urlauben oder Krankenständen zu organisieren, Bedienstete der Zulassungsstellen einzustellen oder die Auflösung von Dienstverhältnissen zu organisieren. Sie hatte auch die jeweiligen Zulassungsstellen in regelmäßigen Abständen vor Ort zu besichtigen und zu prüfen.

Am 3.8.2021 brachte die Klägerin ihr Kind zur Welt und befand sich anschließend bis 11.11.2022 in Karenz. Seither ist sie in Elternteilzeit im Ausmaß von 30 Stunden pro Woche tätig. Als die Klägerin aus der Karenz zurückkehrte, wurde ihr kommuniziert, dass sie nicht weiter als Zulassungskordinatorin eingesetzt wird, sondern einen Arbeitsbereich als Zulassungssachbearbeiterin in einer Zulassungsstelle zugewiesen bekomme. Sie machte deutlich, dass sie diese degradierende Verwendung nur vorübergehend akzeptiere, und verweigerte die Unterfertigung einer gemeinsam mit der Elternteilzeitvereinbarung vorgelegten Vereinbarung über die Änderung ihrer Verwendung.

Die Klägerin begehrt ua. die Feststellung, dass sie nicht zur Arbeit als Sachbearbeiterin verpflichtet sei, sowie die Zahlung von 3.000,- netto an immateriellem Schadenersatz, weil sie aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden sei. Das Erstgericht gab dem gesamten Klagebegehren statt. Die Arbeitgeberin habe zugestanden, dass die Klägerin ihre Stellung als Zulassungskordinatorin wegen der Elternteilzeit nicht wieder erhalten habe. Das Berufungsgericht bestätigte die Rechtsansicht des Erstgerichts mit der folgenden (zusammengefassten) Begründung:

Grundsätzlich wäre die Versetzung der Klägerin zunächst vertragsrechtlich zu beurteilen. Für die dienstvertragliche Beurteilung einer Versetzung ist entscheidend, ob sie durch den Inhalt des Dienstvertrages gedeckt ist. Der Dienstgeber ist nach dem MSchG verpflichtet, die Dienstnehmerin nach der Karenz in der gleichen Verwendung weiter zu beschäftigen, zu der sie seinerzeit vertraglich aufgenommen und auch tatsächlich eingesetzt worden war. Das ist nicht anders zu verstehen, als dass eine Dienstnehmerin nach der Rückkehr aus der Karenz im Rahmen ihrer vertraglich vereinbarten und tatsächlich ausgeübten Tätigkeit weiter zu beschäftigen ist. Die Zuweisung einer mit der früheren Tätigkeit identen Beschäftigung ist nach der Rechtsprechung des OGH nicht erforderlich.

Nach dem zwischen den Parteien unstrittigen Inhalt des zuletzt geltenden Dienstvertrags war die Klägerin ausdrücklich für Arbeiten als Zulassungskordinatorin angestellt. Ob die Versetzung der Klägerin auf eine Tätigkeit als Sachbearbeiterin in einer Zulassungsstelle durch den vereinbarten Versetzungsvorbehalt gerechtfertigt werden kann, braucht aber im vorliegenden Fall aus nachstehenden Erwägungen nicht abschließend geklärt zu werden: Es ist nämlich jede - auch direktionale - Versetzung bei Rückkehr aus der Karenz auch an den Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes zu messen.

Wer sich auf einen Diskriminierungstatbestand beruft, hat diesen glaubhaft zu machen. Es obliegt dann dem Arbeitgeber, zu beweisen, dass wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv für die Ungleichbehandlung ausschlaggebend war bzw ein Rechtfertigungsgrund iSd [§ 5 Abs 2 GIBG](#) vorliegt (vgl [§ 12 Abs 12 GIBG](#)). Eine Diskriminierung aufgrund der Schwangerschaft ist als unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beurteilen; eine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten ist als mittelbare Diskriminierung zu werten.

BILDUNG & ARBEIT

Nach den maßgeblichen Feststellungen wurde die Klägerin deswegen von ihrer Position als Zulassungskordinatorin abgezogen, weil sie ein Kind bekommen und anschließend Karenz und Elternteilzeit in Anspruch genommen hat. Andere Motive für die Versetzung konnte das Erstgericht nicht feststellen.

Zu den von der Arbeitgeberin vorgebrachten Rechtfertigungsgründen hat der OGH bereits klargestellt, dass die unbefristete Aufnahme einer Vertretung für die karenzierte Arbeitnehmerin jedenfalls keinen sachlichen Rechtfertigungsgrund für die Versetzung der zurückkehrenden Dienstnehmerin bildet. Auch bei einer an die Karenz anschließenden Teilzeitbeschäftigung müssen zwingende sachliche Gründe vorliegen, um eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz zu rechtfertigen. Die bloße Behauptung, bestimmte betriebliche Positionen seien "nicht teilbar" oder könnten nicht in Teilzeit ausgeübt werden, wird als Argumentation auch in diesem Fall nicht ausreichen. Wenn der Arbeitgeber die Elternteilzeit akzeptiert, so akzeptiert er grundsätzlich auch die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz. Will er die Elternteilzeit nur in Verbindung mit einer anderen Position ermöglichen, so muss er sich gegen den ursprünglichen Elternteilzeitwunsch bereits im Elternteilzeitverfahren aussprechen. Eine nachträgliche Versetzung bei Rückkehr aus der Karenz, obwohl man sich im Rahmen des Elternteilzeitwunsches nicht gegen die Elternteilzeit ausgesprochen hat, ist damit unzulässig. Betriebliche Interessen des Arbeitgebers bezüglich Lage und Ausmaß der Elternteilzeit sind Gegenstand des Elternteilzeitverfahrens nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz. Sie können daher nicht herangezogen werden, um eine mittelbare Schlechterbehandlung aufgrund des Geschlechts - und nichts anderes ist Diskriminierung aufgrund von Elternteilzeit - zu rechtfertigen.

Damit ist den Einwänden der Arbeitgeberin, die Stelle einer Zulassungskordinatorin sei zwischenzeitig schon anders besetzt worden und könne von der Klägerin in Teilzeit nicht ausgeübt werden, nicht nur tatsächlich, sondern auch rechtlich der Boden entzogen. Feststellungen zur Reduktion der Zulassungsstellen waren daher nicht zu treffen, zumal die Arbeitgeberin auch nicht bestreitet, dass ausreichend Arbeit für einen Zulassungskordinator verblieben ist. Zusammenfassend erweist sich die Versetzung der Klägerin nach ihrer Rückkehr aus der Karenz damit als eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nach [§ 3 Z 6 GIBG](#).

Nach [§ 12 Abs 6 GIBG](#) hat die diskriminierte Arbeitnehmerin Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Dieser Anspruch ist auf die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustands gerichtet, dh die Diskriminierung ist zu beseitigen bzw. das diskriminierende Verhalten zu unterlassen. Zivilrechtlich ist dies am leichtesten mit einem Anspruch auf Vertragsanpassung zu erklären. Zusätzlich besteht Anspruch auf Ersatz des immateriellen Schadens.

Damit erweisen sich sowohl das Klagebegehren auf Feststellung als auch jenes auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung als berechtigt. Die Höhe des zugesprochenen Schadenersatzes wird von der Berufung nicht bemängelt. (Revision vom OLG nicht zugelassen)

OLG Wien 28.11.2024, 9 Ra 72/24k

Ausgabe 4 | 18.2.2025

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

BILDUNG & ARBEIT

2. Digi Think Tank - Spieglein, Spieglein an der Wand - Welche Trends sind morgen relevant?

Termin: Mittwoch, 5. März 2025 15:00 - 16:00 Uhr

In einer Welt, in der Apple mehr Uhren verkauft als die gesamte Schweiz und humanoide Roboter an den Türen der Industrie anklopfen, stehen wir vor einer Wendezeit, in der traditionelle Berufsrollen neu definiert werden. Die junge Generation wächst in einer Ära auf, die von ökologischem Bewusstsein, sozialer Verantwortung und digitalen Realitäten geprägt ist. Wie können Sie als Lehrkräfte und Ausbilder:innen sicherstellen, dass unsere Jugendlichen nicht nur für die Arbeitswelt gerüstet sind, sondern auch die Führungskräfte und Innovatoren von morgen werden? Maximilian Lude diskutiert in seinem Vortrag, welche Schlüsselkompetenzen wie Unternehmergeist und kreatives Denken in den Schulen gefördert werden sollten, um dem Fachkräfte- sowie Arbeitnehmermangel der Zukunft zu begegnen. Begleiten Sie ihn auf eine Reise durch die Trends, die unsere Gesellschaft und Arbeitswelt prägen, von TikTok bis zur Künstlichen Intelligenz, und erkunden Sie, wie wir aktiv die Zukunft gestalten können, in der unsere Jugendlichen leben werden.

Prof. Dr. Maximilian Lude, Experte für Innovations- und Zukunftsgestaltung im Mittelstand. Geboren als Schwabe, sozialisiert als europäisch-neugieriger Vordenker, startete er seine akademische Laufbahn an der Zeppelin Universität mit Zwischenstopp an der Copenhagen Business School. Nach dem Studium der Wirtschaftswissenschaften widmete er sich seiner Promotion an der Schnittstelle zwischen Marketing und Familienunternehmen. Seine Vision, die Praxis mit der Wissenschaft stärker zu verzahnen, führte ihn letztendlich zu der Gründung eines Zukunftsbüros rund um die strategisch- und zukunftsrelevanten Themen Innovation, Transformation und die Zukunft der Arbeit. Berufliche Monogamie ist nicht seine Stärke, so bleibt er der Wissenschaft weiterhin treu. Seit Oktober 2023 ist er Professor für Innovation & Strategie an der Tomorrow University of Applied Sciences und unterrichtet internationale Studierende im Metaversum. In seinen Beratungen, Workshops und Vorträgen begeistert er seine Teilnehmer:innen mit einem Feuerwerk an Inspirationen. Er versteht es, fundierte wissenschaftliche Erkenntnisse praxisbezogen aufzubereiten und dem Publikum zugänglich zu machen.

Die Veranstaltung findet online statt.

Die Teilnahme ist **kostenlos**.

Hier gehts zur [Anmeldung](#).

3. Der Betriebsrat - Unterstützer oder Störenfried?

Der Betriebsrat hat die Interessen der Belegschaft zu vertreten. Der Betriebsinhaber hat das Unternehmen wirtschaftlich zu führen. Spannungen sind in diesem Verhältnis vorprogrammiert. Dieses Seminar erläutert die Rechtslage, die die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Betriebsrat regelt und klärt anhand von Praxisbeispielen auf, was der Betriebsrat darf und was er nicht mehr darf.

- Mitspracherecht des Betriebsrates bei Kündigungen/Entlassungen von Mitarbeiter:innen

Ausgabe 4 | 18.2.2025

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

BILDUNG & ARBEIT

- Wann hat der Betriebsrat einen Anspruch auf Freistellung?
- Wann kann ein Betriebsrat gekündigt oder entlassen werden?
- Die Betriebsvereinbarung als wesentliches Regelungsinstrument
- Kategorien und Beispiele für Betriebsvereinbarungen
- Wann endet eine Funktionsperiode allgemein bzw. vorzeitig?

Termin/Ort: Mittwoch, 26.3.2025, 14:30 - 17:00 Uhr, Online

Trainer: Dr. Mag. Andreas Gattinger, WKOÖ

Preis: 89,-- für WKOÖ-Mitglieder

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

ENERGIE

1. Energiesituation bleibt extrem angespannt - Erneuerbaren-Ausschlusszonen verschärfen die Probleme

Die Energiesituation für die oberösterreichische Industrie spitzt sich erneut dramatisch zu:

- Zum 1. Januar 2025 sind zahlreiche staatliche Unterstützungen und Absenkungen der Energiesteuern ausgelaufen, während der nationale CO₂-Preis deutlich erhöht wurde.
- Zudem sind die Netzgebühren für Gas und Strom mit dem Jahreswechsel für alle Verbraucher erheblich gestiegen.
- Gas kostet derzeit fast 60 Euro pro Megawattstunde, mehr als doppelt so viel wie im Februar 2024.
- Besonders belastend ist, dass österreichische Kunden im Winter aufgrund der deutsch-österreichischen Strompreiszonenentrennung deutlich höhere Stromkosten als ihre deutschen Nachbarn tragen müssen.
- Maßnahmen wie die Umsetzung der Strompreiskompensation, die fast alle EU-Staaten dauerhaft zugunsten energieintensiver Industriebetriebe umgesetzt haben, warten in Österreich seit Jahren auf eine Umsetzung.

Allen Initiativen zum Trotz bleibt zudem die erneuerbare Stromproduktion - eine zentrale Säule für die Dekarbonisierung der Industrie - weiter deutlich hinter den Zielen zurück.

Vor dieser Situation hat die sparte.industrie der Wirtschaftskammer Oberösterreich im Rahmen der Begutachtung der „Oö. Ausschlusszonenverordnung“ ihre Ablehnung von Ausschlusszonen für die Errichtung von Windkraft- und freistehenden Photovoltaikanlagen deutlich gemacht. Derartige Zonen haben negative Auswirkungen auf die Wirtschaftlichkeit der Stromversorgung, die Versorgungssicherheit und die Dekarbonisierung der Industrie.

Warum sind Ausschlusszonen abzulehnen?

Ausschlusszonen führen zu einem geringeren Angebot an erneuerbarem Strom, was höhere Strompreise für Endverbraucher zur Folge hat. Besonders im Winterhalbjahr, wo die Windkraft signifikante Preisdämpfungen bewirken könnte, sind die Preisdifferenzen zwischen Deutschland und Österreich besonders stark. Eine Analyse des Austrian Institute of Technology (AIT) im Auftrag der Sparte Industrie zeigt, dass die schwache Stromproduktion aus Windkraft in Österreich die heimischen Verbraucher im Winterhalbjahr um bis zu 20 EUR/MWh mehr belastet als in Deutschland.

Die Sparte Industrie der Wirtschaftskammer Oberösterreich fordert daher, von der Ausweisung von Ausschlusszonen abzusehen. Stattdessen soll die Ausweisung von Beschleunigungszonen, wie sie die RED-III fordert, so rasch wie möglich umgesetzt werden.

ENERGIE

2. CEGH bietet die erste Handelsplattform für Grünen Wasserstoff an

Die Central European Gas Hub (CEGH) mit Sitz in Wien, ermöglicht den Handel mit grünem Wasserstoff über ihre CEGH GreenGas Plattform. Die Plattform erlaubt den Kauf und Verkauf von grünem Wasserstoff in europäischen Ländern und benachbarten Staaten - Schweiz, Norwegen, Türkei, Vereinigtes Königreich und Ukraine. Damit kann erstmals plattformbasiert grüner Wasserstoff gehandelt werden. Derzeit hat die CEGH GreenGas Plattform bereits 66 Mitglieder aus der Europäischen Union und der Ukraine.

Grüner Wasserstoff kann entweder als gebündeltes Produkt - mit Zertifikaten oder Herkunftsnachweisen - oder separat angeboten werden, z. B. als einzelne Zertifikate oder Herkunftsnachweise, die in einem nationalen Register eingetragen sind.

Käufer oder Verkäufer von grünem Wasserstoff können Angebote auf der Plattform einstellen und dabei die Eigenschaften der Produkte wie Qualität, Menge, Preis und Lieferung beschreiben. Zusätzlich können Käufer und Verkäufer über eine Chat-Funktion die Angebote direkt miteinander verhandeln. Die Transaktion wird außerhalb der Plattform auf der Grundlage bilateral vereinbarter Bedingungen abgeschlossen.

Zur [CEGH Green Gas Plattform](#)

3. Schrittweise Inbetriebnahme Salzburgleitung: Meilenstein für sichere und nachhaltige Stromversorgung

Die Salzburgleitung, ein zentrales Strominfrastrukturprojekt in Österreich, wird nach 77 Monaten Genehmigungszeit und fünf Jahren Bauzeit schrittweise in Betrieb genommen. Mit einer Investition von rund einer Milliarde Euro ermöglicht sie die effizientere Integration erneuerbarer Energien ins Stromnetz und reduziert die Abhängigkeit von Stromimporten. Die Leitung beseitigt bestehende Engpässe und stärkt die Versorgungssicherheit sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts. Parallel dazu werden veraltete Leitungen demontiert, was zu einer Reduktion von 229 Masten und 65 Leitungskilometern in Salzburg führt. APG plant, in den nächsten zehn Jahren rund neun Milliarden Euro in den Netzausbau zu investieren, um die Stromversorgung langfristig zu sichern.

Zur [Presseaussendung](#)

ENERGIE

4. Strompreiskosten-Ausgleich: 185 Millionen Euro Förderung für energieintensive Unternehmen

Dem Nationalrat wurde von Energieministerin Leonore Gewessler ein Bericht zu den Förderungen 2022 nach dem Strompreiskosten-Ausgleichsgesetz (SAG 2022) vorgelegt.

Im Jahr 2022 erhielten 44 energieintensive Unternehmen in Österreich finanzielle Unterstützung in Höhe von insgesamt 185 Millionen Euro gemäß dem Strompreiskosten-Ausgleichsgesetz (SAG 2022). Diese Maßnahme zielte darauf ab, die durch den EU-Emissionszertifikatehandel verursachten indirekten CO₂-Kosten teilweise auszugleichen, wobei bis zu 75 Prozent der tatsächlich angefallenen Kosten erstattet wurden.

Die Förderung wurde auf 76 Anlagen in 27 (Teil-)Sektoren verteilt. 37 Unternehmen erhielten jeweils 500.000 Euro oder mehr. Diese Daten wurden gemäß den Transparenzbestimmungen sowohl in der Beihilfentransparenzdatenbank der EU als auch auf der Website der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws) veröffentlicht.

Die CO₂-Versteigerungserlöse des Jahres 2022, die als Grundlage für die Bemessung der Förderung dienten, beliefen sich auf rund 375 Millionen Euro. Die ausgezahlte Fördersumme von 185 Millionen Euro entspricht somit 49,2 Prozent dieser Erlöse. Aufgrund des begrenzten Förderzeitraums und des Beginns des Ukraine-Kriegs wurde entschieden, 75 Prozent der Versteigerungserlöse für die Förderung bereitzustellen, anstatt der ursprünglich vorgesehenen 25 Prozent. Es gab keine weiteren Förderungen für die betreffenden Kosten im Jahr 2022, und Überschneidungen mit dem Unternehmens-Energiekostenzuschussgesetz (UEZG) wurden vermieden.

Zur [Parlamentsskorrespondenz](#)

5. Energiewende konkret: Szenario für eine klimaneutrale Energieversorgung in Österreich

Die österreichische Energieagentur hat im Rahmen des Projekts „Unsere Energiezukunft 2040“ ein modellgestütztes Szenario für ein klimaneutrales Energiesystem in Österreich entwickelt. Ein zentraler Aspekt des Szenarios ist die sektorübergreifende Elektrifizierung in den Bereichen Wärme, Mobilität und Industrie, ergänzt durch den Einsatz von Biomasse, Umweltwärme sowie erneuerbaren Gasen und Kraftstoffen. Das Modell „Unsere Energiezukunft 2040“ wurde von Expertinnen und Experten der Österreichischen Energieagentur entwickelt und berücksichtigt Faktoren wie Energiebedarf, Versorgungssicherheit, Nachhaltigkeit und gesellschaftlichen Mehrwert.

Der Projektbericht liegt hier zum Download zur Verfügung: www.unsereenergiewelt2040.at

Zur [Presseaussendung](#)

STEUERN UND FINANZEN

1. Nachhaltigkeitsberichterstattung: „Gold Plating“ unbedingt vermeiden!

Wie bereits berichtet hat das Justizministerium einen Entwurf für ein Nachhaltigkeitsberichtsgesetz (NaBeG) veröffentlicht.

Im Zuge dieser Umsetzung der EU-Richtlinie stellen sich für uns mehrere Fragen. Besonders im Hinblick auf die von EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen angekündigte Reduktion der Berichtspflichten um 25 Prozent und die ebenfalls angekündigte Omnibus-Verordnung zur Reduktion von ESG-Berichtspflichten stellt sich die Frage, inwiefern der nationale Entwurf Gesetz zur Nachhaltigkeitsberichterstattung etwaige in der bevorstehenden Omnibus-Verordnung vorgesehene Erleichterungen und Berichtspflichtreduktionen überhaupt berücksichtigen kann. Ein nachträglich eintretendes „Gold Plating“ ist jedenfalls zu vermeiden.

Die neuen Bestimmungen würden im Vergleich zur bisherigen Rechtslage auf eine deutlich größere Anzahl von Unternehmen angewendet werden, was zu einem erheblichen Mehraufwand führt. Angesichts der derzeit äußerst schwierigen wirtschaftlichen Lage und des zunehmend verschärften internationalen Wettbewerbs muss unbedingt verhindert werden, dass heimische Unternehmen mit zusätzlichen, überproportionalen Kosten belastet werden.

Nachweispflichten müssen machbar und finanzierbar bleiben und entsprechende Unterstützungsmaßnahmen sollten jedenfalls getroffen werden. Zur Einhaltung der vorgesehenen Anforderungen bedarf es zudem adäquater Leitfäden und Vorlagen für die Unternehmen.

Der Begutachtungsentwurf sieht zudem ein empfindliches Sanktionsregime vor und erhöht damit den aus der Finanzberichterstattung bisher bekannten Strafraum deutlich. Dieses Sanktionsregime ist als unverhältnismäßig und jedenfalls überproportional abzulehnen.

Wir fordern daher, dass die bevorstehende nationale Umsetzung auf das erforderlichste Mindestmaß reduziert wird und ein „Gold Plating“ unbedingt vermieden wird.

Die gesamte Stellungnahme der Wirtschaftskammer können Sie unter folgendem [Link](#) abrufen.

STEUERN UND FINANZEN

2. GmbH-Geschäftsführer:in - Rechte, Pflichten, Haftung

Der GmbH-Geschäftsführer trägt die Verantwortung für den ordentlichen und außerordentlichen Betrieb des Unternehmens. Damit gehen erhebliche Haftungsrisiken einher. Dieses Seminar informiert Sie über Ihre Rechte und Pflichten als Geschäftsführer und zeigt Strategien zur Haftungsreduzierung auf.

- Unterschiede zwischen Geschäftsführung und Vertretung
- Abgrenzung unternehmensrechtlicher und gewerberechtlicher Geschäftsführer:innen
- Rechte und Pflichten des/der Geschäftsführer:in
- Haftung des/der Geschäftsführer:in gegenüber der GmbH und gegenüber Dritten
- Sozialversicherung (GKK) und im Arbeitsrecht
- Steuern (Finanzamt)
- bei verdeckter Einlagenrückgewähr, Insolvenz und anderen Krisen
- Möglichkeiten zur Haftungsreduzierung

Termin/Ort: Di, 8.4.2025, 16:00 - 18:00 Uhr, WIFI Linz

Trainer: Priv.-Doz.in Mag.^a Dr.ⁱⁿ Henriette Boscheinen-Duursma LL.M., M.A.S., LL.M.

Preis: EUR 79,-- für WKOÖ-Mitglieder; EUR 109,-- für Nicht WKOÖ-Mitglieder

Anmeldung: <https://veranstaltungen.wkooe.at/veranstaltung/2025-9010>

AUSGABE 4 | 18.2.2025

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

TECHNOLOGIE

1. MIT Europe Conference am 26. Und 27. März 2025 in Wien

Die alle zwei Jahre stattfindende Konferenz hat heuer das Thema „The Future of Manufacturing“. Erfahren Sie aus erster Hand, welche neuen Technologien morgen Ihre Produkte und Dienstleistungen beeinflussen werden:

- Tauchen Sie ein in die faszinierende Welt des Massachusetts Institute of Technology (MIT) - und das mitten in Wien.
- Gewinnen Sie exklusive Einblicke in die aktuelle Forschungsarbeit der renommierten MIT-Wissenschaftler:innen zu den Kernthemen der Konferenz: KI-gestützte Fertigung, Bio-Produktion, Ausbildung der Arbeitskräfte von morgen und Globalisierung neu denken.
- Nutzen Sie die seltene Gelegenheit in den MIT Deep Dive Workshops in kleiner Runde Ihre individuellen Fragen zu diskutieren und Lösungen zu erarbeiten. Hinweis: die Plätze sind limitiert.

Die Veranstaltung erfolgt im Rahmen der Internationalisierungsoffensive go-international, einer gemeinsamen Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft und der Wirtschaftskammer Österreich.

Mitgliedsbetriebe der Sparte Industrie erhalten exklusiv einen einmaligen Rabatt von 30 Prozent auf die Tickets. Bei Interesse melden Sie sich bitte einfach unter industrie@wkoee.at

Wann: von 26. März 2025 9:00 Uhr - 27. März 2025 14:15 Uhr

Wo: WKÖ | Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien

Detaillierte Informationen zu Programm, Preise und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter: www.MITeurope.at

2. IT:U F1RST Inaugural Lecture

Prof.in Stefanie Lindstaedt lädt zur dritten Antrittsvorlesung an der IT:U ein.

Prof. Tiago Peixoto wird über das Thema “The Hidden Simplicity of Complex Systems“ sprechen.

Prof. Bernd Resch wird über das Thema “Multimodal GeoAI: Spatial Sensing and Actuating“ sprechen.

Ihre Teilnahme ist sowohl online als auch vor Ort möglich.

Um [Registrierung](#) bis 28. Februar 2025 wird gebeten:

Wann: Dienstag, 4 März 2025 ab 17:00 Uhr

Wo: IT:U | Altenberger Straße 66c | OG 1 | 4040 Linz oder ONLINE

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

TECHNOLOGIE

3. Informationsveranstaltung zum IPCEI CAM

Im November letzten Jahres wurde auf europäischer Ebene der Vorschlag für ein IPCEI Circular Advanced Materials (IPCEI CAM) vom High-Level-Meeting des Joint European Forum for IPCEI (JEF-IPCEI) mit großer Mehrheit angenommen.

Der Vorschlag ist seitdem in die so genannte Design Phase übergegangen und wird nun von den interessierten Mitgliedstaaten weiterentwickelt. Hierzu ist unter anderem geplant, dass alle Mitgliedstaaten noch im ersten Halbjahr nationale Konsultationen mit der Industrie abschließen.

Das BMK hat sich - in enger Abstimmung mit dem BMAW und den Förderagenturen FFG und aws - dazu entschieden, aufgrund der derzeitigen politischen Lage vorerst keine formelle erste Stufe der Interessensbekundung durchzuführen, sondern stattdessen einen nationalen Begleitprozess durchzuführen. Dieser Prozess umfasst unter anderem eine Informationsveranstaltung, Netzwerkmöglichkeiten, die Zurverfügungstellung von relevanten Informationen, aber auch das Angebot bilateraler Austausche (mit den Förderagenturen).

Als Startschuss dieses Prozesses plant das BMK eine Informationsveranstaltung zum IPCEI CAM in hybrider Form:

Wann: Montag, 24. Februar, 11.00 bis 16.00 Uhr

Wo: aws Innovationcenter | Rechte Wienzeile 225 | 1120 Wien

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

TECHNOLOGIE

4. Quantenmechanik hilft bei der Photosynthese

Der Photosynthese liegt eine besonders effiziente Energieumwandlung zugrunde. Um chemische Energie zu erzeugen, muss zunächst das Sonnenlicht aufgefangen und weitertransportiert werden. Das erfolgt praktisch verlustfrei und extrem schnell. Eine neue Studie an der Technischen Universität München (TUM) zeigt nun, dass quantenmechanische Effekte dabei maßgeblich sind.

Die effiziente Umwandlung von Sonnenenergie in speicherbare chemische Energieformen ist der Traum vieler Ingenieure. Die Natur hat für dieses Problem bereits vor Milliarden Jahren eine perfekte Lösung gefunden.

Photosynthetische Organismen wie etwa Grünpflanzen bedienen sich beim Einfangen von Sonnenlicht quantenmechanischer Vorgänge. Wenn Licht zum Beispiel in einem Blatt absorbiert wird, ist die elektronische Anregung über mehrere Zustände verteilt, man spricht hier von einer sogenannten Superposition. Das ist die erste Stufe eines verlustfreien Energietransfers innerhalb der Moleküle und eines effizienten Weitertransports der Sonnenenergie. Die Quantenmechanik ist hier also zentral, um die ersten Schritte des Energie- und Ladungstransfers zu verstehen.

Die Studie der TUM kann als wichtige neue Grundlage gesehen werden, um die Funktionsweise von Chlorophyll zu klären. Die Anwendung dieser Erkenntnisse im Design künstlicher Photosyntheseeinheiten könnte dazu beitragen, die Sonnenenergie mit bislang unerreichter Effizienz für die Stromerzeugung oder für die Photochemie zu nutzen.

Ausgabe 4 | 18.2.2025

BETRIEB UND UMWELT

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633

DI Christian Gojer | T 05-90909-3632

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

1. Aktualisierung der PV-Checkliste der sparte.industrie

Die PV-Checkliste der sparte.industrie bietet Unternehmen eine praxisnahe Orientierungshilfe für die Planung einer Photovoltaik-Anlage. Angesichts der notwendigen Energiewende stehen wir alle vor großen Herausforderungen - der Ausbau erneuerbarer Energien spielt dabei eine entscheidende Rolle. Die Installation und der Betrieb einer PV-Anlage können hierzu einen wertvollen Beitrag leisten.

Unsere Checkliste führt Sie Schritt für Schritt durch den gesamten Prozess: von der ersten Idee über die Standortwahl, technische Anforderungen und Genehmigungen bis hin zu Finanzierung, Inbetriebnahme und Wartung.

Erstmals veröffentlicht Anfang 2023, wurde die Checkliste nun aktualisiert, um die geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen ab dem 1. Januar 2025 zu berücksichtigen. So bleiben Sie stets informiert über gesetzliche Vorgaben (Flächensicherung, Energierecht, Raumordnung, ...), Fördermöglichkeiten und technische Anforderungen.

Nutzen Sie die Checkliste, um Planungssicherheit zu gewinnen, Fehler zu vermeiden und eine wirtschaftlich wie ökologisch sinnvolle PV-Anlage zu realisieren. Die vollständige aktualisierte Checkliste steht Ihnen ab sofort auf [unserer Website](#) zum Download zur Verfügung.

Ausgabe 4 | 18.2.2025

BETRIEB UND UMWELT

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633

DI Christian Gojer | T 05-90909-3632

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

2. Gesellschaftsrechtliches Leitungspositionengesetz in Begutachtung

Der gegenständliche Ministerialentwurf dient der Umsetzung der [Richtlinie \(EU\) 2022/2381](#) zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen.

Nach den Erläuterungen sei es das erklärte Ziel der Richtlinie, die Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten und eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in Führungspositionen im Top-Management zu erreichen, indem eine Reihe von Verfahrensvorschriften in Bezug auf die Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für die Bestellung oder Wahl zu Direktorinnen und Direktoren auf der Grundlage von Transparenz und Verdiensten festgelegt wird.

Eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen solle vor allem durch eine verpflichtende Quotenregelung in börsennotierten Gesellschaften erreicht werden, für die die Richtlinie zwei Ausgestaltungsmöglichkeiten vorsehe: Entweder sei für das unterrepräsentierte Geschlecht unter den nicht geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren - in Österreich also im Aufsichtsrat - eine Mindestquote von 40 Prozent festzulegen (Art. 5 Abs. 1 lit. a der RL); alternativ könne eine Quote von mindestens 33 Prozent für sämtliche (d.h. auch geschäftsführende) Direktorinnen und Direktoren - hierzu zählen in Österreich sowohl die Vorstandsmitglieder als auch die Aufsichtsratsmitglieder - für Personen des unterrepräsentierten Geschlechts vorgesehen werden (Art. 5 Abs. 1 lit. b der RL). Vom Anwendungsbereich der Richtlinie seien zwingend nur Aktiengesellschaften und Europäische Gesellschaften (SE) umfasst, die groß und börsennotiert sind (vgl. Art. 2). Die österreichische Umsetzung solle jedoch über diese Mindestanforderungen hinausgehen und für alle börsennotierten Gesellschaften gelten, wie dies schon bisher bei der mit dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat - GFMA-G, BGBl. I Nr. 104/2017, eingeführten Geschlechterquote der Fall war (vgl. § 86 Abs. 7 AktG). Für nicht börsennotierte Unternehmen mit mehr als 1 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern solle die bestehende Quotenregelung im Aufsichtsrat unverändert beibehalten werden.

Den Entwurf samt Anhang finden Sie hier:

[Textgegenüberstellung](#)

[Entwurf](#)

[Erläuterung](#)

Wir freuen uns daher über Ihre etwaige Rückmeldung bis **Freitag, den 3. März 2025** an industrie@wkoee.at.

Ausgabe 4 | 18.2.2025

DI Jürgen Neuhold | T 05-90909-3633

DI Christian Gojer | T 05-90909-3632

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

BETRIEB UND UMWELT

3. Ausnahme hinsichtlich der Verwendung fluorierter Treibhausgase mit einem Treibhauspotenzial von 150

Ausnahme gemäß der Verordnung (EU) 2024/573 hinsichtlich der Verwendung fluorierter Treibhausgase mit einem Treibhauspotenzial von 150 oder mehr in Schnellkühlern/-froster, Eiscremebereitern für handwerklich hergestelltes Speiseeis, Eismaschinen, Transportwagen zur Konservierung und Regenerierung von Speisen, Gärschränken sowie Slush- und Softeismaschinen.

Abweichend von Anhang IV Nummer 4 der Verordnung (EU) 2024/573 wird das Inverkehrbringen der folgenden Arten in sich geschlossener Kälteanlagen, die fluorierte Treibhausgase mit einem GWP von 150 oder mehr enthalten, vom 1. Januar 2025 bis zum 30. Juni 2026 genehmigt, sofern sie gemäß Artikel 12 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2024/573 gekennzeichnet sind:

- Schnellkühler/-froster mit einer Volllastkapazität von 25 kg bis 100 kg;
- Eiscremebereiter für handwerklich hergestelltes Speiseeis mit einer Kühlleistung von mehr als 2 kW;
- Eismaschinen mit einer Produktionskapazität von 200 kg bis 2 000 kg pro 24 Stunden;
- Transportwagen zur Konservierung und Regenerierung von Speisen mit einer Nennleistung von 1,5 kW bis 10,5 kW;
- Gärschränke mit einer Leistungsaufnahme von 1 kW bis 2 kW;
- Slush- und Softeismaschinen mit einer Volllast-Kühlkapazität von mehr als 3 Litern

Nähere Details siehe in den [Umweltnews](#).

4. Änderung Oö. Raumordnungsgesetz und Oö. Bauordnung

Mit [LGBL. Nr. 14/2025](#) werden im Oö. Raumordnungsgesetz werden „Besondere Änderungen von Flächenwidmungsplänen (§ 36a)“ eingefügt. Damit kann die Gemeinde unter bestimmten Bedingungen an Bauland angrenzende Grünlandflächen in Bauland umwidmen, um im Fall einer bislang rechtswidrigen „Überbauung“ (mit der Konsequenz des Abbruchs) eine Widmungsänderung und in weiterer Folge ein Verfahren zur Erteilung einer Baubewilligung durchführen zu können (nachträglicher Konsens). Das Sanierungsverfahren ist allfällig verbunden mit einer Belastung durch die Verkehrsflächenbeitragspflicht und einem Ausgleichsbeitrag. Die Oö. Bauordnung wurde dazu mit Änderungen in §§ 49a und 50a angepasst.

Die Änderungen wurde am 13. Februar 2025 kundgemacht. Sie treten mit 14. Februar 2025 in Kraft.

Links zu weiteren Informationen siehe [Umweltnews](#).

AUSGABE 4 | 18.2.2025

SONSTIGES

1. Austauschrunden der sparte.industrie: Wissen teilen, Netzwerke stärken

Die sparte.industrie der WKO Oberösterreich organisiert regelmäßig Expertenrunden, die Unternehmen eine wertvolle Plattform für den Austausch, das Networking, die gemeinsame Entwicklung interessenspolitischer Lösungsansätze sowie [Serviceprodukten und Publikationen](#) (Positionspapieren, Leitfäden, ...) bieten.

In unseren fünf Themenbereichen finden Treffen mit Experten aus oberösterreichischen Industriebetrieben statt:

Nachhaltigkeitsexpertengruppe

Die Nachhaltigkeitsexpertengruppe widmet sich aktuellen Herausforderungen wie den Lieferkettensorgfaltspflichten, Ökodesign, Verpackungen sowie dem Umgang mit der Thematik Nachhaltigkeitsberichterstattung usw.

F&E Expertengruppe

In der F&E Expertengruppe diskutieren wir mit Förderagenturen wie FFG, KPC und aws über das Fördersystem, aktuelle und zukünftige Förderungen. Der Mitgliederkreis umfasst F&E Leiter sowie Personen, welche für das Förderwesen in unseren öö. Firmen zuständig sind.

Digitalisierungs Erfa

In der Digitalisierungs-Erfa behandeln wir alle Themen, welche im Kontext von Industrie 5.0 wichtig sind. Vom Menschen in der digitalen Welt, über KI in Marketing und Sales bis hin zum digitalen Zwilling und neuronalen Netzen. Diese Gruppe besteht aus Personen aus unterschiedlichsten Positionen in öö. Firmen, vom Abteilungsleiter bis hin zum CEO kann jeder Interessierte teilnehmen.

Oberflächenexperten

In dieser Gruppe aus Firmen der oberösterreichischen Industrie, welche entweder Produkte beschichten oder Beschichtungen herstellen, diskutieren wir, mit Experten aus der Wissenschaft und Forschung, wie die Oberflächengüte auf Produkten verbessert und Fehler verhindert werden können. Zudem lernen wir Prüf- und Messmethoden kennen. An dieser Gruppe nehmen Abteilungsleiter, aber auch Geschäftsführer teil.

Wasserstoffexperten

Diese Gruppe umfasst Unternehmen, die auch in Zukunft auf erneuerbare, gasförmige Energieträger angewiesen sind, sowie Energieversorgungsunternehmen. Wichtige Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit sind das [Positionspapier Klimaneutraler Wasserstoff](#) sowie die [Einsatzmatrix Wasserstoff](#).

Strommarktexperten

AUSGABE 4 | 18.2.2025

SONSTIGES

Unternehmen, die sich in ihrer Beschaffungsstrategie intensiv mit dem heimischen und europäischen Strommarkt beschäftigen, arbeiten in der Expertengruppe Strommarkt zusammen. Ein erstes wichtiges Ergebnis war das [Positionspapier zur deutsch/österreichischen Strompreiszonentrennung](#).

Steuerexperten

Die Steuerexpertengruppe besteht vorwiegend aus den „Head of Tax“ der Industriebetriebe und widmet sich den aktuellen Herausforderungen im Bereich des Steuerrechts und der Steuerpolitik und tauscht sich über die verschiedenen Herangehensweisen und Strategien in den Unternehmen aus.

Arbeitsrechtexperten

Die WKOÖ sparte.industrie und das Service-Center der WKOÖ organisieren regelmäßig einen Erfahrungsaustausch für Arbeitsrechtsverantwortliche in öö. Industriebetrieben. In diesem Expertenkreis werden arbeitsrechtliche Themenstellungen wie zB bevorstehende Gesetzesnovellen erläutert und besprochen. Ebenso werden Erfahrungen in der Umsetzung bestehender industrierelevanter Arbeitsrechtsthemen wie zB arbeitsrechtliche Maßnahmen in Krisenzeiten ausgetauscht.

Die Treffen, die sowohl in der Wirtschaftskammer Oberösterreich als auch bei Mitgliedsbetrieben stattfinden, sind für die Teilnehmer kostenlos. Sie bieten nicht nur die Möglichkeit, sich zu vernetzen und fachlich auszutauschen, sondern auch gemeinsam an interessenspolitischen Ansätzen zu arbeiten.

Interesse geweckt?

Wer an einer der Expertenrunden teilnehmen möchte, kann sich unverbindlich per E-Mail an industrie@wkoee.at wenden. Alle weiteren Informationen werden gerne bereitgestellt. Nutzen Sie diese Gelegenheit, Ihr Fachwissen zu erweitern, Ihre Forderungen zu platzieren und wertvolle Kontakte zu knüpfen!