

Beschäftigungsbonus

FAQ

Wichtige Informationen und häufig gestellte Fragen

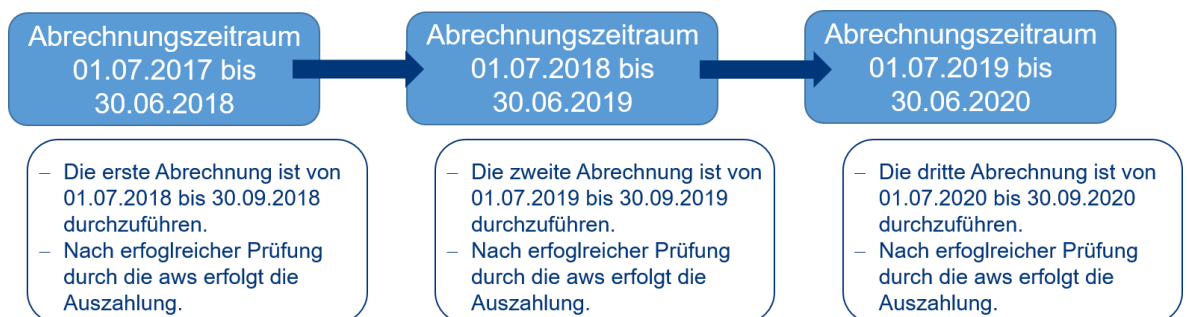
Bitte beachten Sie, dass die Einreichfrist im Programm Beschäftigungsbonus am 31.01.2018 abgelaufen ist. Außerhalb dieser Frist können keine Anträge mehr entgegengenommen werden.

1. Allgemeine Information

1.1. Wie ist die Förderung aufgebaut?

Die Förderung besteht aus jährlichen Abrechnungen, die online im Fördermanager vorzunehmen sind. Ein Abrechnungszeitraum erstreckt sich über maximal ein Jahr. Nach Ablauf des Abrechnungszeitraums ist die Abrechnung binnen drei Monaten durchzuführen. Die erstmalige Abrechnung und Auszahlung erfolgen daher ein Jahr nach Entstehung des ersten zu fördernden Arbeitsverhältnisses. Eine Vorfinanzierung der Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeiträge) durch den Beschäftigungsbonus ist daher nicht möglich. Die jeweiligen Abrechnungszeiträume und Fristen finden Sie in der Genehmigung unter „3. Auszahlung der Förderung“, sowie auch im Fördermanager.

Im Folgenden finden Sie ein Beispiel von einem Unternehmen, dessen förderungsfähige Arbeitnehmerin bzw. förderungsfähiger Arbeitnehmer seit dem 01.07.2017 beschäftigt ist:



1.2. Wer kann die Abrechnung vornehmen?

Die Abrechnung kann nur von den im Fördermanager berechtigten Personen angelegt und abgesendet werden. Bitte beachten Sie, dass das Abrechnungsdokument sowohl vom Förderungsnehmer als auch von einem Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer zu unterschreiben ist.

1.3. Welche Zuschussförderungen schließen den Beschäftigungsbonus aus?

Wird ein Arbeitsverhältnis bereits im Zuge von

- aws Lohnnebenkostenförderung für innovative Start-ups (aws)
- Eingliederungsbeihilfe „Come Back“ (AMS)
- Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen, die die ersten Beschäftigten einstellen (AMS)
- Entgeltbeihilfe (BMASK)
- Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe (BMASK)
- InnovationsassistentInnen/-beraterInnen für KMU (Land Oberösterreich) - Beschäftigungsbonus (Land Kärnten)
- Förderung der 1. Anstellung bei einem EPU (Land Vorarlberg)
- Innovationsassistent 2018 | 2019 (Land Kärnten)
- InnovationsassistentIn (Land Niederösterreich)
- InternationalisierungsassistentIn (Land Kärnten)
- Innovationsassistenz (Land Salzburg)

gefördert bzw. soll für dieses Arbeitsverhältnis parallel zum Beschäftigungsbonus eine der angeführten Förderungen beantragt werden, kann für die betreffende Person kein Beschäftigungsbonus gewährt werden.

Die Liste der Zuschussförderungen wird laufend adaptiert und auf www.beschaefigungsbonus.at veröffentlicht.

Der Erhalt des Beschäftigungsbonus könnte in anderen Förderungsprogrammen einen Ausschluss- oder Doppelförderungstatbestand darstellen. Nähere Informationen finden Sie in den jeweiligen Förderungsrichtlinien.

1.4. Ist der Beschäftigungsbonus steuerpflichtig?

Der Beschäftigungsbonus ist gem. § 3 Abs. 1 Z 35 EstG 1988 von der Einkommenssteuer (bzw. der Körperschaftsteuer) befreit.

1.5. Können zusätzliche Arbeitsplätze, die vor dem 01.07.2017 oder nach dem 31.01.2018 entstanden sind, gefördert werden?

Nein. Es können Arbeitsverhältnisse gefördert werden, die zwischen 01.07.2017 und 31.01.2018 zusätzlich zu bestehenden Arbeitsverhältnissen entstanden sind.

Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.01.2018 entstanden sind, können ausschließlich in Form von Ersatzarbeitskräften beantragt werden. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie unter Punkt 5.

1.6. Eine beantragte Arbeitnehmerin bzw. ein beantragter Arbeitnehmer hat das Unternehmen verlassen. Ist der Austritt zu melden?

Das Austrittsdatum kann der aws via aws Fördermanager bekanntgegeben werden. Dazu klicken Sie bitte in der Übersicht neben Ihrem Antrag auf „Bearbeiten“ und „Ersatzkräfte melden“. Im Anschluss erfassen Sie bei der betreffenden Arbeitnehmerin bzw. beim betreffenden Arbeitnehmer das Austrittsdatum und senden die Nachmeldung ab. Der Vorgang wurde abgeschlossen, sofern Sie per Mail eine Absendebestätigung erhalten.

2. Abrechnung

2.1. In welchem Bereich im aws Fördermanager kann die Abrechnung vorgenommen werden?

Im aws Fördermanager klicken Sie in der Übersicht bitte bei Ihrem Antrag auf „Bearbeiten“ – „Abrechnen“.

2.2. Welche Punkte sind im Zuge der Abrechnung von einem Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer zu bestätigen?

Der Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer bestätigt die Korrektheit der Angaben zum Beschäftigtenstand auf Basis der vorliegenden Personalverrechnungsdaten bzw. Informationen. Die bei Antragstellung bzw. bei Abrechnung zu erbringenden Bestätigungen können auch von unterschiedlichen Steuerberatern bzw. Wirtschaftsprüfern erbracht werden.

Sollte ein Steuerberater bzw. Wirtschaftsprüfer einen Antrag auf Beschäftigungsbonus stellen, können die erforderlichen Bestätigungen selbst erbracht werden (d.h. es muss kein weiterer Steuerberater bzw. Wirtschaftsprüfer hinzugezogen werden).

2.3. Kann die Abrechnung auch von einem gewerblichen Buchhalter unterzeichnet werden?

Nein, die Bestätigung am Abrechnungsformular ist gemäß Sonderrichtlinie „Beschäftigungsbonus“ 7.1 durch die Unterschrift eines Steuerberaters oder Wirtschaftsprüfers herzustellen.

2.4. Wieso scheint eine beantragte Arbeitnehmerin bzw. ein beantragter Arbeitnehmer in der Abrechnung nicht auf?

In der Abrechnung im Abschnitt "1-Abrechnung" scheinen alle förderungsfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf. Nicht aufgelistete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfüllen die Förderungsvoraussetzungen nicht. Diese Personen können weder abgerechnet noch bezuschusst werden.

2.5. Wann erfolgen die weiteren Abrechnungen?

Die Abrechnungszeiträume finden Sie in Ihrer Genehmigung unter „3. Auszahlung der Förderung“.

3. Beschäftigtenstände?

3.1. Wann und wie wird der Beschäftigungszuwachs ermittelt?

Der Referenzwert wird mit dem zum Abrechnungstichtag gültigen Beschäftigtenstand verglichen. Sofern ein Beschäftigungszuwachs von zumindest einem Kopf vorliegt, gelangt der Zuschuss vollständig oder anteilig zur Auszahlung.

3.2. Ein förderungsfähiges Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der viermonatigen Mindestbeschäftigungsdauer im Abrechnungszeitraum. Dadurch kann bei Abrechnung kein Beschäftigungszuwachs nachgewiesen werden (d. h. der Beschäftigtenstand bleibt unverändert). Gelangt der Zuschuss dennoch zur Auszahlung?

Ja, da alle Förderkriterien vorliegen wird dieses Arbeitsverhältnis mittels Korrekturwert am Abrechnungstichtag im Beschäftigtenstand berücksichtigt.

3.3. Sind bei der Ermittlung des Beschäftigungsstandes geliehene Arbeitskräfte zu berücksichtigen?

Nein, da kein Arbeitsverhältnis mit dem Förderungsnehmer besteht. Leiharbeitskräfte fließen ausschließlich in den Beschäftigungsstand des Verleihers (Arbeitskräfteüberlasser) ein.

3.4. Sind bei der Ermittlung des Beschäftigungsstandes Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer aller Betriebstätten des antragstellenden Unternehmens zu berücksichtigen?

Es müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Betriebstätten berücksichtigt werden. Die isolierte Betrachtung einer einzelnen Betriebsstätte ist nicht zulässig.

3.5. Wie werden karenzierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Ermittlung der Beschäftigtenstände berücksichtigt?

Da das Arbeitsverhältnis aufrecht bleibt, sind karenzierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Ermittlung der Beschäftigtenstände zu berücksichtigen. Ebenso zu behandeln sind Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Papamonat, Langzeitkrankenstand sofern Sozialversicherungspflicht entfällt (d.h. bei Entgelt unter 50 %), Unbezahlter Urlaub (länger als einen Monat) und Mutterschutz.

Der Erhalt des Beschäftigungsbonus könnte in anderen Förderungsprogrammen einen Ausschluss- oder Doppelförderungstatbestand darstellen. Nähere Informationen finden Sie in den jeweiligen Förderungsrichtlinien.

3.6. Werden im Ausland gemeldete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von international tätigen Unternehmen bei der Ermittlung des Beschäftigtenstandes berücksichtigt?

Nein, es sind nur jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die in Österreich pflichtversichert sind?

3.7. Was passiert, wenn der Referenzwert am ersten Abrechnungstichtag nicht überschritten wird, d.h. kein Zuwachs vorliegt?

Falls das Unternehmen den Referenzwert am Abrechnungstichtag nicht mit zumindest einem Kopf überschreitet, ist eine Auszahlung des Zuschusses für das erste Förderungsjahr nicht möglich. Falls der Referenzwert im zweiten Jahr am Abrechnungstichtag mit zumindest einem Kopf überschritten wird, kann die Abrechnung für das zweite Förderungsjahr vorgenommen werden.

3.8. Wie ist der Beschäftigtenstand im Falle von Unternehmensübernahmen zu ermitteln?

Bitte beachten Sie Punkt 7 in den FAQs

3.9. Ist das Stundenausmaß bei der Berechnung des Beschäftigtenstandes zu beachten?

Nein, für die Berechnung des Beschäftigtenstandes ist das Stundenausmaß nicht zu beachten.

4. Förderungsfähigkeit?

4.1. Welche Voraussetzungen muss ein förderungsfähiges Arbeitsverhältnis erfüllen?

Förderungsfähige Arbeitsverhältnisse entstehen ab dem 01.07.2017 und vor dem 31.01.2018 durch die Anmeldung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung,

- sind vollversicherungspflichtig (d.h. unterliegen der Pensions-, Kranken- und Unfallversicherungspflicht),
- bestehen ununterbrochen für zumindest vier Monate,
- unterliegen der Kommunalsteuerpflicht,
- unterliegen dem österreichischen Arbeits- und Sozialrecht,
- werden nicht einschlägig zuschussgefördert,
- werden mit ehemals arbeitslos gemeldeten Personen, Bildungsabgängern oder Jobwechslern besetzt.

4.2. Wie „entsteht“ ein förderungsfähiges Arbeitsverhältnis?

Ein förderungsfähiges Arbeitsverhältnis entsteht mit Beginn der Pflichtversicherung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers (d.h. mit Anmeldung beim Sozialversicherungsträger).

4.3. Wie wird die viermonatige Mindestbeschäftigungsdauer ermittelt?

Für die Beurteilung der viermonatigen Mindestbeschäftigungsdauer sind der arbeitsrechtliche Ein- und Austritt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers heranzuziehen. Die relevanten Pflichtversicherungszeiten werden von der aws beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger erhoben.

4.4. Welche Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind förderungsfähig (nicht taxativ)?

- **Freie Dienstnehmer** sind förderungsfähig sofern sie vollversicherungspflichtig sind und die notwendigen Kriterien erfüllen.
Geschäftsführende Gesellschafter sind förderungsfähig, sofern sie im Rahmen des ASVG vollversicherungspflichtig versichert sind.
- **Familienangehörige der Unternehmerin bzw. des Unternehmers** sind förderungsfähig, wenn diese die notwendigen Kriterien erfüllen.
- **Aspiranten** sind bei Übernahme als Fachkraft förderungsfähig, nicht jedoch bei Aufnahme des Aspiranten Jahres.
- **Lehrlinge und Anlernlinge** sind bei Übernahme als Fachkraft förderungsfähig, nicht jedoch bei Aufnahme des Lehrlings oder Anlernlings selbst.
- **Geringfügige Arbeitsverhältnisse** werden nicht gefördert.
- **Teilzeitarbeitsverhältnisse** sind förderungsfähig, sofern es sich um ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis handelt.

4.5. Sind Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die bereits im Unternehmen bzw. im Konzernverbund beschäftigt waren, förderungsfähig?

Der Beschäftigungsbonus kann gewährt werden, sofern die betreffende Arbeitnehmerin bzw. der betreffende Arbeitnehmer in den sechs Monaten vor Aufnahme des zu fördernden Beschäftigungsverhältnisses nicht im Unternehmen bzw. im Konzern beschäftigt oder tätig war. Dies gilt unabhängig von der Dauer der Beschäftigung und umfasst daher auch Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die für einen Tag angemeldet wurden. Der Begriff „beschäftigt“ oder „tätig“ inkludiert auch:

- Leiharbeitskräfte,
- geringfügig Beschäftigte,
- freie Dienstnehmer,
- Karenzierte (aufrechtes Dienstverhältnis),
- Präsenz- und Zivildienstler (aufrechtes Dienstverhältnis),
- Probetage,
- Schulungen.

4.6. Können ehemals geringfügig Beschäftigte bei Aufnahme einer vollversicherungspflichtigen Beschäftigung im antragstellenden Unternehmen bzw. Konzern gefördert werden?

Ja, sofern die geringfügige Beschäftigung länger als sechs Monate zurückliegt und die Förderungskriterien erfüllt werden. Andernfalls liegt eine Vorbeschäftigung im Unternehmen oder im Konzernverbund vor und das Arbeitsverhältnis ist nicht förderungsfähig.

4.7. Sind Personen förderungsfähig, die bereits im Zuge einer AMS-Maßnahme im Unternehmen bzw. im Konzernverbund tätig waren?

Personen, die im Zuge einer AMS-Maßnahme im Unternehmen bzw. im Konzernverbund tätig waren, sind förderungsfähig, sofern kein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen bestand und das antragstellende Unternehmen keinen Personalkostenbeitrag geleistet hat (z.B.: AMS-Arbeitstraining).

Arbeitslosigkeit

4.8. Welche Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erfüllen das Förderungskriterium der Arbeitslosigkeit?

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die in den drei Monaten vor Beginn des Arbeitsverhältnisses arbeitslos gemeldet waren oder sich beim Arbeitsmarktservice in Schulung befunden haben, sind förderungsfähig. Ein Leistungsbezug (z.B. Arbeitslosengeld) wird nicht vorausgesetzt. Die bloße Vormerkung zur Arbeitssuche ist allerdings nicht ausreichend.

4.9. Sind ehemals arbeitslose Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer förderungsfähig, die bereits zuvor im Unternehmen oder im Konzernverbund tätig waren?

Ja, sofern die oben genannten Fristen eingehalten werden und diese in den letzten sechs Monaten vor Aufnahme des zu fördernden Beschäftigungsverhältnisses nicht im antragstellenden Unternehmen bzw. im Konzernverbund tätig waren.

4.10. Wie erfolgt der Nachweis für die Förderungsfähigkeit?

Der Nachweis erfolgt über eine Vormerkung beim Arbeitsmarktservice in Verbindung mit einem geeigneten Aufenthaltstitel jener Person, die in Beschäftigung tritt. Als geeigneter Aufenthaltstitel gelten:

- Nachweis der österreichischen Staatsbürgerschaft (z.B.: Reisepass) - EU Anmeldebescheinigung für EWR-Staatsbürger
- Rot-Weiß-Rot Karte plus (§ 41a NAG)
- Familienangehöriger (§ 47 NAG)
- Daueraufenthalt EU (§ 45 NAG)
- Aufenthaltsberechtigung plus (§ 54 Abs. 1 Z 1 AsylG 2005)

Der jeweilige Aufenthaltstitel muss während der Arbeitslosmeldung und/oder Schulungsmaßnahme Gültigkeit besitzen. Diese Dokumente sind der aws im Zuge der Abrechnung zu übermitteln.

Bildungsabgänger

4.11. Welche Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erfüllen die Voraussetzungen eines Bildungsabgängers?

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nimmt an einer zumindest viermonatigen gesetzlich geregelten Ausbildung teil. Diese Ausbildung darf längstens zwölf Monate vor Beginn des zu fördernden Arbeitsverhältnisses geendet haben oder dauert noch an.

4.12. Wie erfolgt der Nachweis der Förderungsfähigkeit?

Der Nachweis der Förderungsfähigkeit kann beispielsweise mit folgenden Unterlagen erfolgen:

- Teilnahmebestätigung der Bildungseinrichtung, aus welcher die Art (inklusive der gesetzlichen Grundlage) und die Dauer der Ausbildung hervorgeht, oder
- Zeugnis über den Abschluss, aus welchem die Art und die Dauer der Ausbildung hervorgeht.

4.13. Was ist unter einer gesetzlich geregelten Ausbildung zu verstehen?

Die gesetzlich geregelten Ausbildungen werden in einer beispielhaften Liste zusammengefasst, die auf www.beschaeftigungsbonus.at unter Downloads veröffentlicht wurde. Dazu zählen öffentliche und private Schulen, Universitäten, Privatuniversitäten und Fachhochschulen. Lehrlinge zählen ebenfalls zu den gesetzlich geregelten Ausbildungen jedoch sind sie nur bei Übernahme als Fachkraft förderungsfähig, nicht jedoch bei Aufnahme des Lehrlings selbst (d.h. bei Beginn der Lehre).

4.14. Werden ausländische Ausbildungen anerkannt?

Nein, nur inländische Ausbildungen die gesetzlich geregelt sind begründen die Förderungsfähigkeit.

Jobwechsler

4.15. Welche Fristen sind bei Jobwechslern zu beachten?

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer war in Österreich zumindest vier Monate ununterbrochen erwerbstätig und somit pflichtversichert (voll- oder teilversichert), wobei die Erwerbstätigkeit längstens zwölf Monate vor Beginn des zu fördernden Arbeitsverhältnisses geendet hat.

4.16. Wer ist als Jobwechsler einzustufen?

Ehemals selbstständig Tätige sind förderungsfähig, sofern die oben genannten Fristen eingehalten werden.

Personen, die bei einem nun insolventen Arbeitgeber beschäftigt waren sind förderungsfähig, sofern die oben genannten Fristen eingehalten werden.

Ehemals geringfügig Beschäftigte sind förderungsfähig, sofern die oben genannten Fristen eingehalten werden und diese in den sechs Monaten vor Aufnahme des zu fördernden Beschäftigungsverhältnisses nicht im antragstellenden Unternehmen bzw. im Konzernverbund tätig waren.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die bei einem österreichischen Unternehmen angestellt, aber im Ausland tätig waren, sind förderungsfähig, sofern die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in Österreich pflichtversichert war und die oben genannten Fristen eingehalten werden.

4.17. Sind Lehrlinge bei Wechsel eines Lehrbetriebes förderungsfähig?

Nein, Lehrlinge sind während des Lehrverhältnisses nicht förderungsfähig. Auch bei Wechsel des Lehrbetriebes kann kein Beschäftigungsbonus gewährt werden.

5. Abrechnung und Auszahlung

5.1. Was ist unter Ersatzarbeitskräften zu verstehen?

Treten förderungsfähige Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Unternehmen aus, können Ersatzarbeitskräfte an ihrer Stelle in den Förderungsvertrag aufgenommen werden. Ersatzarbeitskräfte sind der aws über den Fördermanager bekanntzugeben, damit der bestehende Förderungsvertrag angepasst werden kann.

5.2. Was muss der Förderungsnehmer bei der Meldung einer Ersatzarbeitskraft beachten?

So wie die ursprüngliche Arbeitnehmerin bzw. der ursprüngliche Arbeitnehmer muss auch die Ersatzarbeitskraft die Förderungsvoraussetzungen nach Punkt 6.1.1 der Sonderrichtlinie Beschäftigungsbonus erfüllen (siehe hierzu auch Abschnitt „4 Förderungsfähigkeit“ der FAQs).

Zusätzlich darf die Ersatzarbeitskraft erst nach dem Austritt der ursprünglichen Arbeitnehmerin bzw. des ursprünglichen Arbeitnehmers in das Unternehmen eintreten. Ein Überschneiden der Beschäftigungszeiträume führt zur Nichtförderungsfähigkeit der Ersatzarbeitskraft (z.B.: Einschulungsphasen).

5.3. Muss die Ersatzarbeitskraft die Tätigkeitsbereiche der ursprünglichen Arbeitnehmerin bzw. des ursprünglichen Arbeitnehmers übernehmen, um gefördert werden zu können?

Die Tätigkeitsbereiche der Ersatzarbeitskraft müssen nicht mit den Tätigkeitsbereichen der ursprünglichen Arbeitnehmerin bzw. des ursprünglichen Arbeitnehmers übereinstimmen.

5.4. Die Ersatzarbeitskraft bezieht ein höheres Bruttoentgelt als die ursprüngliche Arbeitnehmerin bzw. der ursprüngliche Arbeitnehmer. Kann sie trotzdem gefördert werden?

Ja, wobei die Förderungshöhe der Ersatzarbeitskraft durch das beantragte Bruttoentgelt der ursprünglichen Arbeitskraft gedeckelt ist.

5.5. Welche Fristigkeiten gelten bei der Meldung einer Ersatzarbeitskraft?

Die Meldung einer Ersatzarbeitskraft ist an keine Fristen gebunden und sie können jederzeit im Fördermanager gemeldet werden. Die aws empfiehlt Ersatzarbeitskräfte spätestens zwei Wochen vor Ende der Abrechnungsfrist zu melden, da der Förderungsvertrag angepasst werden muss. Im Falle einer späteren Meldung kann die Ersatzarbeitskraft für den betreffenden Förderungszeitraum nicht abgerechnet werden. In den Folgejahren wird jedoch bei Erfüllen der Förderungsvoraussetzungen ein Zuschuss ausbezahlt.

6. Saisonarbeitskräfte

6.1. Was ist unter Saisonarbeitskräften zu verstehen?

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind als Saisonarbeitskräfte einzustufen, wenn sie nach ihrem Austritt wieder in das Unternehmen eintreten.

6.2. Welche Voraussetzungen hat eine förderungsfähige Saisonarbeitskraft zu erfüllen?

Für Saisonarbeitskräfte gelten die gleichen Förderungsvoraussetzungen wie für dauerhaft beschäftigte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Eine Saison ist förderungsfähig, sofern sie sich über die viermonatige Mindestbeschäftigungsdauer erstreckt.

6.3. Ist der aws der Austritt bzw. der Wiedereintritt einer Saisonarbeitskraft bekanntzugeben?

Nur der erstmalige Austritt der Saisonarbeitskraft ist im Fördermanager unter „Bearbeiten – Ersatzarbeitskräfte melden“ bekanntzugeben. Im Zuge dessen können Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer als Saisonarbeitskräfte gekennzeichnet werden. Nachfolgende Ein- und Austritte sind der aws bei als Saisonarbeitskräften gekennzeichneten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern nicht mehr bekanntzugeben.

6.4. Kann der Förderungsnehmer eine Ersatzarbeitskraft für eine Saisonarbeitskraft melden?

Ja, es kann eine Ersatzarbeitskraft für eine Saisonarbeitskraft gemeldet werden. Dazu wenden Sie sich bitte unter info@beschaeftigungsbonus.at an das Beratungsteam Beschäftigungsbonus.

7. Umgründungen

7.1. Welche Informationen und Unterlagen sind der aws zur Verfügung zu stellen?

Im Falle von Umgründungen sollte immer frühzeitig mit der aws Kontakt aufgenommen werden, um die erforderlichen Anpassungen am Förderungsvertrag vornehmen zu lassen. Als Grundlage für die Anpassung dient der Umgründungsvertrag oder ein Bestätigungsschreiben, aus dem die Übernahme der dienstrechtlichen Arbeitsverträge im Wege einer Gesamtrechtsnachfolge (vgl. § 142 UGB) oder anderweitig nach § 3 AVRAG hervorgeht. Diese Unterlagen werden von der aws im Bedarfsfall angefordert.

7.2. Übernahmen

Das übernehmende Unternehmen tritt als neuer Vertragspartner in den bestehenden Förderungsvertrag zu den gleichen Konditionen ein, d.h. Abrechnungszeiträume und bereits fixierte Referenzwerte bleiben unverändert bestehen.

Der Beschäftigtenstand ist ab dem Zeitpunkt der Übernahme auf Ebene des neuen Vertragspartners zu ermitteln. Ein Zuwachs liegt vor, sofern dieser Beschäftigtenstand den

bereits fixierten Referenzwert überschreitet. In diesen Fällen gelangt der Zuschuss ganz oder teilweise zur Auszahlung.

Die aws behält sich eine Detailüberprüfung der Übernahme vor, um auszuschließen, dass Organisationsänderungen zur Umgehung der Förderungsbestimmungen vorgenommen wurden (siehe Punkt 6.2.1 der Sonderrichtlinie Beschäftigungsbonus).

7.3 Verschmelzungen

Im Falle von Verschmelzungen tritt das neu entstehende Unternehmen als neuer Vertragspartner in den bestehenden Förderungsvertrag zu den gleichen Konditionen ein, d.h. Abrechnungszeiträume und bereits fixierte Referenzwerte bleiben unverändert bestehen.

Beispiel 1

Unternehmen A ist Förderungsnehmer und fusioniert mit Unternehmen B zu Unternehmen C. Der von Unternehmen A beantragte und bereits genehmigte Förderungsvertrag wird nach der Verschmelzung mit Unternehmen B zu Unternehmen C von diesem zu den gleichen Konditionen übernommen.

Beispiel 2

Unternehmen A und B sind Förderungsnehmer und fusionieren zu Unternehmen C. Die von Unternehmen A und B beantragten und bereits genehmigten Förderungsverträge werden nach der Verschmelzung zu Unternehmen C als zwei eigenständige Verträge zu unveränderten Konditionen übernommen.

Es müssen daher zwei eigenständige Abrechnungen zu den in den jeweiligen Verträgen genannten Abrechnungsstichtagen vorgenommen werden. Der Beschäftigtenstand ist ab dem Zeitpunkt der Übernahme auf Ebene des neuen Vertragspartners (Unternehmen C) zu ermitteln. Ein Zuwachs liegt vor, sofern dieser Beschäftigtenstand den bereits fixierten Referenzwert überschreitet. In diesen Fällen gelangt der Zuschuss ganz oder teilweise zur Auszahlung.

Ergänzung zu Beispiel 2

Unternehmen C übernimmt die Förderungsverträge von Unternehmen A (bereits fixierter Referenzwert von 80, Abrechnungsstichtag 01.07.2019) und von Unternehmen B (bereits fixierter Referenzwert von 110, Abrechnungsstichtag 01.09.2019).

Es sind zwei separate Abrechnungen zu den jeweiligen Stichtagen vorzunehmen:

- Übersteigt der Beschäftigtenstand von Unternehmen C am Abrechnungsstichtag 01.07.2019 den Referenzwert von 80, gelangt der Zuschuss ganz oder teilweise zur Auszahlung.
- Übersteigt der Beschäftigtenstand von Unternehmen C am Abrechnungsstichtag 01.09.2019 den Referenzwert von 110, gelangt der Zuschuss ganz oder teilweise zur Auszahlung.

Die aws behält sich eine Detailüberprüfung des Verschmelzungsvorgangs vor, um auszuschließen, dass Organisationsänderungen zur Umgehung der Förderungsbestimmungen vorgenommen wurden (siehe Punkt 6.2.1 der Sonderrichtlinie Beschäftigungsbonus).

7.3 Spaltungen

Im Falle von Ab- oder Aufspaltungen muss der Förderungsnehmer entscheiden, welches der aus der Spaltung hervorgegangene Unternehmen als neuer Vertragspartner in den bestehenden Förderungsvertrag zu den gleichen Konditionen eintritt. Abrechnungszeiträume und bereits fixierte Referenzwerte bleiben unverändert bestehen. Ebenso bleiben beim neuen Vertragspartner beschäftigte förderungsfähige Arbeitnehmer Teil des Förderungsvertrages. Anstelle von förderungsfähigen Arbeitnehmern, die nicht vom neuen Vertragspartner beschäftigt werden, können Ersatarbeitskräfte gemeldet werden.

Der Beschäftigtenstand ist ab dem Zeitpunkt der Ab- oder Aufspaltung auf Ebene des neuen Vertragspartners zu ermitteln. Ein Zuwachs liegt vor, sofern dieser Beschäftigtenstand den bereits fixierten Referenzwert überschreitet. Nur in diesen Fällen gelangt der Zuschuss ganz oder teilweise zur Auszahlung.

8. Geförderte Kosten

8.1. Welche Lohnnebenkosten sind förderungsfähig?

Der Lohnnebenkostenbegriff umfasst folgende Dienstgeberbeiträge:

- Krankenversicherungsbeitrag
- Unfallversicherungsbeitrag
- Pensionsversicherungsbeitrag
- Arbeitslosenversicherungsbeitrag
- IESG-Zuschlag (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz)
- Wohnbauförderungsbeitrag
- Mitarbeitervorsorge (BMSVG)
- Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds
- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (Kammerumlage der Wirtschaftskammer)
- Kommunalsteuer

8.2. Welche Lohnnebenkosten sind nicht förderungsfähig?

Nicht förderungsfähig sind Lohnnebenkosten, die durch den o.a. Lohnnebenkostenbegriff nicht gedeckt sind oder über die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage hinausgehen.

Hierbei handelt es sich beispielsweise um den Nachtschwerarbeitsbeitrag oder die U-Bahn-Steuer. Verzugszinsen, Säumniszuschläge, Verwaltungsstrafen, Beitragszuschläge und Ordnungsbeiträge können ebenfalls nicht gefördert werden. Urlaubersatzleistungen sind ebenfalls nicht förderungsfähig, da das arbeitsrechtliche Ende der Beschäftigung für die Förderung maßgeblich ist.

Ebenso können zukünftige Schwankungen in den Bruttolöhnen nicht berücksichtigt werden. Diese Änderungen wurden bereits vorweggenommen in dem die im Rahmen der Antragstellung angeführten Jahresbruttolöhne/-gehälter mit zwei Prozent p.a. valorisiert und als Bemessungsgrundlage fixiert wurden.

8.3. Für welchen Zeitraum sind die Dienstgeberbeiträge anzugeben?

Dienstgeberbeiträge sind für den jeweiligen Förderungszeitraum anzugeben. Dieser Zeitraum wird im aws Fördermanager bei den Angaben zu den Arbeitsverhältnissen angezeigt. Bitte beachten Sie, dass die Höhe der Förderung mit der ursprünglich beantragten Summe gedeckelt ist. Bezahlte Dienstgeberbeiträge betragen üblicherweise 30,35 % des Bruttoentgelts.

8.4. Sind die förderungsfähigen Kosten durch eine Obergrenze begrenzt?

Ja. Die Bemessungsgrundlage (Jahresbeitragsgrundlage) ist mit der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt. Diese beläuft sich im Kalenderjahr 2018 auf EUR 71.820,-
p.a.

8.5. Was bedeutet die maximale Zuschusshöhe genau?

Das sind 50 % der Lohnnebenkosten (auf drei Jahre) gerechnet für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Bestandteile des Förderungsvertrages sind. Die Zuschusshöhe hängt von der Anzahl der zusätzlichen Arbeitsverhältnisse und der Höhe des Jahresbruttoentgelts ab.

8.6. Kann es zu einer Aliquotierung des Zuschusses kommen?

Ja, falls zum Abrechnungszeitpunkt ein Zuwachs nachgewiesen werden kann, dieser jedoch unter der Anzahl der abgerechneten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegt. In diesem Fall gelangt der Zuschuss anteilig zur Auszahlung.

8.7. Kann der Zuschuss für Arbeitsverhältnisse ausbezahlt werden, die zum Abrechnungszeitpunkt noch keine vier Monate bestehen?

Nein, da zum Abrechnungszeitpunkt die Förderungsvoraussetzungen (Mindestbeschäftigungsdauer von vier Monaten) noch nicht erfüllt sind. In diesem Fall gelangt der komplette Zuschuss für dieses Arbeitsverhältnis im Folgejahr zur Auszahlung.