**Die komplexen Fördervoraussetzungen des Beschäftigungsbonus, geschildert an Hand eines praktischen Falls**

Beispiel:

Ein Betrieb hat aktuell 20 Mitarbeiter. In den letzten Jahren war der Beschäftigtenstand im Grund gleichbleibend. Am 1.7. möchte der Betrieb 2 neue Mitarbeiter aufnehmen, am 1.1.2018 einen weiteren, sind sie förderbar?

Damit die Mitarbeiter förderbar sind, müssen diese insbesondere

* zusätzlich sein und
* unter den Kreis der förderbaren Personen fallen.

**Berechnung der Zusätzlichkeit, die je nach Fall und Größe des Betriebes sehr komplex werden kann**

Die Zusätzlichkeit wird durch einen Stichtagsvergleich ermittelt: Es werden die Beschäftigtenständen an 5 Stichtagen des vorangegangenen Jahres verglichen und der höchste Wert ermittelt. Beschäftigungsrückgänge müssen erst aufgefüllt werden, bevor ein Arbeitsverhältnis zusätzlich und damit förderbar wird. Der höchste Beschäftigtenstand der 5 Stichtage bildet den Referenzwert für die Beurteilung der Zusätzlichkeit.

Im konkreten Beispiel sind für die Beurteilung der Zusätzlichkeit die Beschäftigtenstände zum 30.6.2016, 30.9.2016, 31.12.2016, 31.3.2017 und 30.6.2017 sowie 30.9.2017 und 30.12.2017 relevant. Fluktuationen, die sich auf die 5 Stichtage auswirken, können einen entscheidenden Einfluss auf die Beurteilung der Zusätzlichkeit haben.

Beispiel – Prüfung der Zusätzlichkeit:

Im Betrieb sind am 30.6.2016 20 Mitarbeiter und 2 Lehrlinge beschäftigt.

* **Zum 30.6.2016 ist der Quartalswert 20.**

Ende August 2016 beenden 2 Lehrlinge die Lehrzeit und sind ab 1.9. in der Behaltepflicht, 2 neue Lehrlinge beginnen.

Da die 2 ausgelernten „Lehrlinge“ in der Behaltepflicht zum Beschäftigtenstand zählen, erhöht sich der Beschäftigtenstand. (Ebenso wäre der Fall, wenn im September etwa 2 Praktikanten als Dienstnehmer beschäftigt wären, auch sie würden den Beschäftigtenstand kurzfristig erhöhen)

* **Zum 30.9.2016 ist der Quartalswert 22.**

Ende Oktober 2016 geht eine Mitarbeiterin in Mutterschutz und eine Karenzvertretung wird aufgenommen. Die Mitarbeiterin in Mutterschutz zählt, wie uns aus Informationen des BMWFW bekannt ist, nicht mehr zum Beschäftigtenstand. Eine neue Karenzvertretung beginnt am 1.11.2016

* **Ende Dezember 2016 ist der Quartalswert 22.**

Die 2 ausgelernten „Lehrlinge“ beginnen am 1.1.2017 ihren Präsenzdienst. Der Beschäftigtenstand reduziert sich.

* **Ende März 2017 ist der Quartalswert 20.**

Keine Veränderung im Beschäftigtenstand.

* **Ende Juni 2017 (Stichtag unmittelbar vor Beginn des ersten für die Zusätzlichkeit zu prüfenden Dienstverhältnisses) Wert 20.**

Im konkreten Fall würde der Referenzwert aus den 5 Beschäftigtenständen 22 lauten. Förderbar wären damit nur Beschäftigungsverhältnisse über dem Referenzwert von 22. Da am 30.6.2017 der Betrieb nur 20 Beschäftigte hat, sind die 2 am 1.7.2017 aufgenommen Mitarbeiter nicht förderbar. Er kann am 1.7.2017 noch keinen Förderantrag stellen.

Weitere Prüfung der Zusätzlichkeit des am 1.1.2018 aufgenommenen Mitarbeiters, weitere Quartalsstichtage am 30.9. und 31.12.2017 relevant.

Die 2 am 1.7.2017 aufgenommenen Mitarbeiter erhöhen den Beschäftigtenstand.

* **Ende September 2017 ist der Quartalswert 22.**

Keine Veränderung im Beschäftigtenstand.

* **Ende Dezember 2017 ist der Wert 22** (Wert unmittelbar vor Beginn des neuen Dienstverhältnisses)

Der am 1.1.2018 aufgenommene Mitarbeiter ist der 23. und damit über dem Referenzwert von 22 (gebildet aus den Stichtagen 31.12.2017, 30.9.2017, 30.6.2017, 31.3.2017 und 31.12.2016) und damit förderbar.

**Der Kreis der förderbaren Personen**

Nicht jeder zusätzlich beschäftigte Mitarbeiter wird gefördert, sondern nur jener, der

* in den letzten 3 Monaten zumindest einmal beim AMS arbeitslos gemeldet gewesen war und entweder österreichischer Staatsbürger, EWR-Bürger im Besitz einer EU-Anmeldebescheinigung oder Drittstaatsangehöriger mit einem geeigneten Aufenthaltstitel (etwa Rot-Weiß-Rot-Karte plus) ist oder
* in den letzten 12 Monaten zumindest 4 Monate an einer Ausbildung einer österreichischen Bildungseinrichtung teilgenommen hat („Bildungsabgänger“) oder
* in den letzten 12 Monaten in Österreich mindestens 4 Monate (voll- oder teilversichert[[1]](#footnote-1)[1]) erwerbstätig gewesen war („Jobwechsler“).

Beispiel:

* Im Betrieb bewirbt sich ein junger Österreicher, der nach einer topabgelegten Matura ein Auslandsjahr anhängt, er ist weder ein förderbarer Bildungsabgänger noch Jobwechsler. **Er muss (trotz Jobangebot!) extra zum AMS gehen und sich arbeitslos melden,** um förderbar zu sein.
* Ein weiterer Bewerber ist ein ungarischer Staatsbürger mit freiem Arbeitsmarktzugang. Wenn er kein „Jobwechsler“ ist, benötigt er neben der Arbeitslosenmeldung zusätzlich eine Anmeldebescheinigung von der BH/Magistrat. Es ist zu befürchten, dass die Ausstellung der Anmeldebescheinigung für neu zugewanderte EU-Bürger in der Praxis nahezu unmöglich sein und mitunter sehr (!) lange dauern wird.

**Weg zur Erlangung der Förderung**

* **Antragstellung bei der aws binnen 30 Kalendertagen nach Beschäftigungsbeginn des ersten zusätzlichen Mitarbeiters durch Betriebsinhaber und Wirtschaftsprüfer/Steuerberater**
* mit Erklärung, dass die Fördervoraussetzungen vorliegen,
* samt Erklärung, dass der Arbeitnehmer nicht in den letzten 6 Monaten im Unternehmen oder Konzernverbund tätig war (auch nicht etwa als Leiharbeitnehmer),
* samt Bekanntgabe der Beschäftigtenstände zu den 5 Stichtagen (Bestätigung durch Steuerberater),
* mit Vorlage der Anmeldung bei der GKK und
* Erklärung, dass die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Weiterleitung der Daten vorliegt.
* **Ausstellung des Fördervertrages durch aws mit Festlegung des Referenzwertes**

Jede weitere Beschäftigung eines zusätzlichen Mitarbeiters erfordert eine neuerliche Antragstellung und eine Erweiterung des Fördervertrags. Dasselbe gilt bei einer Erhöhung der Wochenstunden und damit Erhöhung des Entgelts.

**Abrechnung und Auszahlung nach einem Jahr**

Der Betrieb hat vor der Auszahlung einen umfassenden Sachbericht mit zahlreichen Bestätigungen (Arbeitslosemeldung, EU-Anmeldebescheinigung, Besuch der Bildungseinrichtung, Dauer des förderbaren Dienstverhältnisses, Ausmaß der gewöhnlichen Arbeitszeit, ...) zu erbringen und einen zahlenmäßigen Nachweis der Beitragszahlungen zu liefern. Noch unklar, wie dieser Nachweis zu erfolgen haben wird, da derzeit die Zuordnung von Beitragszahlungen zu konkreten Personen durch die GKKs/HV nicht möglich ist. Die förderbaren Beitragszahlungen werden sich im Übrigen in vielen Fällen nicht mit den konkret gezahlten Beiträgen decken. Einerseits, da die förderbaren Beiträge mit der Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt sind, dies obwohl sowohl der FLAF-Beitrag als auch der Beitrag zur Mitarbeitervorsorge keine Deckelung vorsehen. Andererseits etwa, weil Gehaltserhöhungen pauschal mit 2% p.a. abgegolten werden. Wir gehen davon, dass die Trennung zwischen förderbaren und nicht förderbaren Lohnnebenkosten nicht der Betrieb zu machen hat, dies ist derzeit aber noch unklar.

Wenn zusätzliche, an sich förderbare Dienstverhältnisse, aus welchen Gründen auch immer, in der Folge nicht 4 Monate dauern, wird es zu keiner Auszahlung der Förderung kommen.

**Abrechnung und Auszahlung in den Folgejahren**

Auch in den Folgejahren sind der Sachbericht und Nachweis der bezahlten Beiträge zu wiederholen.

1. [1] geringfügiges Dienstverhältnis reicht [↑](#footnote-ref-1)