

TOP-THEMA

1. Innovation und Forschung haben in Oberösterreich trotz Wirtschaftskrise einen hohen Stellenwert

„2025 haben die Österreicher insgesamt 2.272 Erfindungen beim österreichischen Patentamt angemeldet, was einen Anstieg von knapp 4,4 Prozent zu den Zahlen vom Vorjahr bedeutet. Dies zeigt, dass die Österreicher auch in diesen herausfordernden Zeiten Innovation großschreiben und die Chance sehen, über Innovationen wettbewerbsfähig zu sein.“ sieht Erich Frommwald, Obmann der sparte.industrie der WKOÖ, trotz der angespannten wirtschaftlichen Lage optimistisch in die Zukunft.

„Mit 496 angemeldeten Erfindungen liegt Oberösterreich mit 7 Patenten weniger als im Jahr davor weiterhin auf Platz eins im Österreich-Ranking, vor der Steiermark mit 435 und Wien mit 428 Erfindungen. „Der erste Platz für Oberösterreich bei den österreichweiten Patentanmeldungen ist ein Indikator dafür, dass die Innovation und Forschung auch in diesen ungewissen Zeiten, gerade in unserem Bundesland einen hohen Stellenwert haben und auch erfolgreich sind. Sie sind wichtig, um die Zukunft des Standorts Oberösterreich zu sichern und tragen dazu bei, Arbeitsplätze und Wohlstand in Oberösterreich zu halten,“ so Frommwald.

Die meisten österreichischen Erfindungen wurden von AVL List GmbH mit 179 und Julius Blum GmbH mit 105 angemeldet. Die größten oberösterreichische Erfindungsanmelder sind Plasser & Theurer, mit 24 angemeldeten Erfindungen, TGW Logistics, mit 20 angemeldeten Erfindungen, sowie Engel Austria GmbH., mit 15 angemeldeten Erfindungen.

„Die Tatsache, dass die 3 größten oberösterreichischen Erfinder alle aus der Metalltechnischen Industrie kommen, welche derzeit schwere wirtschaftliche Zeiten durchlebt, macht Mut und zeigt, dass diese Firmen an ihre Zukunft am Standort Oberösterreich glauben,“ so Frommwald hoffnungsvoll.

Bei den österreichischen Universitäten liegt die Universität Linz mit 5 Erfindungsanmeldungen, gemeinsam mit der Montanuni Leoben und der Universität Innsbruck auf Platz zwei, hinter der TU Wien mit 25 Erfindungsanmeldungen.

BILDUNG & ARBEIT

1. 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](#).

2. Verspätete Mitteilung der Schwangerschaft durch gekündigte Arbeitnehmerin: Kündigung rechtswirksam

Die Klägerin war bei der beklagten Arbeitgeberin als Verkaufsmitarbeiterin beschäftigt. Mit Schreiben vom 30.11.2024 - der Klägerin per WhatsApp übermittelt am 4.12.2024 - kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis zum 15.1.2025.

Die Klägerin ist Mutter von 4 Kindern. Sie bekommt grundsätzlich pünktlich nach 28 Tagen ihre Regelblutung. Diese hätte (ihrer Berechnung nach) am 14. oder 15.12.2024 einsetzen müssen. Weil das nicht der Fall war, führte sie am 23.12.2024 einen Schwangerschaftstest durch, der ein positives Ergebnis zeigte. Der 24. und der 27.12.2024 waren im Betrieb normale Werktage, an denen die Führungskräfte erreichbar waren.

Weil die Klägerin der deutschen Sprache nur in geringem Ausmaß mächtig ist, ersuchte sie ihre Schwester um Übersetzung der Mitteilung des Ergebnisses des Schwangerschaftstests an ihren Vorgesetzten und teilte diesem am 28.12.2024 per WhatsApp die vermutete Schwangerschaft mit. Am 31.12.2024 wurde der Klägerin mitgeteilt, dass die Mitteilung der Schwangerschaft zu spät erfolgt sei und die Kündigung aufrecht bleiben würde. Sie wurde noch aufgefordert, eine Bestätigung des Frauenarztes über die Schwangerschaft vorzulegen. Am 2.1.2025 kontaktierte die Klägerin diesen telefonisch, informierte ihn über die Vermutung der Schwangerschaft - nicht aber über die am 4.12.2024 ausgesprochene Arbeitgeberkündigung - und erhielt als nächsten möglichen Termin den 14.1.2025. An diesem Tag stellte der Frauenarzt die Schwangerschaft fest. Die Bestätigung übermittelte die Klägerin umgehend an die Arbeitgeberin.

BILDUNG & ARBEIT

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin, die Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären. Die Arbeitgeberin bestritt, beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und brachte vor, die Meldung der Schwangerschaft und die Vorlage des Nachweises seien verspätet erfolgt.

Mit dem angefochtenen Urteil hat das Erstgericht das Klagebegehren abgewiesen. Das Berufungsgericht bestätigte die Rechtsansicht des Erstgerichts wie folgt:

Wenn dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft bekannt ist, können Arbeitnehmerinnen während dieser nicht rechtswirksam gekündigt werden, sofern nicht zuvor die Zustimmung des Gerichts eingeholt wurde (§ 10 MSchG). Eine vom Arbeitgeber in Unkenntnis der Schwangerschaft ausgesprochene Kündigung ist hingegen zunächst rechtswirksam. Ihre Rechtsunwirksamkeit kann aber durch die rechtzeitige Bekanntgabe der Schwangerschaft herbeigeführt werden. Diese hat innerhalb von fünf Tagen ab dem Zugang der Kündigungserklärung zu erfolgen, wobei gleichzeitig die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft durch eine ärztliche Bestätigung nachzuweisen ist (§ 10 Abs 2 S 1 und 3 MSchG). Kann die Arbeitnehmerin aus von ihr nicht zu vertretenden Gründen ihre Schwangerschaft nicht innerhalb dieser Frist bekannt geben, ist die Mitteilung rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach dem Wegfall des Hinderungsgrunds nachgeholt wird (§ 10 Abs 2 S 4 MSchG).

Die Klägerin weist in ihrer Berufung zwar zutreffend darauf hin, dass gemäß § 10 Abs 2 MSchG die Tatsache der Schwangerschaft, und nicht bereits die Vermutung einer Schwangerschaft mitzuteilen ist. Aufgrund des Ausbleibens ihrer (regelmäßigen) Regelblutung mag die Klägerin eine Schwangerschaft zunächst tatsächlich (bloß) vermutet haben. Deshalb hat sie am 23.12.2024 einen Schwangerschaftstest durchgeführt. Dessen Ergebnis ist jedoch ab bzw. nach dem Tag sicher, an dem die Menstruation einsetzen sollte (vgl. etwa <https://www.familienplanung.de/verhuetung/verhuetungspannen/schwangerschaftstest>). In diesem Zeitpunkt hat sich daher die Vermutung zu einer - wenn auch nicht absolut sicheren - Kenntnis von der Schwangerschaft verdichtet. Dementsprechend hat die Klägerin diesen Umstand zutreffend gemeldet.

Davon abgesehen ist das Unterbleiben der Mitteilung der Schwangerschaft von der Arbeitnehmerin zu vertreten, wenn sie der Vermutung einer Schwangerschaft nicht unverzüglich nachgeht. Einer Arbeitnehmerin kann zwar nach der Rechtsprechung kein von ihr zu vertretendes "Fehlverhalten" vorgeworfen werden, wenn sie sich bei ihrer ersten Schwangerschaft in den ersten Monaten noch keine Gewissheit über deren Vorliegen verschafft. Bei einer Arbeitnehmerin, die bereits zum dritten Mal schwanger war und im fraglichen Zeitpunkt keine gezielte Verhütung betrieben hatte, hat der OGH hingegen schon das Ausbleiben der regelmäßigen Regelblutung als ernstzunehmendes Indiz für das Vorliegen einer Schwangerschaft qualifiziert, dass die Arbeitnehmerin dazu veranlassen hätte müssen, sich durch eine ärztliche Untersuchung Klarheit über ihren Zustand zu verschaffen. Nichts anderes kann für die Klägerin gelten, die bereits zum fünften Mal schwanger war und deren ansonsten "pünktliche und regelmäßige" Regelblutung ausgeblieben war.

Die Frist für die nachträgliche Bekanntgabe der Schwangerschaft wurde daher (spätestens) durch den Schwangerschaftstest am 23.12.2024 ausgelöst.

Für den nachträglichen Einwand der Schwangerschaft steht - anders als für einen unmittelbar nach dem Ausspruch der Kündigung erhobenen Einwand - keine Frist von fünf Arbeitstagen zur Verfügung; er hat vielmehr nach dem ausdrücklichen Wortlaut des § 10 Abs 2 S 4 MSchG "unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrunds" zu erfolgen. Nach dem Sinn und Zweck der Bestimmung, den Eingriff in die Dispositionsmöglichkeit des Arbeitgebers durch die andauernde Aufrechterhaltung des

BILDUNG & ARBEIT

Schwebezustandes hinsichtlich der Wirksamkeit der Kündigung nicht unzumutbar zu verlängern, ist die Bekanntgabe der Schwangerschaft ohne unnötigen Aufschub (unverzüglich bzw. sofort) nachzuholen. In der höchstgerichtlichen Rechtsprechung wurde dabei zwar die Bekanntgabe am nächsten Tag als rechtzeitig erachtet, unter besonderen Umständen auch am übernächsten Tag, nicht aber am dritten Tag. Spätestens am zweiten Tag der Kenntnis hat (zumindest) eine telefonische Vorinformation des Arbeitgebers zu erfolgen.

Die Klägerin ist zwar (nach den Feststellungen) der deutschen Sprache nur in geringem Ausmaß mächtig und hat daher die Dienste ihrer Schwester als Dolmetscherin für eine Bekanntgabe der Schwangerschaft per WhatsApp in Anspruch genommen. Warum ihr aber eine (fern)mündliche Information über die Schwangerschaft nicht möglich gewesen wäre, wurde weder vorgebracht noch können Gründe dafür dem Akteninhalt entnommen werden: Im Gegenteil war sie in der Lage, im Telefonat mit ihrem Frauenarzt am 2.1.2025 "ihre Schwangerschaftsvermutung" zu "erwähnen". Darüber hinaus verwendet die Klägerin offenbar die deutschsprachige Version von WhatsApp auf ihrem Mobiltelefon und entspricht es der allgemeinen Lebenserfahrung, dass die Arbeitgeberin keine Mitarbeiterinnen - und damit auch nicht die Klägerin - als Kassierin einsetzt, deren Kenntnisse der deutschen Sprache für eine Kommunikation (mit Kunden) nicht ausreichen.

Weil die Klägerin die Beweislast für die Rechtzeitigkeit der Mitteilung trifft - und sie überdies das Lichtbild des Schwangerschaftstests bereits um 19:37 Uhr versandt hat, ihre Arbeitszeit jedoch bis 20:00 Uhr gedauert hat - ist davon auszugehen, dass sie am 23.12.2024 nach Kenntniserlangung ebenso gearbeitet hat wie (zumindest) am 24.12.2024 und daher die Schwangerschaft (zumindest) an diesen Tagen melden hätte können. Die Mitteilung am 28.12.2024 war daher verspätet.

Die Bekanntgabe der Schwangerschaft besteht aus zwei Schritten, deren kumulative Erfüllung Voraussetzung für den Eintritt des Kündigungsschutzes ist, nämlich der Bekanntgabe der Schwangerschaft und deren Nachweis durch eine ärztliche Bestätigung; die bloße (mündliche) Mitteilung reicht daher nicht aus. Beide Schritte müssen zwar nicht gleichzeitig gesetzt werden. Der Nachweis muss jedoch unverzüglich nach dem Wegfall des - diesen betreffenden - Hinderungsgrunds erfolgen.

Die Frauenärzte der Klägerin mögen erst am 2.1.2025 wieder ordiniert haben. Weder aus dem Vorbringen der Klägerin noch aus dem Akteninhalt ergibt sich jedoch, warum sie nicht eine ärztliche Bestätigung ihrer Hausärztin, der Vertreterin ihrer Frauenärzte oder einer öffentlichen Gesundheitseinrichtung beigebracht hat. Ebenso wenig ergibt sich, dass sie vor der Aufforderung durch die Arbeitgeberin irgendwelche Schritte zur Erlangung einer ärztlichen Bestätigung unternommen hätte und dass sie auch bei einem entsprechenden Hinweis auf die Dringlichkeit des Nachweises bei ihren Frauenärzten - die offenbar "standardmäßig" einen Termin für die sechste bzw. siebte Schwangerschaftswoche vergeben (vgl. die Angaben der Schwester der Klägerin) - keinen früheren Termin erhalten hätte.

Weil die Klägerin bereits am 23.12.2024 verpflichtet gewesen wäre, eine entsprechende ärztliche Bestätigung beizuschaffen, kommt es auf nachfolgende (allfällige) Äußerungen seitens der Arbeitgeberin nicht an. Auch wenn nicht ausdrücklich auf die Notwendigkeit der unverzüglichen Vorlage hingewiesen wurde, durfte die Klägerin im Übrigen angesichts der bevorstehenden Beendigung nicht davon ausgehen, dass die Aufforderung zur Vorlage der Bestätigung (quasi) reiner Selbstzweck war und die Vorlage am vorletzten Tag des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig sein würde.

BILDUNG & ARBEIT

Auch der Nachweis der Schwangerschaft durch eine ärztliche Bestätigung ist daher verspätet erfolgt.
(Urteil rechtskräftig)

OLG Linz 8.10.2025, 12 Ra 45/25m

3. 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. Bei Interesse oder Fragen wenden Sie sich gerne an: sabine.wagner@jku.at

BILDUNG & ARBEIT

4. Delegationsreise zu den World Skills nach Shanghai 2026

Die 48. Berufsweltmeisterschaften werden von 22. - 27. September 2026 in Shanghai/China ausgetragen. Es werden über 1500 Teilnehmer:innen in über 60 Wettbewerbsberufen erwartet. Der 4-tägige Wettbewerb wird im [National Exhibition and Convention Center \(NECC\)](#) in Shanghai ausgetragen. Das NECC zählt zu den bedeutenden Wahrzeichen Shanghais und ist zudem eines der größten Messekomplexe der Welt.

In Zusammenarbeit mit SkillsAustria wurde eine Delegationsreise zu den WorldSkills nach Shanghai von 21. - 28. September 2026 zusammengestellt.

Die Anmeldung ist ab jetzt geöffnet, alle weiteren Informationen erhalten Sie [hier](#).

Das Programm basiert auf einem First come - first serve Prinzip und die Minimumteilnehmeranzahl liegt bei 30 Personen.

Für Rückfragen oder individuellen Reisewünschen steht Ihnen Frau Gagern vom [Eventmarketing](#) zur Verfügung.

Mag. (FH) Valerie Gagern

Senior Project Manager Events & Incentives

GESELLSCHAFT FÜR ERLEBNISMARKETING

Mobil: +43 664 884 388 27

E-Mail: valerie.gagern@erlebnismarketing.com

Ausgabe 5 | 10.3.2026

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

BILDUNG & ARBEIT

5. Kündigung, Entlassung & Co. - Auflösung von Arbeitsverträgen

Die Praxis zeigt, dass bei Beendigung von Arbeitsverträgen immer wieder an sich leicht vermeidbare Fehler gemacht werden, die den Unternehmer:innen teuer zu stehen kommen. In diesem Online-Seminar werden Voraussetzungen, Fallen und Fehlerquellen zu allen Auflösungsarten vorgestellt und Tipps für die Praxis gegeben, um Arbeitsverhältnisse rechtlich sicher lösen zu können.

Inhalte:

- Kündigung - Fristen, Termine und Aufklärung weit verbreiteter Irrtümer
- Sind Kündigungen neuerdings zu begründen?
- Kündigungsanfechtungsmöglichkeiten
- Entlassung - warum Verwarnungen wichtig sein können
- Probezeitlösungen, einvernehmliche Auflösungen
- unberechtigter Austritt -> warum in der Praxis viel zu schnell von einem Austritt ausgegangen wird

Termin/Ort: Mittwoch, 8.4.2026, 14:30 - 16:30 Uhr, Online

Trainer: Mag. Dr. Andreas Gattinger, WKOÖ

Preis: EUR 89,- für WKOÖ-Mitglieder

Anmeldung: <https://veranstaltungen.wkoee.at/veranstaltung/2026-5961>

ENERGIE

1. 90-Prozent-Marke im Strommix erreicht: RFNBO-Regelung für Strom aus dem Netz anwendbar

Erneuerbarer Wasserstoff nicht-biogenen Ursprungs (RFNBO - Renewable Fuels of Non-Biological Origin) gilt als zentraler Baustein für die Dekarbonisierung von Industriebereichen, die sich nur schwer elektrifizieren lassen. Die Anforderungen an Herkunft und Nutzung des Stroms für die Herstellung von RFNBO sind auf EU-Ebene geregelt, insbesondere in der Erneuerbare-Energien-Richtlinie (RED III) sowie in zwei dazugehörigen delegierten Rechtsakten. Grundsätzlich muss dieser Strom strenge Kriterien erfüllen - insbesondere hinsichtlich Additionalität sowie zeitlicher und geografischer Korrelation zwischen Stromerzeugung und Wasserstoffproduktion.

Für Mitgliedstaaten mit sehr hohen Anteilen erneuerbarer Energie sieht die EU jedoch eine spezifische Regelung vor: Liegt der durchschnittliche Anteil erneuerbarer Energien in einer Gebotszone im Vorjahr über 90 Prozent, kann Strom aus dem Netz als erneuerbar im Sinne der RFNBO-Regeln angerechnet werden.

Diese Regelung ist zeitlich befristet: Sie gilt jeweils für fünf Jahre ab dem Zeitpunkt, an dem die 90-Prozent-Schwelle überschritten wird. Sinkt der durchschnittliche Anteil erneuerbarer Energien in den darauffolgenden fünf Jahren unter 90 Prozent, entfällt diese Möglichkeit wieder.

Grundlage für die Berechnung des erneuerbaren Stromanteils sind die sogenannten SHARES-Daten von Eurostat. Mit den im Dezember 2025 veröffentlichten SHARES-Daten wurde für Österreich erstmals ein erneuerbarer Stromanteil von 90,07 Prozent für das Jahr 2024 ausgewiesen (2023: 87,9 Prozent). Österreich ist damit aktuell der einzige EU-Mitgliedstaat, der diese Schwelle überschreitet.

Für Elektrolyseure in Österreich ergibt sich daraus ein Vorteil: Zwischen 2025 und 2029 kann RFNBO-konformer Wasserstoff auf Basis von Strom aus dem Netz produziert werden.

Um eine nahtlose Produktion von RFNBO auf Grundlage dieser Regelung sicherzustellen, müsste Österreich spätestens im Jahr 2028 erneut einen erneuerbaren Stromanteil von mindestens 90 Prozent erreichen. Hintergrund ist, dass die SHARES-Daten jeweils erst Ende des Folgejahres veröffentlicht werden.

[Zum Artikel](#)

ENERGIE

2. IEA-Bericht „Electricity 2026“: Stromnachfrage wächst weiter dynamisch

Der IEA-Bericht Electricity 2026 analysiert aktuelle Markt- und Politikentwicklungen im globalen Stromsystem. Er enthält Prognosen zur Stromnachfrage, Stromerzeugung und zu CO₂-Emissionen für einzelne Länder, Regionen sowie weltweit. Neu ist der erweiterte Prognosezeitraum bis 2030, der erstmals fünf statt bisher drei Jahre umfasst.

Laut Bericht wird die weltweite Stromnachfrage bis 2030 jährlich um mehr als 3,5 Prozent steigen und damit rund zweieinhalbmals so schnell wachsen wie der gesamte Energiebedarf. Treiber dieser Entwicklung sind vor allem die Elektrifizierung von Industrie und Verkehr, die zunehmende Elektromobilität, steigender Kühlbedarf sowie der Ausbau von Rechenzentren und KI-Anwendungen. Gleichzeitig verändert sich der Strommix deutlich: Erneuerbare Energien und Kernenergie werden bis 2030 gemeinsam etwa 50 Prozent der globalen Stromerzeugung stellen (heute rund 42 Prozent). Besonders Solarenergie wächst stark und dürfte Kohle als wichtigste Stromquelle überholen.

Der Bericht widmet sich zudem den wachsenden Herausforderungen für die Stromnetze. Diese müssen künftig einen breiteren Energiemix integrieren und gleichzeitig auf neue Nachfrageprofile reagieren. Entsprechend legt die Analyse einen besonderen Fokus auf Netzausbau, Systemflexibilität, Demand Response sowie den Ausbau von Großbatteriespeichern.

[Zum Bericht](#)

3. Großhandelspreisindizes für Strom fallen im März 2026

Die Austrian Energy Agency meldet, dass die Großhandelspreise für Strom im März 2026 fallen:

Der **Strompreisindex auf Monatsbasis (ÖSPI_Monat)** sinkt gegenüber dem Vormonat um 25,8 Prozent auf 97,18 EUR/MWh. Im Vergleich zum März 2025 liegt der Index um 13,3 Prozent niedriger. Der Spitzenlastpreis liegt dabei um 4,0 Prozent über dem Niveau des Grundlastpreises.

Der **Gaspreisindex auf Monatsbasis (ÖGPI_Monat)** fällt im Monatsvergleich um 0,6 Prozent auf 35,04 EUR/MWh. Im Vergleich zum März 2025 liegt der Index um 34,2 Prozent niedriger.

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

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

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

[Zur Pressemitteilung](#)

TECHNOLOGIE

1. 13 oberösterreichische SchülerInnen nahmen am 45. Landesbewerb der Physikolympiade teil

Der OÖ-Landesbewerb fand dieses Jahr am 3. März. im Europagymnasium Auhof in Linz statt.

Bei den drei kniffligen Theorieaufgaben setzten sich die Jugendlichen unter anderem mit dem Doppler-Effekt im Alltag und bei Sternen, verschiedenen Arten einer Sonnenfinsternis sowie der (elektrischen) Energie eines Mühlrads auseinander.

Die ersten Drei Plätze gingen an drei Schüler der HTL Steyr, Jakob Scheucher (5. Jahrgang der Mechatronik), Felix Brandner (4. Jahrgang der Elektronik) und Valentin Spindler (4. Jahrgang der Mechatronik).

Die 28 besten Teilnehmer aus ganz Österreich, darunter auch unser Erstplatzierte, haben sich durch den Landesbewerb für den Bundeswettbewerb 1 in Linz qualifiziert, welcher am 23. März stattfindet.

Die sparte.industrie der WKOÖ freut sich darüber, dieses Jahr zum vierten Mal die Physikolympiade des Landes OÖ sponsern zu dürfen und gratuliert allen GewinnerInnen.

2. Antiferroelektrika aus neuer Perspektive: Wenn Dipole aus der Reihe tanzen

Antiferroelektrika galten lange als „wissenschaftliche Kuriosität“ ohne praktischen Nutzen - ihre winzigen elektrischen Dipole heben sich gegenseitig auf und sind damit quasi unsichtbar für die Außenwelt. Ein internationales Forschungsteam, räumt nun auf mit dieser Vorstellung und erklärt, warum die winzigen elektrischen Dipole viel einfallsreicher und flexibler sind als bisher angenommen.

Antiferroelektrika wirken nach außen elektrisch neutral, weil sich ihre Dipole gegenseitig aufheben. Legt man jedoch eine elektrische Spannung an, kann sich diese Balance schlagartig verändern: Die Dipole richten sich neu aus und machen das Material aktiv. Erst seit kurzem begeistert diese Eigenschaften weltweit die Wissenschaft, denn man hat erkannt, dass solche Antiferroelektrika besonders leistungsfähige Energiespeicher, robuste elektronische Bauteile und innovative Kühltechnologien ermöglichen könnten.

Das Forschungsteam geht nun noch einen Schritt weiter und stellt heraus, dass die innere Ordnung dieser Materialien deutlich komplexer ist als weitgehend bekannt. Statt starrer Gegenüberstellungen können Dipole auch gekippt, unterschiedlich stark ausgeprägt oder in verschlungenen Mustern organisiert sein. Einige Materialien vereinen sogar Eigenschaften, die bisher als Gegensätze galten - etwa antiferroelektrisches und ferroelektrisches Verhalten in ein und demselben Kristall.

Antiferroelektrika sind viel kreativer, als unser klassisches Lehrbuchbild vermuten lässt. Die neu entdeckten Strukturen eröffnen nicht nur spannende Anwendungsmöglichkeiten, sondern zwingen uns auch, grundlegende Begriffe und Modelle zu überdenken.

Ausgabe 5 | 10.3.2026

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. Oö Feuerwehrgesetznovell 2026 geht in Begutachtung

Das Oö. Feuerwehrgesetz 2015, LGBL. Nr. 104/2014, in der Fassung des Landesgesetzes LGBL. Nr. 95/2024, ist in seiner Stammfassung am 1. Jänner 2015 in Kraft getreten. Die Erfahrung des vergangenen Jahres hat gezeigt, dass neben der bereits bestehenden Möglichkeit der Enthebung eines Mitglieds des Feuerwehrrückführkommandos von seiner Funktion auch die Möglichkeit einer Suspendierung eines Mitglieds des Feuerwehrrückführkommandos von seiner Funktion sinnvoll ist. Mit einer Suspendierung soll keine Vorverurteilung erfolgen, sondern ein überwiegend organisatorischer und zeitnaher Schritt bis zur endgültigen Sachverhaltsklärung gesetzt werden.

Eine Suspendierung ist bislang nur für Feuerwehrrückführmitglieder allgemein, nicht aber von Funktionen des Feuerwehrrückführkommandos, des Abschnitts-, Bezirks- und Landesfeuerwehrrückführkommandos vorgesehen. Diese Regelungslücke soll mit dieser Novelle geschlossen werden.

Weiters wird die Formulierung zur „Mindestausrüstung und -mannschaftsstärke sowie Gefahrenabwehr- und Entwicklungsplanung“ aktualisiert

Hier finden Sie den [Begutachtungsentwurf](#) und die [Textgegenüberstellung](#).

Ihre allfällige **Stellungnahme** senden Sie bitte bis **Montag, 23. März 2026 12:00 Uhr** an industrie@wkoee.at.

2. EU Industrial Accelerator Act veröffentlicht

Am 4.3.2026 hat die Europäische Kommission den Industrial Accelerator Act veröffentlicht. Das Ziel ist die Steigerung der Nachfrage nach kohlenstoffarmen, in Europa hergestellten Technologien und Produkten. Die Verordnung soll die Produktion ankurbeln, das Unternehmenswachstum fördern und Arbeitsplätze in der EU schaffen.

Das Gesetz setzt sich zum Ziel, den Anteil der verarbeitenden Industrie am BIP der EU bis 2035 auf mindestens 20 Prozent zu erhöhen. Die Maßnahmen sollen die wirtschaftliche Sicherheit der EU und die Widerstandsfähigkeit der Lieferketten stärken.

Die Maßnahmen des Industrial Accelerator Acts sind in folgenden Säulen zusammengefasst:

Schaffung und Förderung sog. Lead Markets für Produkte „Made in EU“ und kohlenstoffarme Produkte

- Local content- & low carbon-Vorgaben für Produkte bei der öffentlichen Auftragsvergabe und öffentlichen Förderprogrammen zur Steigerung der Nachfrage nach europäischen energieintensiven Industrieprodukten, darunter Aluminium, Zement und Net Zero Technologien

Ausgabe 5 | 10.3.2026

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

- Für Stahl schlägt das Gesetz spezifische Präferenzen für kohlenstoffarme Produkte vor, um die Marktnachfrage zu steigern
- Ländern mit reziproken Bestimmungen (=Zugang für europäische Hersteller zur dortigen öffentlichen Beschaffung, zB auf Basis eines Freihandelsabkommens) sollen von den local content-Vorgaben ebenfalls umfasst sein

Sicherstellung, dass ausländische Direktinvestitionen einen Mehrwert für die EU schaffen

- Bedingungen für Großinvestitionen von über 100 Mio Euro in strategischen Sektoren, in denen ein einzelnes Drittland mehr als 40 Prozent der globalen Produktionskapazität kontrolliert
 - Joint Ventures mit europäischen Unternehmen
 - Mindestanteil von 50 Prozent europäischen Arbeitnehmer:innen in Zusammenhang mit den finanzierten Operationen & Tätigkeiten
 - R&D-Ausgaben in der EU von mind. 1 Prozent des in der EU generierten Bruttojahresumsatzes
- Folgende strategische Sektoren sind umfasst: Batterietechnologien; Elektro-, Hybrid- und Brennstoffzellenfahrzeuge; Photovoltaik-Technologien; Gewinnung, Verarbeitung und Recycling kritischer Rohstoffe

Vereinfachung der Genehmigungsverfahren

- Zentrale Anlaufstelle für Projektwerber
- Vorgaben für voll digitalisierte Verfahren
- Einrichtung auf nationaler Ebene von Beschleunigungszonen für industrielle Fertigung

NEXT STEPS

Der Verordnungsvorschlag wird nun dem Rat der Europäischen Union sowie dem Europäischen Parlament vorgelegt und im Rahmen des ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens verabschiedet. Das ist üblicherweise ein mehrjähriger Prozess.

BACKGROUND

Dieser Verordnungsvorschlag wurde im Clean Industrial Deal und in der gemeinsamen Mitteilung zur Stärkung der wirtschaftlichen Sicherheit in der EU angekündigt. Ebenso werden darin laut Kommission mehrere Schlüsselforderungen des Draghi-Berichts für eine wettbewerbsfähige Industrie umgesetzt.

LINKS

[Pressemitteilung der Kommission](#)

[Industrial Accelerator Act \(Verordnungsvorschlag\)](#)

Ausgabe 5 | 10.3.2026

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

[Industrial Accelerator Act Anhang](#) à hier sind die umfassten Sektoren zu finden

[IAA Factsheet](#)

[IAA Impact Assessment \(Staff Working Document\)](#)

[IAA Impact Assessment Executive Summary](#)

3. Betriebsanlagenrecht - Änderung der VOC-Anlagen-Verordnung - VAV

Die Änderung der VAV beschreibt unter anderem die Klarstellung, wenn eine Tätigkeit gleichzeitig Beschichtung und Druck umfasst.

Ebenfalls wurde hinsichtlich VAV unterliegenden IPPC-Anlagen (Integrated Pollution Prevention and Control - IPPC) klargestellt, dass zusätzliche oder abweichende Anforderungen zu treffen sind, wenn diese sich aus BVT-Schlussfolgerungen (Besten Verfügbaren Techniken) ergeben.

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

4. Umstellung beim Einloggen ins EDM

Im EDM, dem Elektronischen Datenmanagement-System für Umwelt, steht eine technische Umstellung an. Ab 16. April 2026 wird nur noch eine Einstiegsmöglichkeit für die Registrierten zur Verfügung stehen: Entweder direkt über das EDM-Portal oder über USP. Jede registrierte Person bzw jedes registrierte Unternehmen muss daher eine Entscheidung treffen, wie künftig der Einstieg erfolgen soll. Auch die Verwaltung der Nutzer kann dann nur mehr - je nach getroffener Entscheidung - entweder ausschließlich über das USP oder im EDM direkt erfolgen. Jene Unternehmen, die derzeit beide Einstiegsmöglichkeiten nutzen, werden um eine Rückmeldung bis zum 20. März 2026 unter edm-helpdesk@umweltbundesamt.at gebeten.

Ein detailliertes Informationsschreiben des Bundesministeriums finden Sie in unserem [Umweltnews-Beitrag](#) auf wko.at.

AUSGABE 5 | 10.3.2026

ALLGEMEINES

1. Unternehmenserhalt durch Rechtsvorsorge

Das Unternehmen zu erhalten, ist ein Kernanliegen jedes Unternehmers/jeder Unternehmerin. Unvorhersehbare Ereignisse (z.B. Scheidung, Ableben, Geschäftsunfähigkeit) können das Unternehmen nachhaltig beeinträchtigen oder gefährden. Viele Nachteile der gesetzlichen Rechtslage können allerdings durch die richtigen Vorsorgemaßnahmen abgemildert oder ganz beseitigt werden.

Inhalte:

- Vermögensnachfolge: Wer hat welche Ansprüche im Todesfall? Wie ist das Unternehmen rasch handlungsfähig?
- Personenvorsorge: Wer kümmert sich wie um meine Angelegenheiten, wenn ich es selbst nicht mehr kann?
- Ehe- und Lebensgemeinschaft: Wie ist das Unternehmen im Scheidungs- oder Trennungsfall betroffen? Wie wirkt sich das Unternehmen auf den Unterhaltsanspruch aus?
- Vor- und Nachteile der Rechtsformen für diese Fragen
- Bedeutung und Rechtswirkung des Belastungs- und Veräußerungsverbots

Termin/Ort: Di, 14.4.2026: 15:00 - 17:00 Uhr, WIFI Linz

Trainer: Mag. Benedikt Berger

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

Anmeldung: <https://veranstaltungen.wkooe.at/veranstaltung/2026-8796>

2. Die 7 wichtigsten Haftungsfallen für Unternehmer:innen

Einen Schwerpunkt bildet die Haftung des Unternehmers/der Unternehmerin wegen Verletzung seiner/ihrer Warnpflicht, für Gewährleistung, Mangelfolgeschäden, Produkthaftung und Urheberrechtsverletzungen. Weiters wird die Haftung für Angestellte, Beauftragte und Subunternehmer:innen dargestellt. Ferner werden Haftungspotentiale im Zusammenhang mit Allgemeinen Geschäftsbedingungen aufgezeigt.

Inhalte:

- Haftung für Unternehmensmitarbeiter:innen und Subunternehmer:innen
- Haftungsfallen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen
- Gewährleistung und Warnpflichten des Werkunternehmers
- Haftung für fehlerhafte Produkte, Pflicht zum Produktrückruf
- Haftung wegen Urheberrechts- und Wettbewerbsverstößen

AUSGABE 5 | 10.3.2026

ALLGEMEINES

Termin/Ort: Mi, 15.4.2026: 16:00 - 18:00 Uhr, Online

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

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

Anmeldung: <https://veranstaltungen.wkooe.at/veranstaltung/2026-8799>