

Bundesministerium Wirtschaft, Energie
und Tourismus
Abt. V/1 (Energie-Rechtsangelegenheiten)
zH Herrn Dr. Thomas Voit
Stubenring 1
1010 Wien

Abteilung für Umwelt- und Energiepolitik
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T 05 90 900-DW
E up@wko.at
W wko.info/up

Per E-Mail: post.v1-25a@bmwet.gv.at

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
2026-0.766.238
16.9.2026

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Up/0325/Kr/DK
Mag. Cristina Kramer

Durchwahl
4222

Datum
16.10.2026

Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Energie und Tourismus, mit der ökosoziale Kriterien als Voraussetzung für den Erhalt von Förderungen nach dem Erneuerbaren-Ausbau-Gesetz festgelegt werden (Ökosoziale Kriterien-Verordnung); Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Dr. Voit,

die Wirtschaftskammer Österreich dankt für die Übermittlung der Begutachtungsunterlagen zur Ökosozialen Kriterien-Verordnung und nimmt dazu wie folgt Stellung.

I. Allgemeines

Der vorliegende **Verordnungsentwurf** wird in dieser Form von der Wirtschaftskammer Österreich entschieden **abgelehnt**. Die Koppelung rein ökologischer Förderungen an sachfremde, hochgradig bürokratische arbeitsrechtliche Kriterien stellt eine massive Investitionsbremse dar und gefährdet die Erreichung der Klimaziele.

Unternehmen leiden schon jetzt unter großen bürokratischen Auflagen und sollen nun auch bei der Beantragung von Förderungen eine Unzahl von weiteren Unterlagen und Nachweisen einreichen müssen. Dies steht in Konflikt mit den Zielen des EAG und den politischen Zielen der Entbürokratisierung, die bei der Vermeidung zusätzlicher Bürokratie anfangen muss.

Die Implementierung ökosozialer Kriterien als Sekundärzweck zur Erlangung einer Förderung im Bereich erneuerbarer Energien in der zu begutachtenden Verordnung konterkariert die Klimaziele und ist somit sachlich nicht gerechtfertigt.

Die vorliegende Verordnung widerspricht klar dem Entbürokratisierungsschwerpunkt des Regierungsprogrammes „Jetzt das Richtige tun. Für Österreich“, in dem sich die Bundesregierung zu einer Bürokratiebremse bekennt (vgl. S. 35) und sich auf EU-Ebene für ein Screening und für die Aufhebung unverhältnismäßiger Regulierung und unverhältnismäßiger Berichtspflichten einsetzt (vgl. S. 36). Die in Begutachtung befindliche Verordnung ist eine rein nationale Implementierung ohne jeglicher Einführungsnotwendigkeit seitens der EU und schafft eine weitere bürokratische Überbelastung in Form von zusätzlichen Dokumentations-, Nachweis- und Prüfpflichten sachfremder Kriterien. Dies betrifft sowohl die Fördererwerber als auch die Förderstelle, welche offenbar mangels rechtlicher Stellung keinen Zugriff auf die von der Verordnung geforderten Unterlagen hat. Auch im Wege der Amtshilfe ist es dieser nicht möglich derartige Prüfungen vorzunehmen. Die bezifferte Auswirkung auf Unternehmen, nämlich 10.000 betroffene Unternehmen oder bis zu 2,5 Millionen Euro Belastung durch reines Gold-Plating, ist keinesfalls zu vernachlässigen.

Besonders schwer wiegen die Bedenken gegen die kollektivvertraglichen Bestimmungen.

II. Im Detail

Zu § 2 Abs 1 Z 1 - „kollektivvertragliche Bestimmungen“ und Nachweise

Wir fordern die Streichung des Passus „bei Betrieben und Betriebsteilen, deren Haupttätigkeit im Bereich der Energiewirtschaft (Erzeugung, Lieferung, Verteilung, Übertragung und Erbringung von Energiedienstleistungen) liegt, die Orientierung an branchen- und ortsüblichen Kollektivverträgen unter Berücksichtigung der §§ 8 bis 10 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 25/2026;“

Gemäß den Erläuterungen sollen damit KV-Regeln über das Arbeitsverfassungsgesetz hinaus geschaffen werden. Das ist abzulehnen.

Beachtet werden muss unseres Erachtens im Speziellen, dass bei Betrieben oder Betriebsteilen, die fachlich und organisatorisch NICHT von anderen Tätigkeitsbereichen abgrenzbar sind (bei sog. Mischbetrieb iSv § 9 Abs 3 ArbVG), ein KV nach den Vorgaben des ArbVG zur Anwendung kommen MUSS, zB jener der KV der Papierindustrie. Ob eine derartige Nichtabgrenzung im Sinne der Kollisionsregelungen des ArbVG (weil Mischbetrieb) vorliegt und dadurch ein ganz anderer KV - als der im Entwurf vorgegebene ortsübliche KV der Energiewirtschaft - zur Anwendung kommt muss, kann aber rechtswirksam nur ex post vom zuständigen Arbeits- und Sozialgericht geklärt werden und nicht ex ante von einer Förderstelle. Wir halten es im Sinne der Rechtsstaatlichkeit für verfassungsrechtlich höchst bedenklich, wenn eine Förderabwicklungsstelle die Beurteilung über eine Frage übertragen wird, die ihrem Wesen nach den Gerichten vorbehalten ist. Überdies wird damit die Förderabwicklung deutlich komplexer und langsamer.

Zu den Nachweisen und Sachverständigenfragen wird unten in § 3 noch gesondert Stellung genommen.

Zu § 2 Abs 1 letzter Absatz

Wesentlich ist § 2 Abs 1 letzter Absatz: Jedem noch so akkuraten Unternehmen kann es passieren, dass ein Verstoß gegen die Vielzahl der Verwaltungsvorschriften passiert, die geahndet und bestraft werden. Wir begrüßen, dass derlei Verwaltungsstrafen eine Förderung nur für den Fall wiederholter Begehung ausschließen und nicht bei der ersten Verwaltungsstrafe. Hier fordern wir die Präzisierung, dass nicht bereits die erste Wiederholung schädlich ist, sondern erst mehr als zwei.

Zu § 2 Abs 2 - Mindestanzahl der zusätzlichen Kriterien

Im Einleitesatz sind Förderanträge für Marktprämien und für Investitionsprämien zitiert und dafür „zusätzlich mindestens drei weitere“ Kriterien vorgeschrieben.

In § 2 Abs 3 letzter Satz dürften für Investitionsförderungen - je nach Förderhöhe - keine, zwei oder drei Kriterien zu erfüllen sein.

Damit scheint ein Widerspruch vorzuliegen, wonach auch für geringe Investitionszuschüsse nach dem Einleitesatz weitere Kriterien bzw. drei statt zwei Kriterien gefordert werden dürften. Wir bitten um Prüfung.

Zu § 2 Abs 2 Z 1 - Vorhandensein eines Betriebsrates

Wir halten dieses Kriterium wegen rechtlicher Unmöglichkeit definitiv für verfassungswidrig, weil es einzig und allein Aufgabe der Arbeitnehmerschaft ist, einen Betriebsrat zu wählen. Was soll ein Arbeitgeber machen, wenn sich keine Person zur Wahl stellt? Fakt ist, dass es der Arbeitgeber nicht in der Hand hat, ob sich ein Betriebsrat bildet oder nicht. Insofern liegt eine klare rechtliche Unmöglichkeit vor.

Zu § 2 Abs 2 Z 3 - Überzahlung der branchenüblichen kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Mindestgehälter

Auch dieses Förderkriterium halten wir für verfassungswidrig, weil es einen unverhältnismäßigen Eingriff in die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers darstellt. Österreich verfügt nach Luxemburg über die höchsten KV-Mindestlöhne und -gehälter. Oberhalb der Mindestlöhne herrscht nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes eindeutig Privatautonomie. Aus diesem Grund sind auch qualifizierte IST-Lohnklauseln nach einhelliger Meinung der Arbeitsrechtswissenschaft definitiv rechtswidrig.

Zu § 2 Abs 2 Z 4 - Beschäftigung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen

Wer sind benachteiligte Personengruppen in concreto? Unseres Erachtens ebenfalls ein unverhältnismäßiger Eingriff in die Privatautonomie, weil es dem Grundsatz der Vertragsfreiheit widerspricht. Außerdem gibt es zB Fälle, in denen ein Unternehmen nicht ausreichend Behinderte beschäftigt ohnehin schon die gesetzliche Verschreibung der Behindertenausgleichstaxe. Die Behindertenausgleichstaxe in Österreich ist eine gesetzliche Abgabe für Arbeitgeber mit 25 oder mehr Beschäftigten, die ihre vorgeschriebene Pflichtquote zur Einstellung begünstigter behinderter Personen nicht erfüllen. Dieses zusätzliche Förderkriterium kommt unseres Erachtens dem sog. Doppelbestrafungsverbot sehr nahe und ist unseres Erachtens insofern auch verfassungsrechtlich sehr bedenklich.

Zu § 2 Abs 2 Z 5 - Anteil der Lehrlinge gemessen an der Gesamtbelegschaft liegt bei über 5%

Für bestimmte Branchen finden sich nicht ausreichend Lehrlinge, auch hier liegt unter Umständen zumindest eine faktische Unmöglichkeit vor.

Zu § 3 - Weitere Nachweismöglichkeiten, Data-Once-Only und Nachreichungen

Für Förderwerber mit mehreren parallelen Projekten entsteht eine wiederkehrende Prüfung auf Förderwerberebene. Die Aussage in der WFA, dass keine wesentlichen finanziellen Auswirkungen zu erwarten seien, bildet auch diese Kumulierung von Projektaufwänden nicht ab.

Mehrere der in § 2 Abs 2 angeführten Kriterien werden in großen Unternehmen bereits über bestehende ESG-Governance- und Managementsysteme abgedeckt. Wir fordern daher, ausdrücklich klarzustellen, dass anerkannte Nachhaltigkeits- und Managementsysteme als Nachweis für mehrere Kriterien herangezogen werden können, sofern die jeweiligen

Inhalte nachweislich erfüllt werden. Dies würde die Praxistauglichkeit der Verordnung erhöhen, internationale Standards stärker berücksichtigen und Doppelmeldungen sowie unnötigen administrativen Aufwand für die Förderwerber und bei der Förderabwicklung vermeiden.

Zudem wäre es sinnvoll und wünschenswert, dass die erforderlichen Unterlagen nur einmalig **beim Anlegen durch den Förderwerber hochzuladen sind, und somit in weiterer Folge für alle weiteren Anträge durch Auswahl des Unternehmens bereits automatisch hinterlegt sind**. Der Nachweis sollte somit periodisch für den Konzern und nicht für jede einzelne Förderung gesondert erbracht werden.

Es sollte zudem festgelegt werden, ob fehlende oder formal mangelhafte Nachweise **nachgereicht** werden dürfen. Die Erläuterungen verweisen bei unvollständigen Geboten und Anträgen lediglich auf die Rechtsfolgen des EAG und der Förderbedingungen.

Zu § 3 - Zum Nachweis nach den Vorgaben des § 3 der Einhaltung der anwendbaren kollektivvertraglichen Bestimmungen

Praktisch stellt sich uns die Frage, wie ex ante der Nachweis der Einhaltung der kollektivvertraglichen Bestimmungen erfolgen soll. Es ist von der Rechtsordnung nicht vorgesehen, dass ein Gericht oder eine Behörde die Einhaltung der anwendbaren kollektivvertraglichen Bestimmungen im Voraus bestätigt. Abgesehen von Ziffer 6 (die für sonstige Nachweise notwendig und geeignet ist) liegt bei der Nachweisführung somit eine rechtliche Unmöglichkeit vor, weil die geforderten Nachweise in der verlangten Form nicht erfüllt werden können. Somit kommt für den Förderwerber maximal eine Eigenerklärung im Sinne von Ziffer 6 in Betracht. Bei Abgabe von Eigenerklärungen im Sinne des Abs 1 Z 6 ist gemäß § 3 Abs 2 die Einhaltung der Kriterien stichprobenartig von der EAG -Förderabwicklungsstelle zu überprüfen. Hier stellt sich uns in praxi die Frage, ob **diesfalls die erforderliche juristische Expertise des Individual- und Kollektivarbeitsrechts bei der EAG-Förderabwicklungsstelle** vorliegt. Welche Förderstelle kennt sich mit kollektivvertraglichen Einstufungsregelungen, Schichtplänen, sämtlichen arbeitszeitrechtlichen KV-Regelungen, kollektivvertraglichen SEG-Zulagen, Überstundenzuschlägen inhaltlich gut aus? Wenn für eine stichprobenartige Überprüfung zunächst **arbeitsrechtskundige Sachverständige bestellt** werden müssten, dann kommt die Förderung für die österreichischen Unternehmen definitiv zu spät an und verzögert die Förderabwicklung für alle Unternehmen.

Wir schlagen daher **alternativ zu Ziffer 1** vor, dass in den letzten drei Jahren keine wiederholten (im Sinne von mehr als 2) Verwaltungsstrafen nach dem LSD-BG (Lohn- und Sozialdumpings-Bekämpfungsgesetz) wegen Unterentlohnung vorliegen dürfen. Das wäre schnell und leicht abklärbar und käme den Sinn der Bestimmung, dass die kollektivvertraglichen Bestimmungen eingehalten werden, am nächsten. Dies wäre aber ohnehin bereits in Abs 1 Ziffer 2 lit i.) vorgesehen. Zusätzlich denkbar wären gesetzlich bereits vorhandene Nachweise wie zB ein Rückstandsausweis der ÖGK und eine Unbedenklichkeitsbescheinigung des Betriebsstättenfinanzamts, da diese Nachweise relativ rasch beigebracht werden können.

Zu § 3 - Zu den bürokratischen Hürden und weitere Belastung der Unternehmen

Die Mitarbeiter:innen-bezogenen Nachweise (Überzahlungen, Beschäftigung Benachteiligter) sollten in erster Linie durch Eigenerklärungen gebracht werden, die dann stichprobenartig - vor Ort - geprüft werden könnten. Nicht zweckmäßig wird es sein, von z.B. 3.000 Mitarbeitenden die Lohn- und Gehaltszettel an die Förderstellen zu übermitteln, um die Überzahlungen nachzuweisen. Das ist aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht das gelindeste

Mittel und die Behörden müssten die relevanten Infos erst mühsam aus den Unterlagen filtern. Anonymisierte Excellisten mit den prozentuellen Überzahlungen aller Mitarbeitenden sehe ich als überschießend. Entsprechende Infos in den Erläuterungen wären wohl hilfreich.

Wenn neben den Unterlagen gem. § 3 Abs 1 Z 1 bis 5, die ohne großen administrativen Aufwand in den Unternehmen bereitstehen müssten, **vorzugsweise aussagekräftige Eigenklärungen zugelassen würden**, sollten sich einerseits die bürokratischen Hürden für die Unternehmen halbwegs im Rahmen halten und andererseits hätten die Behörden aussagekräftige Unterlagen, die eine rasche, effiziente Prüfung ermöglichen. Dieser Aspekt sollte in den Erläuterungen noch stärker betont werden.

Berücksichtigung der Arbeitsverfassung

Abschließend sei angemerkt, dass Österreich über jahrzehntlang etablierte Regelungen im Rahmen der überbetrieblichen und betrieblichen Arbeitsverfassung hat. Diese bereits sehr hohen sozialpartnerschaftlichen Standards nun durch teilweise rechtlich durch den Arbeitgeber nicht oder nur äußerst schwer erfüllbaren Nachweise noch zu erweitern, die noch dazu mit erheblichen Kosten verbunden wären, halten wir im Rahmen von Energiekostenförderungen für zweckwidrig. Wichtig im Sinne der Absicherung des österreichischen Wirtschaftsstandortes und des Ausbaus erneuerbarer Energie ist, dass den Betrieben rasch und unbürokratisch geholfen wird.

III. Zusammenfassung

Die zu begutachtende Verordnung wird abgelehnt.

Die Kriterien sollen im Zeitpunkt des Einbringens eines Förderantrages respektive des Einreichens eines Gebots erfüllt sein. Fraglich erscheint, wie lange diese Kriterien erfüllt sein müssen und was bei betrieblichen Veränderungen geschieht, ob diese meldepflichtig sind, wer diese auf welchem Wege prüft und ob bzw. in welchen Fällen es nach Eintreten der Rechtskraft von Förderverträgen aus diesen Umständen heraus zu negativen Auswirkungen für die Förderwerber im Hinblick auf die Förderung kommen kann.

Im Sinne der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von österreichischen Unternehmen und der Erfüllung der Vorgaben aus den Klimazielen in Bezug auf den Ausbau der erneuerbaren Energieträger regen wir an, § 6a Abs 1 bis 3 EAG bei der kommenden Novellierung des Erneuerbaren Ausbau Gesetzes gänzlich zu streichen und die zu begutachtende Verordnung nicht zur Umsetzung zu bringen.

Freundliche Grüße



Mag. Jürgen Streitner
Abteilungsleiter