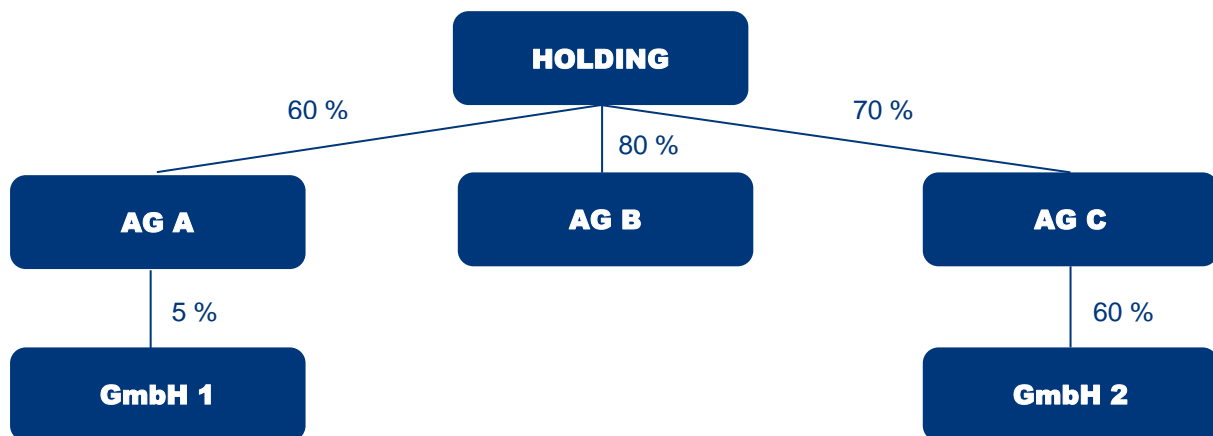


Beschäftigungsbonus

In dem hier beschriebenen Fallbeispiel wird ein fiktiver Förderungsfall angenommen, der stellvertretend für zahlreiche Förderungsfälle veranschaulicht werden soll. Ob und in welchem Umfang für Ihr konkretes Vorhaben die Möglichkeit einer Förderung besteht, sowie Informationen über die Ausgestaltung einer eventuellen Förderung, erhalten Sie bei den Expertinnen und Experten der Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mbH (aws), **T** +43 1 501 75-501, **E** info@beschaeftigungsbonus.at. Es kommen jedenfalls die Richtlinien und ggf. die Programmdokumente in der jeweils gültigen Fassung, die auf den Internetseiten www.beschaeftigungsbonus.at veröffentlicht sind, zur Anwendung.

Im folgenden Beispiel sollen mehrere Möglichkeiten einer Antragstellung für den Beschäftigungsbonus aufgezeigt werden.

Das antragstellende Unternehmen ist ein verbundenes Unternehmen im Sinne von Art. 3 Abs. 3 der Empfehlung 2003/361/EG der Kommission vom 06. Mai 2003. Das antragstellende Unternehmen ist ein mittleres Unternehmen, das zu Wachstum tendiert (GmbH 2). In der angeführten Grafik ist der Konzernverbund mit den jeweiligen Beteiligungen erkennbar.



Folgende Sachverhalte treten ein

1. Das antragstellende Unternehmen (GmbH 2) beabsichtigt mit 14.08.2017 die Einstellung eines HTL-Maturanten (38,5 h/Woche), der den neunmonatigen Zivildienst bereits abgeleistet hat. Die Absolvierung der Matura liegt jedoch länger als zwölf Monate zurück.

Dieses Arbeitsverhältnis ist förderungsfähig, da der abgeleistete Zivildienst aufgrund der Erwerbstätigkeit als „Jobwechsel“ zu definieren ist.

2. Wie erfolgt die Berechnung des Beschäftigtenstandes innerhalb eines Konzernverbundes?

Innerhalb eines Konzernverbundes ist der Beschäftigungsstand auf Ebene der antragstellenden Konzerneinheit (also des einzelnen Unternehmens – laut Abbildung 1: GmbH 2) zu ermitteln.

3. Handelt es sich bei dem förderungsfähigen Arbeitsverhältnis aus Punkt 1 tatsächlich um einen Zuwachs?

Um festzustellen, ob es sich um ein zusätzliches Arbeitsverhältnis handelt, wird zuerst der Beschäftigtenstand zu folgenden fünf Stichtagen ermittelt:

- Am Tag vor Begründung des ersten förderungsfähigen Arbeitsverhältnisses (13.08.2017) sowie
- zum jeweiligen Ende der vier Vor quartale (30.06.2017; 31.03.2017; 31.12.2016; 30.09.2016).

Sollte der Tag vor Entstehung des ersten zusätzlichen Arbeitsverhältnisses auf ein Quartalsende fallen, werden lediglich vier Beschäftigungsstände erhoben (zum Beispiel Beschäftigungsbeginn: 01.10.2017 -> 30.09.2017 ist gleichzeitig auch Quartalsende; hier werden bloß 4 Stichtage ermittelt).

Der höchste Beschäftigtenstand an einem dieser fünf bzw. vier Stichtage wird als Referenzwert festgelegt und im Förderungsvertrag für die gesamte Programmdauer vertraglich fixiert. Der Beschäftigtenstand wird bei der Ermittlung des Referenzwertes in Köpfen angegeben (zum Beispiel: ein Teilzeit-Arbeitsverhältnis mit 20 h/Woche = 1 Kopf).

Der Zuwachs muss zum Abrechnungszeitpunkt zumindest einen Kopf betragen. Dieser Zuwachs kann durch Einstellung von Voll- oder (mehreren) Teilzeitbeschäftigten entstehen.

Das zusätzlich geschaffene förderungsfähige Arbeitsverhältnis muss der aws binnen 30 Tagen ab Beginn der Pflichtversicherung gemeldet werden. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen, die zusammen das erste Vollzeitäquivalent bilden, beginnt die Frist aber erst mit der letzten Einstellung zu laufen:

Beispiel 1

Person 1 – Beschäftigungsbeginn: 14.08.2017; 38,5 Stunden/Woche (= 1 VZÄ)

Stichtage für Beschäftigtenstand:

13.08.2017	50
30.06.2017	45
31.03.2017	55
31.12.2016	42
30.09.2016	44

Referenzwert: 55 (höchster Wert aller Stichtage)

Der korrekt ausgefüllte und vollständige Antrag muss bis spätestens 13.09.2017 im aws Fördermanager hochgeladen werden.

Beispiel 2

Person 1 – Beschäftigungsbeginn: 14.08.2017; 20 Stunden/Woche

Person 2 – Beschäftigungsbeginn: 01.09.2017; 25 Stunden /Woche

Person 1 + Person 2: erreichen/übertreffen erstmalig 38,5 Stunden/Wochen (= 1 VZÄ); damit wird Person 1 das erste förderungsfähige Arbeitsverhältnis und wird für die Berechnung des Abrechnungsstichtages herangezogen; Die 30-Tages-Frist beginnt allerdings erst bei Anmeldung der 2. Person.

Stichtage für den Beschäftigtenstand:

13.08.2017	50
30.06.2017	45
31.03.2017	55
31.12.2016	42
30.09.2016	44

Referenzwert: 55 (höchster Wert aller Stichtage)

Der korrekt ausgefüllte und vollständige Antrag muss bis spätestens 01.10.2017 (= 30 Tage ab erstmaliger Erreichung/Überschreitung 38,5 Stunden) im aws Fördermanager hochgeladen werden.

Die Korrektheit der Beschäftigungsstände ist von einem Wirtschaftsprüfer oder Steuerberater im Rahmen der Antragstellung zu bestätigen. Förderungswerberinnen und Förderungswerber, die einen rückläufigen Beschäftigungsstand aufweisen, müssen diesen Beschäftigungsrückgang ausgleichen, ehe eine Förderung für zusätzliche Arbeitsverhältnisse ausbezahlt werden kann. Stichtag ist hier jeweils der Tag vor dem Abrechnungsstichtag.

Weiters ist eine systematische Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht zulässig. Zur Kontrolle dieses Umstandes wird die aws beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger die Summe der Jahresbeitragsgrundlagen aller bei der Förderungswerberin bzw. beim Förderungswerber beschäftigten vollversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für jene zwei Kalenderjahre, die der Abrechnung vorangehen, erheben.

Die Beschäftigungsstände umfassen mit Ausnahme von Lehrlingen, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und geringfügig Beschäftigten alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Köpfe). Es zählen dabei aber nur jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Österreich pflichtversichert sind. Karenzierte Arbeitsverhältnisse sind bei der Ermittlung der Beschäftigungsstände zu berücksichtigen (die Rückkehr aus der Karenz stellt daher keine Erhöhung des Beschäftigungsstandes dar).

4. Können neue Arbeitsverhältnisse gefördert werden, wenn bereits ein Probetag absolviert wurde?

Die genannten Arbeitsverhältnisse wären nur förderungsfähig, wenn das Probearbeiten im Zuge einer AMS-Arbeitserprobung, eines AMS-Arbeitstrainings oder einer AMS-Arbeitsplatz-neuqualifizierung stattgefunden hat.

5. Wie werden die Beschäftigtenstände bei einer Betriebsübernahme erhoben?

Im Falle von Übernahmen (Betriebsübergang im Sinne des § 3 AVRAG) ist der Beschäftigungsstand auf Ebene des übergebenden und übernehmenden Unternehmens zu ermitteln und zu addieren. Übernommene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechnen den Beschäftigungsstand auf, aber sind nicht förderungsfähig. Diese Regelung ist außer Kraft gesetzt, wenn es sich um ein Konkurs- oder Sanierungsverfahren nach § 3 AVRAG Abs. 2 handelt.

6. Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen Unternehmen im Konzernverbund wechseln? Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer 1 wechselt von GmbH 2 zu AG C (siehe Abb.: 1) – wäre die Förderungsfähigkeit gegeben?

Nein, weil in diesem Fall ein Konzernverbund (Mehrheitsbeteiligung) vorliegt und Personalverschiebungen innerhalb des Konzerns nicht förderungsfähig sind, wenn die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sechs Monate zuvor schon im Konzernverbund tätig waren.

Liegt die letzte Tätigkeit im Konzernverbund länger als sechs Monate zurück, dann wären sie bei Wiedereintritt förderungsfähig.

Sollte allerdings eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer von AG A zu GmbH 1 wechseln, wäre die Förderungsfähigkeit bei erfüllten Voraussetzungen (zum Beispiel Jobwechsler) gegeben.

7. Was passiert, wenn ein Abbau der Stammebelegschaft erfolgt?

Im Falle einer Reduktion der um förderungsfähigen Arbeitsverhältnisse bereinigten Beschäftigungsstandes (also im Falle eines Abbaus der Stammebelegschaft) gelangt der Zuschuss anteilig zu Auszahlung, sofern:

- Der in der Abrechnung angeführte Beschäftigungsstand (inklusive der förderungsfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) über dem vertraglich fixierten Referenzwert liegt,
- zumindest ein zusätzliches förderungsfähiges Arbeitsverhältnis mit einem Mindestbeschäftigungsausmaß von 38,5 Wochenstunden entstanden ist
- und dieses zumindest durchgängig vier Monate aufrecht geblieben ist.

Andernfalls gebührt für das betreffende Jahr kein Zuschuss.

In der angeführten Darstellung kann man erkennen, dass das erste förderungsfähige Arbeitsverhältnis die Stammebelegschaft auffüllt, die Förderung kann also nur ausbezahlt werden, wenn Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer 2 und 3 gemeldet werden. Hier kommt es zur Aliquotierung bei der Abrechnung 2018. Drei förderungsfähige Arbeitsverhältnisse stehen einem tatsächlichen Zuwachs von 2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber: Der Zuschuss wird in Höhe von 66,67 % ausbezahlt.

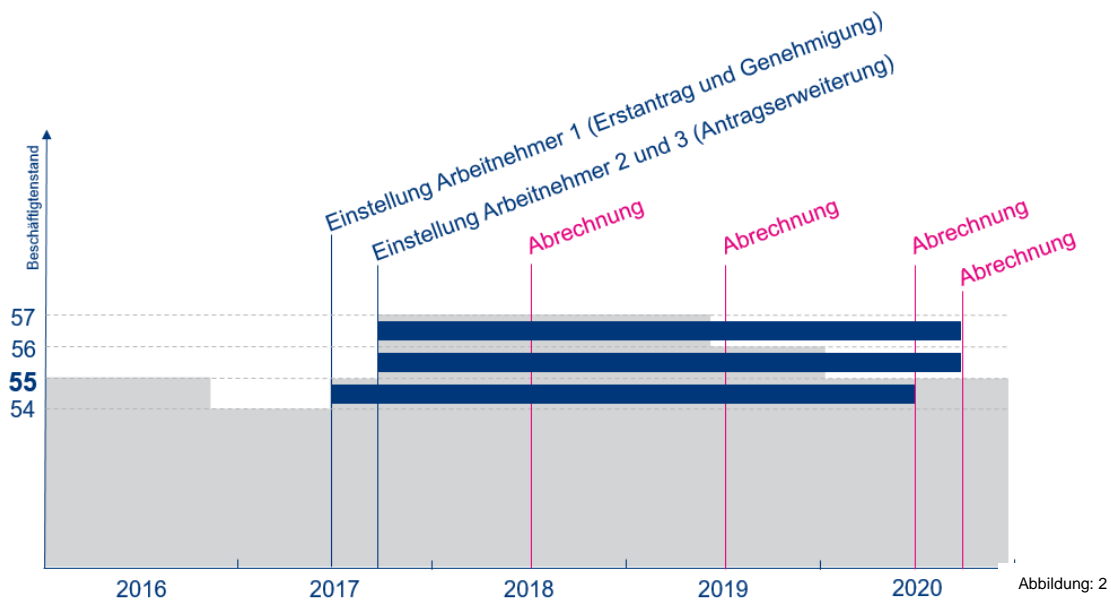


Abbildung: 2

8. Was passiert, wenn zum Abrechnungsstichtag ein förderungsfähiges Arbeitsverhältnis noch keine vier Monate im Unternehmen bestanden hat?

Der Zuschuss wird einmal jährlich im Nachhinein ausbezahlt. Sind zum Abrechnungszeitpunkt die Förderungsvoraussetzungen (Mindestbeschäftigungsdauer von vier Monaten) noch nicht erfüllt, wird der gesamte Zuschuss erst im Folgejahr ausbezahlt.

9. Angenommen GmbH 1 übt hoheitliche Tätigkeiten aus. Ist eine Antragsstellung für den Beschäftigungsbonus möglich?

Wenn ein Unternehmen die Kennung S.13 auf der von der Statistik Austria veröffentlichten Liste gemäß „Europäischen System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung“ hat, darf es keine hoheitlichen Aufgaben vollziehen und muss mit anderen am Markt tätigen Unternehmen im Wettbewerb stehen. Dieser Tatbestand ist von einem Steuerberater/Wirtschaftsprüfer zu bestätigen.

Wenn beispielsweise ein Tourismusverband, der nicht auf der Liste S.13 steht, den Beschäftigungsbonus beantragen will, dann muss dieser den Unternehmerbegriff nach § 1 UGB erfüllen und weiters der Kommunalsteuerpflicht (Ausnahme: § 8 KommStG von Kommunalsteuer befreit oder Anstellung einer begünstigt behinderten Person gem. Art. II § 2 BEinstG) unterliegen.