

--

Vorblatt

Ziele

Ziel 1: Förderung der Implementierung von sozialen und arbeitnehmerschutzrechtlichen Standards bei Förderwerber:innen

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme:

Maßnahme 1: Festlegung von Kriterien zur Einhaltung sozial- und arbeitnehmerschutzrechtlicher Standards

Wesentliche Auswirkungen

In den Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte

Aus der gegenständlichen Maßnahme ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen auf den Bund, die Länder, die Gemeinden oder auf die Sozialversicherungsträger.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens

Keine

Vereinfachte wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Ökosoziale Kriterien-Verordnung

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus

Titel des Vorhabens: 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

Vorhabensart:	Verordnung	Inkrafttreten/ Wirksamwerden:	2026
Erstellungsjahr:	2026	Letzte Aktualisierung:	15.09.2026

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag

Beitrag zu:

- Wirkungsziel: Realisierung eines nachhaltigen, sicheren und wettbewerbsfähigen Energiesystems durch Steigerung des Einsatzes von erneuerbaren Energien, Steigerung der Energieeffizienz und durch Aufrechterhaltung der Versorgungssicherheit (Untergliederung 40 Wirtschaft - Bundesvoranschlag 2026)

Problemanalyse

Problemdefinition

Mit § 6a EAG wird der Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus dazu verpflichtet, im Einvernehmen mit der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz ökosoziale Kriterien als Voraussetzung für den Erhalt von Förderungen nach dem EAG festzulegen. § 6a Abs. 2 EAG enthält eine beispielhafte Aufzählung von Kriterien, die in der Verordnung näher zu regeln sind. Die Kriterien zielen darauf ab, soziale und arbeitnehmerschutzrechtliche Standards zu fördern (§ 6a Abs. 2 Z 1 bis 3 EAG).

Die Kriterien der Z 1 bis Z 3 sind ausschließlich arbeitsplatzbezogen und können demgemäß nur gegenüber Förderwerbern Anwendung finden, die unternehmerisch tätig sind und als Unternehmen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigen.

Mit dieser Bestimmung knüpft der Gesetzgeber die Vergabe öffentlicher Förderungen für den Ausbau von erneuerbaren Erzeugungsanlagen erstmals an soziale und arbeitnehmerschutzrechtliche Bedingungen.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Festlegung von sozialen und arbeitnehmerschutzrechtlichen Standards als Fördervoraussetzung in einem gewissen Spannungsverhältnis zu den Ausbauzielen 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 Förderwerber:innen 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. Bei der Festlegung der Kriterien wird daher nach Unternehmensgröße differenziert, da größeren Unternehmen im Gegensatz zu kleineren Unternehmen die Einhaltung höherer Standards (bspw. Implementierung von Gesundheitsmanagementsystemen udgl.) möglich und zumutbar ist.

Interoperabilitätsbewertung gemäß Art. 3 Abs. 1 Verordnung für ein interoperables Europa

Die Durchführung einer Interoperabilitätsbewertung gemäß Art. 3 Abs. 1 Verordnung für ein interoperables Europa (IEA) war nicht erforderlich.

Digi-Ready-Check

Der Digi-Ready-Check wurde durchgeführt. Dieser ist als separates Dokument verfügbar.

Ziele

Ziel 1: Förderung der Implementierung von sozialen und arbeitnehmerschutzrechtlichen Standards bei Förderwerber:innen

Beschreibung des Ziels:

Mit dieser Bestimmung knüpft der Gesetzgeber die Vergabe öffentlicher Förderungen für den Ausbau von erneuerbaren Erzeugungsanlagen erstmals an soziale- und arbeitnehmerschutzrechtliche Bedingungen

Umsetzung durch:

Maßnahme 1: Festlegung von Kriterien zur Einhaltung sozial- und arbeitnehmerschutzrechtlicher Standards

Maßnahmen

Maßnahme 1: Festlegung von Kriterien zur Einhaltung sozial- und arbeitnehmerschutzrechtlicher Standards

Beschreibung der Maßnahme:

Zur Erreichung des Ziels werden Kriterien festgelegt, die von förderwerbenden Unternehmen - unabhängig von ihrer Unternehmensgröße - zwingend einzuhalten sind.

Dazu zählen die

- Einhaltung der anwendbaren kollektivvertraglichen Bestimmungen und
- die Einhaltung von lohn-, arbeitnehmerschutz -und sozialrechtlichen Vorschriften, wobei Verstöße gegen die in der Verordnung konkret genannten Vorschriften, die gerichtlich oder verwaltungsbehördlich festgestellt wurden, mehr als zwei Jahre zurückliegen müssen.

Darüber hinaus wird für mittlere und große Unternehmen ein Katalog an Kriterien festgelegt, aus dem – abhängig von der Förderart und bei Investitionsförderungen zusätzlich von der Förderhöhe – eine bestimmte Anzahl an Kriterien zu erfüllen ist (pick-and-choose-Kriterien).

Darunter fallen beispielsweise Kriterien wie:

- Beschäftigung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen (Arbeitnehmer:innen 50+, Langzeitarbeitslose, Jugendliche etc.),
- qualitätsgesicherte Lehrlingsausbildung,
- Erhöhung und Förderung der Beschäftigungsdauer im Betrieb,
- verantwortungsvolle Personalstrategie (Fortbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, Dienstkontinuität etc.),
- oder Implementierung von Gesundheits-, Sicherheits- oder Umweltmanagementsystemen.

Umsetzung von:

Ziel 1: Förderung der Implementierung von sozialen und arbeitnehmerschutzrechtlichen Standards bei Förderwerber:innen

Abschätzung der Auswirkungen

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die allgemeine oder berufliche Bildung, die Erwerbstätigkeit und/oder das Einkommen von Frauen und Männern.

Erläuterung:

Die Maßnahmen trägt zur Bekämpfung von Diskriminierung bei. Es ist aber nicht davon auszugehen, dass dies in einem wesentlichen Ausmaß geschieht.

Auswirkungen auf die Leistung und Verteilung unbezahlter Arbeit

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Leistung und Verteilung unbezahlter Arbeit.

Erläuterung:

Die Maßnahme trägt zur Bekämpfung von Diskriminierung bei. Es ist aber nicht davon auszugehen, dass dies in einem wesentlichen Ausmaß geschieht.

Auswirkungen auf die Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und in Entscheidungsgremien im Regelungsbereich

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Teilhabe an Entscheidungsprozessen oder die Zusammensetzung von Entscheidungsgremien.

Erläuterung:

Die Maßnahme trägt zur Bekämpfung von Diskriminierung bei. Es ist aber nicht davon auszugehen, dass dies in einem wesentlichen Ausmaß geschieht.

Auswirkungen auf die körperliche und/oder seelische Gesundheit von Frauen und Männern

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die körperliche und/oder seelische Gesundheit von Frauen und Männern.

Erläuterung:

Die Maßnahme trägt zur Bekämpfung von Diskriminierung bei. Es ist aber nicht davon auszugehen, dass dies in einem wesentlichen Ausmaß geschieht.

Unternehmen

Finanzielle Auswirkungen auf Unternehmen insbesondere KMU

Das Vorhaben hat keine wesentlichen finanziellen Auswirkungen auf Unternehmen.

Erläuterung:

Es können sich für Unternehmen zusätzliche Kosten ergeben (bspw. für Weiterbildungen Umschulungen). Es ist jedoch nicht zu erwarten, dass mehr als 10.000 Unternehmen betroffen sein werden oder dass die Belastung mehr als 2,5 Mio. EUR beträgt.

Soziale Auswirkungen

Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Erläuterung:

Durch die Regelung ist davon auszugehen, dass die Rechte von Arbeitnehmer:innen gestärkt werden. Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass 150.000 Arbeitnehmer:innen betroffen sein werden.

Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Erläuterung:

Durch die Regelung ist davon auszugehen, dass die Rechte der Arbeitnehmer:innen gestärkt werden und Menschen mit Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsmarkt mehr Beteiligungsmöglichkeiten haben. Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass durch die Maßnahme 1.000 Stellen besetzt werden bzw. dass mindestens 5 % der Menschen mit Behinderungen oder einer bestimmten Art von Behinderung betroffen sein werden.

Angaben zur Wesentlichkeit

Nach Einschätzung der einbringenden Stelle sind folgende Wirkungsdimensionen vom gegenständlichen Vorhaben nicht wesentlich betroffen im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatz-Verordnung.

Wirkungsdimension	Subdimension der Wirkungsdimension	Wesentlichkeitskriterium
Gleichstellung von Frauen und Männern	Direkte Leistungen	- Bei natürlichen Personen mehr als 400 000 € pro Jahr und ein Geschlecht ist unterrepräsentiert: unter 30% in der Zielgruppe/den Kategorien der Zielgruppe oder bei den Begünstigten (Inanspruchnahme der Leistung) - Bei Unternehmen/juristischen Personen mehr als 2,5 Mio. € pro Jahr und ein Geschlecht ist unterrepräsentiert: unter 30% bei den Beschäftigten bzw. 25% bei den Leitungspositionen oder unter 30% bei den NutzerInnen/Begünstigten
Gleichstellung von Frauen und Männern	Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen	- Bildung: ab 10 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist - Erwerbstätigkeit: ab 50 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist - Einkommen: ab 50 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist
Gleichstellung von Frauen und Männer	Unbezahlte Arbeit	Mindestens 10 000 Betroffene
Gleichstellung von Frauen und Männern	Entscheidungsprozesse und -gremien	Jedenfalls bei der Neueinrichtung von Gremien oder Institutionen, oder wenn einer der folgenden Bereiche betroffen ist: - Gremien der Strategiebildung und strategischen Planung - Gremien, die für die Vergabe von Geldmitteln zuständig sind - Kontroll- und Leitungsgremien von Organisationen und Unternehmen (Aufsichtsräte, Vorstände, Kuratorien usw.), - Entscheidungspositionen und –gremien an Universitäten
Gleichstellung von Frauen und Männern	Körperliche und seelische Gesundheit	Mindestens 1 000 Betroffene

Unternehmen	Finanzielle Auswirkungen auf Unternehmen	Mindestens 10 000 betroffene Unternehmen oder 2,5 Mio. € Gesamtbe- bzw. entlastung pro Jahr
Soziales	Arbeitsbedingungen	Mehr als 150 000 ArbeitnehmerInnen sind aktuell oder potenziell betroffen
Soziales	Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung (in Hinblick auf deren Beschäftigungssituation sowie außerhalb der Arbeitswelt)	- Änderung der Anzahl der besetzten Pflichtstellen um mindestens 1 000 Stellen oder Änderung der Anzahl der als arbeitslos gemeldeten Menschen mit Behinderungen um mindestens 700 Personen oder - mindestens 5% der Menschen mit Behinderung oder einer bestimmten Art von Behinderung (zB blinde oder stark sehbehinderte Menschen, gehörlose Menschen, Rollstuhlfahrer) sind aktuell oder potenziell betroffen

Dokumentinformationen

Vorlagenversion: V2.028

Schema: BMF-S-WFA-v.1.24

Fachversion: 1

Deploy: 3.1.4.RELEASE

Datum und Uhrzeit: 15.09.2026 11:45:26

WFA Version: 1.1

OID: 6393

B0|D0|G0|I0|J0|M0