

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

§ 6a Erneuerbaren-Ausbau-Gesetz (EAG) verpflichtet den Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus, im Einvernehmen mit der Bundesministerin für Arbeit Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz ökosoziale Kriterien als Fördervoraussetzung für Marktprämien- und Investitionsförderungen nach dem EAG festzulegen. Die in § 6a verankerten Kriterien sind der Fördersystematik des EAG insofern fremd, als sie nicht unmittelbar die zu fördernde Erzeugungsanlage (wie in den §§ 10, 56, 56a, 57, 57a, 60, 61 und 62 EAG), sondern den Förderwerber betreffen.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Festlegung von sozialen und arbeitnehmerschutzrechtlichen Standards als Fördervoraussetzung in einem gewissen Spannungsverhältnis zum Ausbauziel des EAG steht. Um die Effektivität des EAG-Fördersystems zu gewährleisten, dürfen die Anforderungen an Förderwerber nicht so ausgestaltet werden, dass sie nur von einigen wenigen Förderwerbern erfüllt werden können. Insbesondere die im Sinne der Fördereffizienz eingerichteten Ausschreibungsverfahren und Fördercalls und der diesen zugrundeliegende Wettbewerbsgedanke erfordern eine entsprechende Anzahl an mitbietenden bzw. teilnehmenden Förderwerbern.

Die in § 2 Abs. 1 enthaltenen und jedenfalls zu erfüllenden Kriterien zielen daher vordergründig auf die Sicherstellung der Einhaltung des geltenden gesetzlichen Rahmens für lohn-, arbeits- und sozialrechtliche Standards sowie kollektivvertraglicher Verpflichtungen ab (s. in diesem Sinne die Materialien zu § 6a EAG, AA-157 BlgNR 27. GP 22), während Förderwerber nach Abs. 2 abhängig von der Unternehmensgröße, der Art und Höhe der Förderung zusätzlich zwei bzw. drei weitere Kriterien aus einem Kriterienkatalog auswählen können, die zur Förderung sozial- und arbeitnehmerschutzrechtlicher Standards beitragen sollen.

Bei unvollständigen Geboten oder Förderanträgen und bei Verwirklichung der Tatbestände für die Rückabwicklung von Förderverträgen bzw. Rückzahlung von ausbezahlten Förderungen gelten die entsprechenden Rechtsfolgen des EAG, der EAG-Investitionszuschüsseverordnungen gemäß §§ 58 und 63 EAG sowie der auf § 17 EAG basierenden Allgemeinen Förderbedingungen.

Besonderer Teil

Zu § 1 Abs. 2:

Die Kriterien des § 6a Abs. 2 EAG können nur gegenüber Förderwerbern Anwendung finden, die unternehmerisch tätig sind und als Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.

Zu § 2:

Während angenommen werden kann, dass große und mittlere Unternehmen die Ressourcen und Kapazitäten beispielsweise zur Durchführung von Audits, Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystemen, für die Implementierung von besonderen Förderungsprogrammen oder die Schaffung von eigenen Stellen zur Bekämpfung von Diskriminierung haben, wären solche Anforderungen für kleinere Betriebe (darunter fallen vom Bäcker über den Nagelsalon bis hin zum Friseur auch Einpersonen-Betriebe) praktisch nicht realisierbar. Ein auf diese Weise reduzierter Kreis an potenziellen Förderwerbern würde wie oben ausgeführt den Zielen des Erneuerbaren-Ausbau zweifelsohne zuwiderlaufen.

Vor diesem Hintergrund wird daher bei der Festlegung der Kriterien eine Differenzierung dahingehend vorgenommen, dass von allen Unternehmen, darunter auch den kleinen Unternehmen, die Einhaltung des geltenden gesetzlichen Rahmens für lohn-, arbeits- und sozialrechtliche Standards sowie die Einhaltung kollektivvertraglicher Verpflichtungen verlangt wird (Abs. 1). Die Einhaltung Kriterien gilt im Lichte der obigen Ausführungen nur für mittlere und große Unternehmen (bei Investitionsförderungen ab einer Fördersumme von 50 000 Euro bzw. 100.000 Euro), wobei in diesem Fall die Unternehmen aus einem Katalog an Kriterien wählen können (Abs. 2).

Abs. 1 Z 1: Grundsätzlich sind jene Kollektivverträge anzuwenden, die in der jeweiligen Branche des förderwerbenden Unternehmens (zB Handel, Gastgewerbe etc.) gelten.

Betriebe, die zur Gänze oder mit einzelnen Betriebsteilen in der Energiewirtschaft tätig sind, haben sich bei der Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse in den Betriebsteilen, die in der Energiewirtschaft tätig sind, an den Kollektivverträgen, die in der Energiebranche zur Anwendung kommen, zu orientieren. Dies ist insbesondere bei jenen Unternehmen relevant, die historisch gewachsen einen Kollektivvertrag einer

anderen Branche anwenden (zB Wasserkraftwerksbetreiber, die als ehemaliges Sägewerk den Kollektivvertrag für die Holzindustrie anwenden). Dieses Erfordernis dient dem Zweck, für Unternehmen, die grundsätzlich in derselben Branche tätig sind, die gleichen Voraussetzungen für die Teilnahme an den wettbewerblichen Ausschreibungen bzw. Fördercalls zu schaffen.

Zu den branchenüblichen Kollektivverträgen im energiewirtschaftlichen Bereich zählen einschlägige Kollektivverträge, die Österreichs Energie als Kollektivvertragspartei abschließt, wie beispielsweise der Kollektivvertrag für Elektrizitätsversorgungsunternehmen sowie einschlägige Kollektivverträge von kommunalen Unternehmen mit Kollektivvertragsfähigkeit. Ob es sich um die Haupttätigkeit handelt, ist anhand einer Gesamtbetrachtung zu beurteilen. Als Bezugspunkte dieser Gesamtbetrachtung kommen sowohl materielle als auch immaterielle Interessen in Frage. Einzelne Indikatoren können dabei der Umsatz, der Gewinn, Ertragskomponenten, der Betriebsmitteleinsatz, die Zusammensetzung des Kundenkreises oder die Zahl der im Fachbereich beschäftigten Arbeitnehmer sein. Übersteigt daher der Gewinn aus dem Betrieb der Energieanlage nicht den Gewinn aus einer anderen Tätigkeit (zB Handel, Gastgewerbe), indiziert dies, dass es sich beim Betrieb der Energieanlage nicht um die Haupttätigkeit handelt.

Abs. 2 Z 2: Damit sind beispielsweise betriebliche Altersvorsorgemaßnahmen, Kapitalbeteiligungen, Maßnahmen zur Förderung sportlicher Aktivitäten, Vorhandensein eines Betriebskindergartens, Familien- und Kinderzulagen oder Essenszuschüsse gemeint. Unter Maßnahmen zur Förderung sportlicher Aktivitäten fallen beispielsweise Mitgliedsbeiträge für Sportvereine oder ein Beitrag zum Klimaticket.

Abs. 2 Z 3: Dieses Kriterium kann beispielsweise mittels Meldungen an die Sozialversicherung oder durch sonstige Lohnunterlagen nachgewiesen werden.

Abs. 2 Z 4: Unter benachteiligte Personengruppen fallen insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über 50 Jahre alt sind, Langzeitarbeitslose oder Personen mit Migrationshintergrund. Der Begriff Langzeitarbeitslose orientiert sich an der vom Arbeitsmarktservice verwendeten Definition; dazu zählen demnach Personen, die über 365 Tage arbeitslos gemeldet sind. Die Beschäftigung dieser Personengruppen kann beispielsweise durch Lohnunterlagen (zB Sozialversicherungsmeldungen) in Kombination mit dem Nachweis von AMS-Förderungen (beispielsweise „COME-BACK“-Eingliederungshilfe) oder durch Gütesiegel (wie das „Gütesiegel für soziale Unternehmen“ von arbeit plus) nachgewiesen werden.

Abs. 2 Z 5: Lehrlinge werden im Sinne des § 1 Berufsausbildungsgesetzes (BAG), BGBl. Nr. 142/1969, verstanden. Lehrlingen werden Personen, die sich in einem EWR-Mitgliedsland in einem vergleichbaren Ausbildungsverhältnis befinden, gleichgehalten.

Die Lehrlingszahlen bzw. Zahlen von sich in einem Ausbildungsverhältnis befindlichen Personen beziehen sich dabei auf die im Unternehmen des Förderwerbers mit Datum des Einlangens des Förderantrags oder Gebots beschäftigten Lehrlinge bzw. Personen im Ausbildungsverhältnis (ohne Anrechnung von allfälligen Subunternehmern). Der Nachweis dieses Kriteriums kann beispielsweise durch die Darlegung von Lehrverträgen erfolgen.

Abs. 2 Z 6: Dieses Kriterium kann beispielsweise durch die Auszeichnung „Staatlich ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb“ gemäß BAG nachgewiesen werden.

Abs. 2 Z 7: Damit sind insbesondere Maßnahmen gemeint, die auf Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung sowie –motivation zum Zweck der Erhöhung des faktischen Pensionsalters abzielen (zB durch Zurverfügungstellung von mobilen Arbeitsplätzen, Home-Office-Arbeitsplätzen, flexibler Arbeitszeitgestaltung oder Mitarbeiterbeteiligungen). Der Nachweis dieses Kriteriums kann etwa durch Arbeitsplatzevaluierungen, die Darlegung von Mitarbeitervereinbarungen oder durch Zertifikate wie das „Nestor-Gold-Gütesiegel“ erbracht werden.

Abs. 2 Z 8: Zu einer verantwortungsvollen Personalstrategie zählen zB Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen auf Basis ihrer Qualifikationen unter Berücksichtigung von Gesundheits- und Sicherheitsaspekten ihre Aufgaben erfüllen können. Konzepte zur Sicherstellung eines rationalen Personalschlüssels (iSv Personalbemessung und Belegschaftszusammensetzung im Hinblick auf den jeweiligen Leistungsumfang und die jeweilige Leistungsart unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Kostenerwägungen und arbeits- und sozialrechtlicher Verpflichtungen) zählen ebenso dazu. Der Nachweis dieses Kriteriums kann beispielsweise durch ESG-Berichte oder Zertifikate (zB ISO-Zertifikate) erbracht werden.

Abs. 2 Z 9: Die Implementierung von Gesundheits-, Sicherheits- oder Umweltmanagementsystemen kann durch das ISO-Zertifikat 45001 (Sicherheit und Gesundheit) sowie das ISO-Zertifikat 14001 (Umwelt) nachgewiesen werden.

Abs. 2 Z 10: Das Vorhandensein einer sicherheitstechnischen oder arbeitsmedizinischen Betreuung kann beispielsweise durch einen Betreuungsvertrag nachgewiesen werden.

Abs. 2 Z 11: Die Bekämpfung von Diskriminierung umfasst Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, aber auch aufgrund des Alters, der sexuellen Orientierung, Religion, Weltanschauung oder ethnischen Herkunft gemeint, also alle vom Gleichbehandlungsgesetz erfassten Diskriminierungsgründe. Der Nachweis dieses Kriteriums kann durch Gütesiegel bzw. Zertifikate erbracht werden (zB durch das ISO-Zertifikat 30415).

Zu § 3:

Die Aufzählung der Belege für die Kriterienerfüllung versteht sich als demonstrative Aufzählung. Der Nachweis dieser Kriterien hat auch nicht durch eine bestimmte Form zu erfolgen. Für den Nachweis der Kriterien gemäß § 2 der Verordnung sind daher alle Dokumente und Unterlagen geeignet, die zweifelsfrei einen Rückschluss auf die Erfüllung der Kriterien zulassen (zB Zahlungsbelege, Nachhaltigkeitsberichte für ESG-Kriterien, anerkannte Gütesiegel wie ISO-Zertifikate oder auch Eigenerklärungen).

Abs. 1 Z 4: Darunter fallen beispielsweise folgende Zertifizierungen oder Gütesiegel: das Nestor Gold Gütesiegel für alternsgerechte Unternehmen und Organisationen, die Zertifizierung „berufundfamilie“, Teilnahme am klimaaktiv Pakt, Zertifizierungen nach EMAS, ISO 14001, ISO 45001 oder ISO 30415 sowie das „Gütesiegel für soziale Unternehmen“ von arbeit plus.

Abs. 1 Z 6: Um in der Förderabwicklung eine praxisorientierte und effektive Nachweisführung zu ermöglichen, wird – wie im BVergG 2018 – die Nachweiserbringung durch Eigenerklärung zugelassen. Die Eigenerklärung kann sich auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, die Ausstattung der Arbeitsstätte, wie bspw zur Verfügung stellen von sicheren Arbeitsmitteln, angemessener Schutzausrüstung oder ergonomische Arbeitsplätze beziehen, oder auch die Bestätigung, dass keine Klagen anhängig sind, beinhalten.