

Ausgabe 8 | 21.4.2026

TOP-THEMA

1. Kreislaufwirtschaft als Chance: Aktuelle Umfrage der OÖ. Industrie

„Die Kreislaufwirtschaft kann hier eine Schlüsselrolle einnehmen - vorausgesetzt, sie wird unter realistischen Rahmenbedingungen und mit Blick auf die unternehmerische Praxis umgesetzt“, betont Erich Frommwald, Obmann der sparte.industrie der WKOÖ. Damit macht er deutlich, dass es nicht um Schlagworte oder Visionen geht, sondern um konkrete Ansätze, die Betriebe tatsächlich weiterbringen.

Die Ergebnisse der aktuellen Erhebung zeigen ein klares Bild: Die oberösterreichische Industrie ist mit dem Thema Kreislaufwirtschaft nahezu flächendeckend vertraut - knapp 98 Prozent der Unternehmen kennen das Konzept. Rund zwei Drittel der Betriebe sehen darin überwiegend eine Chance, insbesondere durch neue Geschäftsmodelle, höhere Resilienz und Effizienzgewinne. Gleichzeitig zeigt sich, dass sich bereits ein Großteil der Unternehmen aktiv mit der Anpassung ihrer Geschäftsmodelle auseinandergesetzt und erste Maßnahmen gesetzt hat.

Gleichzeitig werden auch Herausforderungen sichtbar. Themen wie steigender Dokumentationsaufwand, langfristig unklare Kostenentwicklungen oder Fragen der Planungssicherheit stellen Betriebe vor praktische Hürden. Zudem wird deutlich, dass der Spagat zwischen einheitlichen Regelungen und möglichst geringem bürokratischem Aufwand weiterhin eine zentrale Rolle spielt. Auch neue Instrumente wie der Digitale Produktpass sind noch nicht überall bekannt und werden unterschiedlich bewertet.

Um diese Spannungsfelder aufzugreifen, zeigt die Umfrage nicht nur den aktuellen Status quo, sondern dient auch als Grundlage für konkrete Ableitungen. Klar wird: Es braucht verständliche und möglichst einheitliche Rahmenbedingungen, eine gezielte Kommunikation von Chancen und Herausforderungen sowie Unterstützung bei der praktischen Umsetzung. Die Ergebnisse werden derzeit im Detail analysiert und mitsamt konkreten Ableitungen weiter aufbereitet. Ziel ist es, die Transformation hin zu einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft praxisnah zu begleiten - zum Vorteil von Industrie, Standort und Umwelt.

BILDUNG & ARBEIT

1. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Überwachung von Arbeitnehmern im Homeoffice

Die Arbeitgeberin erbringt für ein Bankunternehmen Call Center Dienstleistungen, wie sie früher in Bankfilialen erbracht wurden (u.a. Beantwortung und Bearbeitung allgemeiner Kundenanfragen, Kartensperren, Beschwerdemanagement, Terminvereinbarungen, Organisation von Versanddienstleistungen, Auskunftserteilung zu Konten, Konditionen und Umsätzen, Servicierung der 24h Serviceline-Sperr-Hotline). Seit der Corona-Pandemie wird die Tätigkeit vermehrt im Homeoffice ausgeübt. In der Zeit davor befand sich ein Supervisions-Arbeitsplatz an einem vorinstallierten Arbeitsplatz und fand ein Live-Monitoring von diesem Arbeitsplatz aus statt.

Aufgrund der Ausführung der Tätigkeiten (auch) im Homeoffice wollte die Arbeitgeberin eine neue Betriebsvereinbarung betreffend Maßnahmen zur Qualitätssicherung abschließen. Die letzte Betriebsvereinbarung stammt aus dem Jahr 2001, vor Schaffung einer Homeoffice Möglichkeit, und ist daher auf Tätigkeiten in den Büroräumlichkeiten ausgelegt. Da keine Einigung mit dem Betriebsrat erzielt werden konnte, beantragte die Arbeitgeberin, die Zustimmung des Betriebsrates zur BV durch Entscheidung der Schlichtungsstelle zu ersetzen.

Die von der Schlichtungsstelle erlassene BV sieht u.a. in Pkt. 7.1. ein Live Monitoring vor. Demnach kann der Steuerungsverantwortliche bzw. in dessen Vertretung der Teamleiter über eine Echtzeitanzeige den Status aller Serviceberater einsehen (angezeigt wird u.a. der Klarnamen der Mitarbeiter, deren Status [wie z.B. "Bereit" oder "Nicht bereit"] sowie die Zeit im jeweiligen Status). Standort- und Bereichsleiter sehen alle Mitarbeiter anonymisiert - ohne Klarnamen - sowie die beschriebenen Informationen. Die im Live-Monitoring gewonnenen personenbezogenen Daten werden grundsätzlich nicht gespeichert, nur wenn sich ein Sachverhalt ergibt, der die Arbeitgeberin zum Ergreifen einer arbeitsrechtlichen Maßnahme zwingt, kann dieser Sachverhalt in Form von Screenshots dokumentiert und gespeichert werden. Weiters sieht die BV in Pkt. 8.1. ein Reporting vor, das die Ermittlung, Weiterleitung, Verarbeitung und Speicherung der im Rahmen des Reportings gewonnenen (historischen) Daten umfasst. Die Reports werden grundsätzlich wöchentlich pro Mitarbeiter erstellt, nur für den Fall, dass ein oder mehrere Referenzwerte des Mitarbeiters festgelegte Schwellenwerte um 15 Prozent über- oder unterschreiten (z.B. hinsichtlich der Bearbeitungszeit einer Kundeninteraktion), können auch tagesbezogene Reports eines Mitarbeiters gezogen werden. Die Referenzwerte ergeben sich aus dem Durchschnitt der Leistungen aller Servicemitarbeiter dieses Teams. Der Betriebsrat ist über eine eingeholte tagesbezogene Auswertung umgehend zu informieren, ebenso wenn daraus arbeitsrechtliche Maßnahmen abgeleitet werden sollen. Die im Rahmen des Reportings gewonnenen Daten werden grundsätzlich nach 15 Monaten gelöscht.

Gegen den Bescheid der Schlichtungsstelle erhob der Betriebsrat Beschwerde und brachte vor, dass die in Pkt. 7.1. und 8.1. der Betriebsvereinbarung festgelegten Kontrollmaßnahmen die Menschenwürde berühren und daher gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG zwingend die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich sei, die nicht durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden könne. Das Bundesverwaltungsgericht wies die Beschwerde jedoch als unbegründet ab:

Gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bedarf die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren, zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Es handelt sich um einen Fall der notwendigen Mitbestimmung; die Zustimmung kann nur in Form einer Betriebsvereinbarung erfolgen.

BILDUNG & ARBEIT

Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen, bedarf zwar nach § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG auch der Zustimmung durch den Betriebsrat, doch kann diese Zustimmung durch Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden.

Die Zustimmung des Betriebsrates zum vom Dienstgeber angebotenen Abschluss einer Betriebsvereinbarung kann sohin dann von der Schlichtungsstelle ersetzt werden, wenn durch die Einführung der (elektronischen) Kontrollmaßnahmen die Menschenwürde nicht berührt wird.

Zum Begriff "Menschenwürde" hat der OGH im Urteil vom 20.12.2006, 9 ObA 109/06d, ARD 5754/1/2007, u.a. ausgeführt, dass Kontrolle an sich noch nicht gegen die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers verstößt. Es gehört vielmehr zum Wesen des Arbeitsverhältnisses, dass sich der Arbeitnehmer der Kontrolle des Arbeitgebers unterwirft. Der Begriff der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers darf nicht dahin missverstanden werden, dass nur das Kontrollieren privaten Verhaltens während der Arbeit die Menschenwürde betreffen könne. Auch die Kontrolle rein dienstlichen Verhaltens kann zustimmungspflichtig sein. Vor allem durch zu große, über das für die Erreichung des Kontrollzwecks erforderliche Ausmaß hinausgehende Kontrolldichte bei der Arbeit kann die Menschenwürde iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG tangiert werden. Es kommt also auf die Intensität der Kontrolle an. Dabei sind die Art der Kontrolle (durch Menschen oder durch Technik), die zeitliche Dauer (Stichproben oder permanente Kontrolle), der Umfang der Kontrolle (Verknüpfung verschiedener Daten) und die dabei erfassten Datenarten (Sensibilität) ausschlaggebend.

Die Menschenwürde wird von einer Kontrollmaßnahme oder einem Kontrollsystem dann "berührt", wenn dadurch die vom Arbeitnehmer in den Betrieb mitgebrachte Privatsphäre kontrolliert wird. Von der Privatsphäre abgesehen kann aber auch durch die Kontrollintensität der Arbeitsleistung und des arbeitsbezogenen Verhaltens des Arbeitnehmers eine Berührung der Menschenwürde bewirkt werden, und zwar vor allem dann, wenn diese Kontrolle in übersteigerter Intensität organisiert wird und jenes Maß überschreitet, das für Arbeitsverhältnisse dieser Art typisch und geboten ist. Dabei hat eine umfassende Abwägung der wechselseitigen Interessen stattzufinden. So sind einerseits die Interessen des Arbeitgebers, der im Arbeitsverhältnis ein grundsätzliches Recht zur Kontrolle der Arbeitnehmer hat, aber darüber hinaus z.B. auch sein Eigentum sichern und schützen will, und andererseits die Interessen des Arbeitnehmers an der Wahrung seiner Persönlichkeitsrechte gegeneinander abzuwägen. Dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit kommt hier regulierende Funktion zu. Persönlichkeitsrechte dürfen nur so weit beschränkt werden, als dies durch ein legitimes Kontrollinteresse des Arbeitgebers geboten ist. Es ist das Schonendste - noch zum Ziel führende - Kontrollmittel zu wählen.

Unter Punkt 7.1. "Live Monitoring, Berechtigte Steuerung" ist in der angefochtenen Betriebsvereinbarung angeführt, dass der Steuerungsverantwortliche über den Status aller Serviceberater in Form einer Echtzeitanzeige informiert ist, wobei die in Anlage 1 angeführten Daten ermittelt, verarbeitet, übermittelt und gespeichert werden können. Hierzu zählt u.a. der Klarname sowie Status (wie z.B. "Bereit"). In der Beschwerde wird hierzu angeführt, dass dies bei den Mitarbeitern zum Gefühl der permanenten und lückenlosen Überwachung führen könnte, da diese nicht erkennen können, ob sich der Steuerungsverantwortliche am Terminal befinde. Eine subjektive Befürchtung der betroffenen Arbeitnehmer reicht allerdings nicht aus, sondern ist die objektive Eignung der Berührung der Menschenwürde durch das technische System zu prüfen. Es gehört zum

BILDUNG & ARBEIT

Wesen des Arbeitsverhältnisses, dass sich der Arbeitnehmer der Kontrolle des Arbeitgebers unterwirft. Im Zusammenhang mit der Tangierung der Menschenwürde kommt es auf die Intensität der Kontrolle an, wobei es auf die Art der Kontrolle, den Umfang der Kontrolle und die dabei erfassten Daten ankommt. Hierbei sind die Interessen des Arbeitgebers an seinem grundsätzlichen Recht auf Kontrolle der Arbeitnehmer und zur Sicherung seines Eigentums mit denen der Arbeitnehmer an der Wahrung der Persönlichkeitsrechte gegeneinander abzuwägen.

Im gegenständlichen Fall handelt es sich um ein Call-Center, in dem die Mitarbeiter hauptsächlich im Homeoffice arbeiten. Da die Arbeit sohin außerhalb der Betriebsräumlichkeiten verrichtet wird, bedarf es einer neuen Kontrollmöglichkeit durch die Arbeitgeberin, insbesondere bedarf es der Möglichkeit der Kontrolle, ob die Mitarbeiter im Homeoffice tätig sind oder nicht. Hierbei verwies die Schlichtungsstelle des Arbeits- und Sozialgerichtes in der Begründung auch auf den Umstand, dass die Steuerungsverantwortlichen die eingehenden Anrufe der Kunden an die Mitarbeiter verteilen müssen und es daher notwendig ist, dass diese sehen, welche Mitarbeiter sich in welchem Status befinden, insbesondere ob sie den Anruf annehmen können. Hierbei ist es auch nachvollziehbar, dass den Steuerungsverantwortlichen die Zeit, in der die Mitarbeiter sich im Status befinden, angezeigt wird, da auch dies zur effizienten Einsetzung der Mitarbeiter von Bedeutung ist. Es macht einen Unterschied, ob ein Mitarbeiter sich gerade erst in den Status einmeldete oder sich bereits länger in diesem Status befindet.

Das BVwG sieht keine überschießende Kontrolle der Arbeitgeberin, wenn zeitaktuell im System einzutragen ist, welche Tätigkeit der betreffende Mitarbeiter ausführt, sondern ist dies geeignet, die Effizienz der Zuweisungen der Tätigkeiten, insbesondere Kundenanrufe, zu verbessern.

Der Einwand des Betriebsrates, wonach der Status "Sonstiges" lediglich für körperliche Bedürfnisse (Toilettengang) oder für das Sprechen mit dem Betriebsrat genutzt werden könne, überzeugt nicht. Der Status "Sonstiges" soll lediglich alle nicht genannten Statusangaben zusammenfassen. Dass die Arbeitgeberin hiermit überprüfen möchte, ob die Arbeitnehmer zur Toilette gehen oder mit dem Betriebsrat sprechen, wobei es für die Arbeitgeberin keinesfalls nachvollziehbar ist, was die Mitarbeiter tatsächlich machen, da es einen sehr großen Spielraum gibt, ist nicht erkennbar. Es ist jedoch nachvollziehbar, dass ein "Auffangstatus" erforderlich ist, damit die Mitarbeiter nicht während einer anderen - nicht gelisteten - Tätigkeit in einem anderen Status verbleiben, ohne diese Tätigkeit zu erbringen. Gerade dieser Auffangstatus verhindert die Offenlegung der sonstigen Tätigkeiten. Durch diesen Auffangstatus wird ebenfalls verhindert, dass zeitaktuell sichtbar ist, ob die Mitarbeiter zur Toilette gehen, den Arbeitsplatz aus einem anderen Grund kurz verlassen oder mit dem Betriebsrat telefonieren. Es kann also - auch aufgrund der lediglich zeitaktuellen Darstellung des Live-Monitorings - durch diesen Status kein Bewegungsprofil der Mitarbeiter erstellt werden, da es für die Steuerungsverantwortlichen gerade eben nicht erkennbar ist, welcher Tätigkeit die Mitarbeiter gerade nachgehen (Kaffee holen, Toilettengang, ...).

Das BVwG sieht in Punkt 7.1. der gegenständlichen Betriebsvereinbarung sowie der dazugehörigen Anlage 1 keine die Wahrung der Persönlichkeitsrechte einschneidende Bestimmung, die das Recht des Arbeitgebers an der Kontrolle der Arbeitnehmer übertrifft. Hierbei ist auch darauf zu verweisen, dass bei Tätigkeiten vor Ort (Großraumbüro) auch eine gewisse Überprüfung vorlag. So hat der Arbeitgeber in einem Großraumbüro jederzeit die Möglichkeit festzustellen, wo sich Mitarbeiter gerade aufhalten bzw. welcher konkreten Tätigkeit diese gerade nachgehen. Eine diese Überprüfung übersteigende Statusaufnahme wird durch Punkt 7.1. BV nicht geregelt. Die Einsicht in die Statusaufnahme ist

BILDUNG & ARBEIT

personell begrenzt, sodass lediglich Steuerungsverantwortliche - jedoch als Einzelperson - in diese Einsicht haben, die von einem namentlich benannten Teamleiter ersetzt werden können. Bei der Besetzung dieser Stellen ist der Betriebsrat eingebunden. Die Bestimmung sieht jedoch keine allgemeine Einsicht in den jeweiligen zeitaktuellen Status der Mitarbeiter vor. Die Einsicht der Standortleiter und Bereichsleiter ist dadurch beschränkt, dass in diesem Fall keine Klarnamen erkennbar sind, sondern diese lediglich anonymisiert die Informationen einsehen können.

Dem Betriebsrat ist es in der Beschwerde nicht gelungen, darzulegen, inwiefern diese Bestimmung zu einer Kontrolle in übersteigerter Intensität führt, welche die Menschenwürde beeinträchtigt. Die von ihm angeführten Bedenken der permanenten und lückenlosen Kontrolle werden hierbei auch durch die vorgesehene grundsätzliche Nichtspeicherung der Daten entkräftet. Da es sich somit um eine zeitaktuelle Einsicht in den jeweiligen Status der Mitarbeiter handelt, wobei insbesondere der Klurname der Mitarbeiter nur einer Person angezeigt wird, anderen - berechtigten - Personen lediglich anonymisiert angezeigt wird, überzeugt das Argument der Arbeitgeberin, dass dies für die effiziente Verteilung der Ressourcen erforderlich ist.

Unter Punkt 8.1. der beschlossenen Betriebsvereinbarung ist der Inhalt des wöchentlichen Reportings angeführt, wobei unter bestimmten Umständen auch die einzelnen Arbeitstage pro Mitarbeiter angefordert werden können. Dies jedoch nur dann, wenn ein oder mehrere Referenzwerte des Mitarbeiters zwischen 15 bis 20 Prozent (in der Anlage 3 jeweils aufgelistete Schwellenwerte) überschritten oder unterschritten werden. Für das BVwG ist es nachvollziehbar, dass die Arbeitgeberin für den Fall des Überschreitens bzw. Unterschreitens einer bestimmten Schwelle die Gründe hierzu analysieren möchte. Hierbei erhält die Arbeitgeberin die Möglichkeit, die Effizienz des Call Centers zu verbessern. Eine überschießende Kontrolle liegt dabei nicht vor, da jedenfalls eine 15-prozentige, sohin eine doch erhebliche Über- oder Unterschreitung vom Durchschnitt, erforderlich ist. Die Referenzwerte ergeben sich dabei aus dem Durchschnitt der Leistungen aller Servicemitarbeiter des Teams. Vorgesehen ist, dass die Schwellenwerte nach einem Jahr von der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat überprüft werden und bei Bedarf auch einvernehmlich angepasst werden können.

Zweck der Regelung ist auch die Förderung der einzelnen Mitarbeiter, sodass bei einer Überschreitung oder Unterschreitung des jeweiligen Referenzwertes ein Augenmerk auf die Gründe des Abweichens geworfen werden kann. Dies entspricht auch dem Interesse der Arbeitgeberin an der Qualitätssicherung des Call Centers, zumal sie als privatwirtschaftlich agierendes Unternehmen ein Interesse am Aufbau und an der Erhaltung eines gewissen Qualitätsstandards hat.

Der tagesbezogene Report ist auch auf den betroffenen Inhalt beschränkt, sodass selbst für den Fall eines tagesbezogenen Reports lediglich die betreffende KPI ausgewertet wird. Darüber hinaus ist der Betriebsrat über eine eingeholte tagesbezogene Auswertung umgehend zu informieren. Sollte sich aus diesem Reporting ein Sachverhalt ergeben, der zum Ergreifen einer arbeitsrechtlichen Maßnahme zwingt, bekommt der Betriebsrat zudem Einsicht in die relevanten Daten. Der Betriebsrat ist daher im gesamten Reporting ausreichend eingebunden.

Weiters ist in der BV eine grundsätzliche Löschung der Daten nach 15 Monaten vorgesehen, lediglich, wenn zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung bzw. dem Ergreifen einer rechtlichen Maßnahme eine längere Speicherdauer notwendig sein sollte, kann eine längere Speicherung erfolgen.

Das BVwG sieht auch in dieser Bestimmung keine überschießende Kontrolle durch die Arbeitgeberin, sondern liegt ein dem Wesen des Arbeitsverhältnisses zugehöriges Kontrollrecht der Arbeitgeberin vor,

BILDUNG & ARBEIT

zumal diese bei einer erheblichen Abweichung der Arbeitsleistung der Mitarbeiter vom Durchschnitt des Teams zu einer Analyse der Gründe hierfür ein berechtigtes - unternehmerisches - Interesse hat. Dem Betriebsrat ist es hingegen nicht gelungen darzulegen, inwiefern dieses Reporting zu einer Berührung der Menschenwürde führt, zumal ausschließlich die hohe Anzahl der Kennzahlen moniert wird.

Schließlich wurde in der Beschwerde darauf verwiesen, dass eine Kombination des Live-Monitorings und des Reportings eine überschießende Kontrollmaßnahme darstelle.

Wie bereits ausgeführt, sieht das BVwG keine Kontrolle der Arbeitgeberin in übersteigerter Intensität, sondern sind sowohl das Live-Monitoring als auch das Reporting insbesondere hinsichtlich des Personenkreises eingeschränkt. Da die Tätigkeiten der Mitarbeiter nunmehr überwiegend im Homeoffice durchgeführt werden, bedarf es einer anderen Kontrolle als bei einer Ausübung der Tätigkeit im Büro und bedarf es auch neuer - elektronischer - Kontrollmöglichkeiten. Hierbei ist nicht zu verkennen, dass das Live-Monitoring und das Reporting jeweils eine andere Ausgangsbasis haben. Das Live-Monitoring gibt der Arbeitgeberin die Möglichkeit - durch die Steuerungsverantwortlichen - die eingehenden Anrufe auf die Mitarbeiter effizient zu verteilen bzw. generell die Ressourcen der Mitarbeiter effizient zu nützen und betrifft lediglich das zeitaktuelle Einsehen in den Status der Mitarbeiter durch die berechnigte Person. Das Reporting stellt hingegen die Arbeitsaufzeichnungen der Mitarbeiter pro Woche auf, wobei die Kontrollmöglichkeit der Arbeitgeberin jedenfalls die Ermittlung der Arbeitsleistung der Mitarbeiter umfasst und eine eingehende Kontrolle bei einer nicht unerheblichen Überschreitung oder Unterschreitung der Referenzwerte im nachvollziehbaren Interesse der Arbeitgeberin liegt, da dadurch die Qualitätsstandards überprüft und eingehalten werden können. Daher sind diese beiden Bestimmungen auch in Kombination nicht geeignet, die Menschenwürde zu berühren.

Aufgrund dieser Erwägungen wird die erlassene Betriebsvereinbarung vom BVwG insgesamt als ausgewogen angesehen und auch der Ermessensspielraum nicht überschritten. Es ist keine Berührung der Menschenwürde zu erkennen und wird die von der Schlichtungsstelle erlassene Betriebsvereinbarung bestätigt. (Urteil rechtskräftig)

BVwG 27.6.2025, W218 2298555-1

Ausgabe 8 | 21.4.2026

Mag. Michaela Henzinger | T 05-90909-4230

BILDUNG & ARBEIT

2. Optimale Gestaltung von Arbeitsverträgen

Mit diesem Seminar wissen Sie, auf welche Klauseln es tatsächlich bei Arbeitsverträgen ankommt. Obendrein lernen Sie rechtssicher zu formulieren. Arbeitsverträge bieten der Unternehmerin bzw. dem Unternehmer eine einzigartige Möglichkeit, Gestaltungsspielräume zu nutzen und Rechtssicherheit zu schaffen.

Inhalte:

- Auf welche Klauseln kommt es wirklich an?
- Welche Formvorschriften sind zu beachten?
- Gestaltungsspielräume optimal nutzen!
- Abgrenzung Arbeitsvertrag, Werkvertrag & freier DV
- Klauseln und Formulierungen zu: Befristung, Probezeit, Arbeitszeit, Überstunden, All-In-Vertrag, Schadenersatz, Kündigung, Urlaub, Konkurrenzklausel, Ausbildungskosten, Krankenstand, etc.

Termin/Ort: Mittwoch, 27.5.2026, 13:00 - 17:00 Uhr, Online

Trainer: Mag. Dr. Andreas Gattinger, WKOÖ

Preis: EUR 179,- pro Termin, inkl. Arbeitsunterlagen

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

ENERGIE

1. Antragstellung nach dem Standortabsicherungsgesetz 2025 (SAG 2025) möglich

Am Montag, dem 13. April 2026, wurde die aws-Homepage für die Antragstellung nach dem [Standortabsicherungsgesetz 2025](#) (SAG 2025) [online](#) gestellt - ungeachtet der noch ausstehenden beihilferechtlichen Genehmigung durch die Europäische Union.

Es handelt sich um die „Stromkostenkompensation“ für die aus dem EU-Emissionshandel 1 entstehenden „indirekten CO₂-Kosten“. Die Vorgängerregelung für das Jahr 2022 hieß „Stromkostenausgleichsgesetz 2022 (SAG 2022)“; in der politischen Kommunikation wird auch vom [Industriestrombonus](#) gesprochen.

Diese Maßnahme ist für die Jahre 2025 und 2026 vorgesehen und mit jeweils 75 Mio. EUR pro Jahr dotiert. Anträge für das Jahr 2025 können bis zum 13. Oktober 2026 für Anlagen mit einem Stromverbrauch von mehr als 1 GWh/Jahr gestellt werden, sofern sie in den in [Anhang 1 des SAG 2025](#) angeführten Sektoren und Teilsektoren tätig sind.

Weitere Informationen finden Sie auf der [Homepage der aws](#).

2. Aktualisierung Factsheet "Stromkostenreduktion im Vergleich zwischen Lieferantenwechsel und dem angekündigten Industriestrompreis"

Das Factsheet „Stromkostenreduktion im Vergleich zwischen Lieferantenwechsel und dem angekündigten Industriestrompreis“ liegt nun in aktualisierter Form vor. Die Strompreise für 2027 wurden dabei auf Basis der Handelsergebnisse bis Ende März aktualisiert. Weiters wurden die Berechnungen anhand der Angebote aus dem Tarifkalkulator angepasst.

Die aktualisierte Version finden Sie online: [Stromkostenreduktion im Vergleich zwischen Lieferantenwechsel und dem angekündigten Industriestrompreis - WKO](#).

ENERGIE

3. Servicestelle Erneuerbare Gase stellt neue interaktive CO₂-Karte vor

Die Servicestelle Erneuerbare Gase (SEG) hat eine neue CO₂-Karte für Österreich vorgestellt. In dieser sind Punktquellen und -senken für CO₂ dargestellt. Grundlage dieser Karte sind die Ergebnisse des Projekts CaCTUS. In diesem Projekt wurde die Rolle und das Potenzial von Carbon Capture and Storage (CCS) sowie Carbon Capture and Utilization (CCU) für das Erreichen der österreichischen Klimaneutralität bis 2040/2050 untersucht.

Im Fokus stand die Identifikation von „Hard-to-abate“-Sektoren (schwer dekarbonisierbare Industriebereiche wie Zement, Kalk, Eisen und Stahl sowie die thermische Abfallverwertung).

Das Projekt analysierte, wie viel Rest-CO₂ abgeschieden werden muss, welche Transportinfrastrukturen (Pipelines) dafür nötig sind und welche Kosten sowie rechtlichen Rahmenbedingungen damit verbunden sind.

[Zur interaktiven CO₂-Karte](#)

4. Ausbauvorhaben der APG im Übertragungsnetz bis 2035

Die APG präsentierte am 7. April 2026 die Ausbauvorhaben im Übertragungsnetz bis 2035. In den nächsten zehn Jahren sollen rund 9 Milliarden Euro in den Um- und Ausbau des Netzes investiert werden.

Die Notwendigkeit dieses Ausbaus wird mit der aktuellen Marktentwicklung begründet. Laut APG liegen derzeit Netzzugangsanfragen von über 10.000 Megawatt aus Wind- und Photovoltaikprojekten vor; zusätzlich haben Rechenzentren einen Bedarf von rund 2.500 Megawatt angemeldet.

Der Netzentwicklungsplan umfasst eine Vielzahl konkreter Projekte im ganzen Land. Dazu zählen unter anderem der Ausbau im Zentralraum Oberösterreich als Grundlage für die industrielle Transformation - etwa im Bereich der klimaneutralen Stahlproduktion -, die Deutschlandleitung zur stärkeren Integration in den europäischen Strommarkt sowie große Netzausbaucuster im Osten Österreichs zur Integration erneuerbarer Energien.

[Zum Artikel](#)

[Zur Präsentation](#)

ENERGIE

5. Ein Blick nach Deutschland: Stand der Entwicklung des deutschen Wasserstoffkernnetzes

Mit dem Entwurf des integrierten Netzentwicklungsplans Gas und Wasserstoff liegt ein aktualisiertes Zielbild für das deutsche Wasserstoffnetz bis 2037 vor. Geplant sind rund 9.200 km Leitungen, davon etwa 2.000 km im bereits genehmigten Kernnetz. Der Ausbau soll größtenteils bis 2030 abgeschlossen sein. Das Investitionsvolumen steigt jedoch deutlich auf rund 24,9 Mrd. Euro, insbesondere durch zusätzliche Neubauprojekte.

Trotz dieser ambitionierten Infrastrukturplanung bleibt der Markthochlauf von Wasserstoff hinter den Erwartungen zurück. Verzögerte oder gestoppte Projekte, hohe Kosten sowie regulatorische Unsicherheiten bremsen die Entwicklung. Der deutsche Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW) spricht von einem deutlichen „Policy-Reality-Gap“ zwischen politischen Zielsetzungen und tatsächlicher Umsetzung.

Als zentrale Herausforderungen gelten fehlende langfristige Abnahmeverträge, schwierige Finanzierungsbedingungen sowie komplexe regulatorische Vorgaben. Auch hohe Produktionskosten und Unsicherheiten bei Infrastruktur und Marktliquidität wirken hemmend.

[Zum Artikel](#)

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

AUSGABE 8 | 21.4.2026

Mag. Stefan Raab | T 05-90909-4241

STEUERN UND FINANZEN

Termin/Ort: Mo, 11. 5.2026, 14:00 - 16:00 Uhr | Online

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 8 | 21.4.2026

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

TECHNOLOGIE

1. Landespreis für Innovation 2026 - Einreichfrist bis 30. April verlängert!

Aufgrund des großen Interesses wird die Einreichfrist für den OÖ-Landespreis für Innovation bis 30. April 2026 verlängert.

Nutzen Sie die zusätzliche Zeit, um Ihre Innovation einzureichen und sie einem breiten Publikum zu präsentieren. Der Landespreis erhöht Ihre Sichtbarkeit, eröffnet Kontakte zu Unternehmen und Forschungseinrichtungen und bietet Chancen auf weitere Auszeichnungen.

Der Preis wird in den Kategorien Kleine und mittlere Unternehmen, Großunternehmen sowie Forschungseinrichtungen vergeben. Zusätzlich werden Sonderpreise für radikale Innovationen und Geschäftsmodell-Innovationen verliehen.

Weiter Informationen und die Möglichkeit zur Einreichung finden Sie [hier](#)

2. IT:U F1RST Lecture

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

Prof. Beatrix C. Hiesmayr wird über das Thema „IT:U goes Quantum: From Computing to Applications in Medical Science“ sprechen.

Prof. Johanna Ullrich wird über das Thema “Cybersecurity: Why It Matters (and Why It Fails)?” sprechen.

Wann: Mittwoch, 29. April 2026; 17:00 - 18:30

Wo: IT:U Education Campus; SCP 4, Altenberger Straße 66c, 1. Stock, 4040 Linz

Ihre Teilnahme ist sowohl online als auch vor Ort möglich.

Um [Registrierung](#) wird gebeten.

TECHNOLOGIE

3. Forscher entwickeln Super-Holz, das Wärme speichert

Strom aus Sonnenlicht gilt als eine der wichtigsten Säulen der Energiewende. Doch ein bekanntes Problem bleibt bestehen: Sobald die Sonne untergeht, endet die direkte Stromproduktion. Haushalte, Unternehmen und ganze Stromnetze müssen diese Lücke ausgleichen. Forscher der Kunming Universität in China zeigen jetzt eine ungewöhnlich einfache Lösung: Sie machen aus Holz einen Wärmespeicher, der Sonnenlicht aufnimmt, als Wärme festhält und später wieder abgibt - bei Bedarf sogar als Strom.

Das Team setzte dafür wegen seiner inneren Struktur auf Balsaholz. Die Forscher bauten das Material gezielt um, sodass es Licht in Wärme umwandelt und diese Energie im Holz speichert.

Balsaholz ist leicht, porös und besitzt eine besondere innere Struktur. Unter dem Mikroskop zeigt sich ein Netz aus feinen Kanälen, die parallel verlaufen. Sie leiten Wärme gezielt weiter und können Energie speichern.

Das Holz wird zunächst chemisch verändert, sodass ein stark poröses Gerüst entsteht. Anschließend lagern sich verschiedene Stoffe an den Kanalwänden an. Dazu gehören schwarzer Phosphor, Metallverbindungen und winzige Silberpartikel. Sie sorgen dafür, dass das veränderte Holz Licht effizient aufnimmt und in Wärme umwandelt.

Damit die Wärme nicht sofort wieder verloren geht, füllen die Forscher die Holzstruktur mit Stearinsäure, welche zu den Phasenwechselmaterialien (PCM) gehört. Schmilzt der Stoff speichert er Energie, kühlt er ab, gibt er diese Energie wieder ab.

Im Ergebnis entsteht ein Material, das mehrere Schritte gleichzeitig erledigt. Es nimmt Licht auf, erzeugt Wärme und hält diese Energie im Inneren fest. Dieser direkte Weg macht den Unterschied zu vielen bisherigen Lösungen, bei denen mehrere Materialien kombiniert werden müssen.

In Zahlen heißt das:

- 175,03 Kilojoule pro Kilogramm gespeicherte Wärme
- 91,27 Prozent Umwandlung von Licht in Wärme
- 3,9-fach bessere Wärmeleitung entlang der Holzstruktur

Die gespeicherte Wärme bleibt zunächst im Material und wird langsam abgegeben. Dadurch entsteht ein Temperaturunterschied, der sich technisch nutzen lässt.

TECHNOLOGIE

Kombiniert mit einem thermoelektrischen Generator entsteht daraus Strom. Im Versuch erreichte das System eine Spannung von bis zu 0,65 Volt. Das Material arbeitet also noch weiter, obwohl keine direkte Sonneneinstrahlung mehr vorhanden ist.

Ein weiterer Punkt ist der Brandschutz. Das Material setzt im Brandfall weniger Wärme frei als vergleichbare Stoffe. Das erhöht die Sicherheit, gerade weil hier organische Bestandteile verwendet werden.

Mögliche Einsatzbereiche ergeben sich vor allem dort, wo einfache und robuste Lösungen gefragt sind. Dazu zählen Gebäude, abgelegene Regionen oder kleine Energiesysteme ohne stabile Netzanbindung. Auch in technischen Geräten könnte das Material helfen, Wärme besser zu nutzen.

Im Labor zeigt das Material stabile Eigenschaften über viele Zyklen hinweg. Die Leistung bleibt auch nach wiederholtem Erhitzen und Abkühlen konstant.

Ausgabe 8 | 21.4.2026

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 2026 des Oö. Luftreinhalte- und Energietechnikgesetz

Die Novelle tritt am 1. Mai 2026 in Kraft und dient vor allem der Umsetzung europarechtlicher Vorgaben (EU-Gebäudegesamtennergieeffizienzrichtlinie - EPBD III) sowie der Digitalisierung und Effizienzsteigerung des Vollzugs im Bereich Heizungs-, Klima- und Gasanlagen.

Basis dafür ist die Schaffung einer rechtlichen Grundlage für die Erstellung und das Betreiben einer Oö. Heizungs- und Klimaanlagendatenbank.

Weitere Details und Links in den [Umweltnews](#) auf wko.at.

2. Webinar | Erlaubnis für die Sammlung und Behandlung von Abfällen | 12.5.2026 v. 10:00 - 11:00 Uhr

Wer Abfälle sammelt oder behandelt, braucht eine entsprechende Erlaubnis des Landeshauptmanns gemäß § 24a AWG. Diese ist oft mit vielen Fragen verbunden. Frau Mag. Sophie Moser vom Land OÖ informiert Sie praxisnah über Wissenswertes rund um die § 24a-Erlaubnis zum Sammeln und Behandeln von Abfällen. Weitere Infos und zur [Anmeldung...](#)

AUSGABE 8 | 21.4.2026

ALLGEMEINES

1. A7 Linz: Mehrjährige Großbaustelle ab Mai 2026

Ab Mai 2026 starten umfangreiche Sanierungsarbeiten auf der A7 zwischen Einhausung Niedernhart und Anschlussstelle voestalpine. Die Bauarbeiten dauern rund 4-5 Jahre und sichern langfristig Verkehrssicherheit und Leistungsfähigkeit der stark belasteten Strecke. 2026 kommt es bereits zu spürbaren Einschränkungen: temporäre Sperrungen (u. a. Abfahrt Wienerstraße und voestalpine), verengte Fahrstreifen sowie Umleitungen im Linzer Stadtgebiet. Alle Details und Zeitpläne im Überblick finden Sie in folgendem [Informationsblatt](#).