

Beschäftigungsbonus

FAQ

Wichtige Information

Die Angaben und Informationen auf der Website der aws zum Beschäftigungsbonus stellen kein Angebot zum Abschluss eines Förderungsvertrages dar, sondern sind lediglich eine Einladung zur Abgabe eines Förderungsantrages. Der Bund/das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft behält sich ausdrücklich vor, Förderzusagen erst nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes, mit dem die Begründung von Vorbelastungen durch den Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft genehmigt wird sowie das Austria Wirtschaftsservice-Gesetz und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden, und nach Vorliegen einer Rückantwort der Europäischen Kommission zum Beschäftigungsbonus abzugeben. Dies ist aus Gründen der Rechtssicherheit erforderlich.

1. Allgemeine Fragen

1.1 Wer kann einen Antrag stellen?

Einen Antrag für den Beschäftigungsbonus können ausschließlich Unternehmen stellen, in denen zusätzliche Arbeitsverhältnisse entstehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können keinen Antrag stellen.

1.2 Wer bekommt den Zuschuss?

Der Beschäftigungsbonus wird dem Unternehmen das den Antrag stellt ausbezahlt.

1.3 Können zusätzliche Arbeitsplätze, die vor dem 1.7.2017 entstehen, gefördert werden?

Nein. Es können Arbeitsverhältnisse gefördert werden, die ab dem 1.7.2017 zusätzlich zu bestehenden Arbeitsverhältnissen entstehen.

1.4 Wann kann der Antrag gestellt werden?

Grundsätzlich kann der Antrag binnen 30 Kalendertagen nach Entstehung des zu fördernden Arbeitsverhältnisses gestellt werden. Für Ausnahmen siehe die Frage „Wann ist der aws das förderungsfähige Arbeitsverhältnis bekannt zu geben?“.

1.5 Ist der Beschäftigungsbonus steuerpflichtig?

Der Beschäftigungsbonus ist von der Einkommenssteuer (bzw. der Körperschaftsteuer) befreit.

2. Wer kann die Förderung beantragen?

- 2.1 Kann der Beschäftigungsbonus von Unternehmen aller Größen beantragt werden?
Ja. Antragsberechtigt sind Kleinst- und Kleinunternehmen, mittlere Unternehmen und Großunternehmen.
- 2.2 Kann der Beschäftigungsbonus unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens beantragt werden?
Ja.
- 2.3 Können mehrere Anträge gestellt werden?
Nein, pro Unternehmen kann – nach Maßgabe der verfügbaren Budgetmittel – ein Antrag gestellt und durch Meldung weiterer förderungsfähiger Arbeitsverhältnisse kontinuierlich erweitert werden.
- 2.4 Kann der Beschäftigungsbonus von ausländischen Unternehmen beantragt werden?
Nein, das antragstellende Unternehmen muss einen Sitz oder eine Betriebsstätte in Österreich haben. Die Beurteilung dieser Fragestellung ist an die Kommunalsteuerpflicht des antragstellenden Unternehmens geknüpft (ausgenommen bei jenen Unternehmen, die ihren Sitz oder eine Betriebsstätte in Österreich haben und gemäß § 8 KommStG von der Kommunalsteuer befreit sein).
- 2.5 Kann der Beschäftigungsbonus von Unternehmen aller Branchen beantragt werden?
Ja.
- 2.6 Kann ein Unternehmen, das im Eigentum des Bundes, eines Bundeslandes, einer Gemeinde oder von Gemeindeverbänden steht einen Antrag stellen?
Ja. Sofern das Unternehmen von der Statistik Austria als staatliche Einheit mit der Kennung S.13 geführt wird, ist bei Antragstellung durch einen Steuerberater bzw. durch einen Wirtschaftsprüfer zu bestätigen, dass es im Wettbewerb mit anderen am Markt tätigen Unternehmen steht und keine hoheitlichen Aufgaben vollzieht.
- 2.7 Kann der Beschäftigungsbonus von Vereinen beantragt werden?
Ja, sofern es sich beim antragstellenden Verein um ein Unternehmen handelt. Dies umfasst all jene Vereine, die ihre Leistungen regelmäßig auf dem Markt gegen Entgelt anbieten (z.B.: Verkaufshop von Vereinsartikeln). Ein Verein ohne Außentätigkeit (z.B.: ein Tarockclub), der sich ausschließlich über Mitgliedsbeiträge finanziert, ist hingegen kein Unternehmen und daher nicht antragsberechtigt.
- 2.8 Kann der Beschäftigungsbonus von Privatschulen oder privaten Kindergärten beantragt werden?
Ja, da es sich um private Rechtsträger handelt.

2.9 Kann der Beschäftigungsbonus von neu gegründeten Unternehmen beantragt werden?

Ja. Neugegründete Unternehmen können einen Antrag für den Beschäftigungsbonus stellen. Es ist von einem Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer zu bestätigen, dass diese Neugründung nicht zur Umgehung von Förderungsbestimmungen erfolgt ist. Eine derartige Neugründung liegt beispielsweise vor, wenn bereits bestehende Arbeitsplätze in eine neu gegründete Gesellschaft mit identem Geschäftszweck verschoben werden, ohne dass sich die Mehrheitsverhältnisse ändern.

Eine Umgehung von Förderungsbestimmungen ist nicht anzunehmen, wenn die Neugründung vor dem 01.01.2017 erfolgt ist.

2.10 Kann der Beschäftigungsbonus von Unternehmen beantragt werden, die aus einer Aus- oder Umgründung entstanden sind?

Ja. Unternehmen die aus einer Aus- und Umgründung entstehen sind antragsberechtigt. Es ist von einem Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer zu bestätigen, dass diese Aus- bzw. Umgründung nicht zur Umgehung von Förderungsbestimmungen erfolgt ist (z. B. Verlagerung von bereits bestehenden Arbeitsplätzen).

Eine Umgehung von Förderungsbestimmungen ist nicht anzunehmen, wenn die Aus- oder Umgründung vor dem 01.01.2017 erfolgt ist.

2.11 Kann der Beschäftigungsbonus von in Gründung befindlichen Unternehmen beantragt werden?

Nein. Die Gründung des Unternehmens muss bereits erfolgt sein (durch z. B. Eintragung ins Firmenbuch, Lösung eines Gewerbescheines).

2.12 Kann der Steuerberater bzw. der Wirtschaftsprüfer während der Förderungslaufzeit wechseln?

Ja, die bei Antragstellung bzw. bei Abrechnung zu erbringenden Bestätigungen können von unterschiedlichen Steuerberatern bzw. Wirtschaftsprüfern erbracht werden.

2.13 Kann ein antragstellender Steuerberater bzw. Wirtschaftsprüfer die erforderlichen Bestätigungen selbst erbringen?

Ja. 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).

3. Welche Arbeitsverhältnisse können gefördert werden?

Welche Kriterien muss eine zusätzlich beschäftigte Person erfüllen?

3.1 Welche Voraussetzungen muss ein förderungsfähiges Arbeitsverhältnis erfüllen?

Förderungsfähige Arbeitsverhältnisse...

- entstehen ab 01.07.2017 durch 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 (siehe weiter unten),
- werden mit ehemals arbeitslos gemeldeten Personen, Bildungsabgängern oder Jobwechslern besetzt.

3.2 Wie „entsteht“ ein förderungsfähiges Arbeitsverhältnis?

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

3.3 Wie wird die viermonatige Mindestbeschäftigungsdauer ermittelt?

Für die Beurteilung der viermonatigen Mindestbeschäftigungsdauer sind Beginn und Ende der Pflichtversicherung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers heranzuziehen.

3.4 Sind von der Kommunalsteuerpflicht befreite Arbeitsverhältnisse förderungsfähig?

Sofern die Arbeitsverhältnisse gemäß § 8 KommStG von der Kommunalsteuer befreit sind oder die Einstellung einer begünstigt behinderten Person gemäß Art. II § 2 BEinstG betreffen, sind von der Kommunalsteuerpflicht befreite Arbeitsverhältnisse förderungsfähig.

3.5 Welche einschlägigen 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)
- Beschäftigungsbonus (Land Kärnten)
- Förderung der 1. Anstellung bei einem EPU (Land Vorarlberg)

gefördert bzw. wird für dieses Arbeitsverhältnis eine Förderung beantragt, kann für die betreffende Person kein Beschäftigungsbonus gewährt werden. Die Liste der Zuschussförderungen wird laufend adaptiert und ab Programmstart 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.

- 3.6 Kann der Beschäftigungsbonus mit einer Lohnnebenkostenbefreiung gemäß NeuFöG kombiniert werden?
Ja. Nicht bezahlte Lohnnebenkostenbestandteile können im Beschäftigungsbonus jedoch nicht bezuschusst werden.
- 3.7 Wann ist der aws das förderungsfähige Arbeitsverhältnis bekannt zu geben?
Das zusätzlich geschaffene förderungsfähige Arbeitsverhältnis ist der aws binnen 30 Kalendertagen ab Beginn der Pflichtversicherung zu melden. Davon ausgenommen sind Teilzeitarbeitsverhältnisse, die zusammen das erste Vollzeitäquivalent bilden. In diesen Fällen kann der Nachweis auch nach Ablauf der 30-Tagesfrist erfolgen.

Beispiel:

Zwei Teilzeitarbeitsverhältnisse entstehen am 01.07.2017 bzw. am 01.09.2017 durch Anmeldung der Arbeitnehmerinnen bzw. der Arbeitnehmer beim Sozialversicherungsträger. In Summe bilden sie das erste Vollzeitäquivalent. Der Antrag ist daher bis spätestens 01.10.2017 zu stellen (d.h. die 30-Tagesfrist wurde für das erste Teilzeitarbeitsverhältnis außer Kraft gesetzt).

- 3.8 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 bzw. tätig waren. Dies inkludiert auch:
- Leiharbeitskräfte,
 - geringfügig Beschäftigte,
 - freie Dienstnehmer,
 - Karenzierte (aufrechtes Dienstverhältnis),
 - Präsenz- und Zivildieneer (aufrechtes Dienstverhältnis).

Andernfalls ist keine Förderung möglich.

- 3.9 Sind Personen förderungsfähig, die bereits im Zuge einer Arbeitserprobung, eines Arbeitstrainings oder einer Arbeitsplatzneuqualifizierung im Unternehmen bzw. im Konzernverbund beschäftigt waren?
Ja, Personen die im Zuge einer Arbeitserprobung, eines Arbeitstrainings oder einer Arbeitsplatzneuqualifizierung im Unternehmen bzw. im Konzernverbund beschäftigt waren sind förderungsfähig.

- 3.10 Sind Teilzeitarbeitsverhältnisse förderungsfähig?
Ja. Teilzeitarbeitsverhältnisse sind förderungsfähig, sofern es sich um ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis handelt. Vollversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse sind in allen Zweigen der Sozialversicherung (das sind Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung) pflichtversichert.
- Bitte beachten Sie, dass zumindest zwei Teilzeitarbeitsverhältnisse mit einem Mindestbeschäftigungsausmaß von insgesamt 38,5 Wochenstunden nachgewiesen werden müssen, um das erforderliche zusätzliche Vollzeitäquivalent nachweisen zu können.
- 3.11 Können geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden?
Nein.
- 3.12 Können ehemals geringfügig Beschäftigte bei Aufnahme einer vollversicherungspflichtigen Beschäftigung im antragstellenden Unternehmen bzw. Konzern gefördert werden?
Nein, da die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in den vergangenen sechs Monaten bereits im antragstellenden Unternehmen bzw. Konzern tätig war.
- 3.13 Sind Lehrlinge die als Fachkraft übernommen werden förderungsfähig?
Ja, bei Übernahme als Fachkraft sind Lehrlinge förderungsfähig, nicht jedoch bei Aufnahme des Lehrlings selbst (d.h. bei Beginn der Lehre).
- 3.14 Sind Aspiranten die als Fachkraft übernommen werden förderungsfähig?
Ja, bei Übernahme als Fachkraft sind Aspiranten förderungsfähig, nicht jedoch bei Aufnahme des Aspirantenjahres.
- 3.15 Sind karenzierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrer Rückkehr in das antragstellende Unternehmen förderungsfähig?
Nein, karenzierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen in einem aufrechten Arbeitsverhältnis. Das Kriterium der Zusätzlichkeit ist daher nicht erfüllt.
- 3.16 Sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer förderungsfähig, wenn sie vor Ablauf der viermonatigen Mindestbeschäftigungsdauer ihre Karenz antreten?
Da auch während der Karenz ein aufrechtes Arbeitsverhältnis besteht, sind karenzierte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer grundsätzlich förderungsfähig. Nachweislich bezahlte Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeiträge) können daher bezuschusst werden.
- 3.17 Sind (geschäftsführende) Gesellschafter förderungsfähig?
Ja, sofern diese im Rahmen des ASVG pflichtversichert sind.
- 3.18 Sind Familienangehörige der Unternehmerin bzw. des Unternehmers förderungsfähig?
Ja, sofern diese die notwendigen Kriterien erfüllen.
- 3.19 Sind freie Dienstnehmer förderungsfähig?
Ja, sofern diese vollversicherungspflichtig sind und die notwendigen Kriterien erfüllen.

- 3.20 Existiert eine Obergrenze an zusätzlichen, förderungsfähigen Arbeitsverhältnissen?
Nein.
- 3.21 Wie ist der Konzernverbund definiert?
Zum Konzernverbund zählen „verbundene“ Unternehmen gemäß Art. 3 Abs. 3 der Empfehlung 2003/361/EG der Kommission vom 06. Mai 2003 [\[Link\]](#), veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Union, ABl. Nr. L 124/36 vom 20. Mai 2003. Die Definition nach § 189a UGB ist nicht anzuwenden.

Ehemals arbeitslose Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer

- 3.22 Wann ist eine beim AMS vorgemerkte Arbeitnehmerin bzw. ein beim AMS vorgemerkter Arbeitnehmer förderungsfähig?
Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer die arbeitslos gemeldet sind oder sich beim Arbeitsmarktservice in Schulung befinden sind förderungsfähig. Die bloße Vormerkung zur Arbeitssuche ist nicht ausreichend.
- 3.23 Wird ein Leistungsbezug (z. B. Arbeitslosengeld) vorausgesetzt?
Nein, es wird kein Leistungsbezug (z. B. Arbeitslosengeld) vorausgesetzt.
- 3.24 Wie lange kann die Arbeitslosigkeit zurückliegen?
Eine Förderung im Rahmen des Beschäftigungsbonus ist möglich, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in den drei Monaten vor Beginn des zu fördernden Arbeitsverhältnisses zumindest einen Tag arbeitslos gemeldet war oder sich beim Arbeitsmarktservice in Schulung befand.
- 3.25 Sind ehemals arbeitslose Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer förderungsfähig, die bereits zuvor im Unternehmen oder im Konzern 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 antragstellenden Konzern tätig waren.
- 3.26 Wie erfolgt der Nachweis für die Förderungswürdigkeit?
Der Nachweis erfolgt über eine Vormerkung beim Arbeitsmarktservice in Verbindung mit einem geeigneten Aufenthaltstitel jener Person, die in Beschäftigung tritt. Als geeigneter Aufenthaltstitel gelten der „Nachweis der österreichischen Staatsbürgerschaft“, die „EU Anmeldebescheinigung für EWR-Staatsbürger“, die „Rot-Weiß-Rot Karte plus“, „Familienangehöriger“, „Daueraufenthalt EU“ und die „Aufenthaltsberechtigung plus“. Der jeweilige Aufenthaltstitel muss während der Arbeitslosmeldung und/oder Schulungsmaßnahme Gültigkeit besitzen. Diese Dokumente sind der aws im Zuge der Abrechnung zu übermitteln.

Teilnehmer an einer gesetzlich geregelten Ausbildung (Bildungsabgänger)

- 3.27 Was ist unter einer gesetzlich geregelten Ausbildung zu verstehen?
Die gesetzlich geregelten Ausbildungen werden in einer beispielhaften Liste zusammengefasst, die zum Start des Förderprogrammes auf www.beschaefigungsbonus.at veröffentlicht wird. Dazu zählen öffentliche und private Schulen, Universitäten, Privatuniversitäten und Fachhochschulen.
- 3.28 Ist die Lehrlingsausbildung gesetzlich geregelt?
Ja. Lehrlinge sind daher bei Übernahme als Fachkraft förderungsfähig, nicht jedoch bei Aufnahme des Lehrlings selbst (d.h. bei Beginn der Lehre).
- 3.29 Gelten Ausbildungen am WIFI oder BFI als gesetzlich geregelt?
Teilweise. Lehrgänge, die z. B.: einen Teil des Befähigungsnachweises für die Ausübung eines Gewerbes darstellen, oder Ausbildungen in medizinischen (Assistenz-)Berufen sind gesetzlich geregelt und erfüllen daher die Bedingung „Bildungsabgänger“.
- 3.30 Werden ausländische Ausbildungen anerkannt?
Nein, nur inländische Ausbildungen die gesetzlich geregelt sind begründen die Förderungsfähigkeit.
- 3.31 Welche Fristen sind im Zusammenhang mit dem Abgang von einer Bildungseinrichtung zu beachten?
Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nimmt eine zumindest viermonatige Ausbildung wahr, wobei der Abgang von der Bildungseinrichtung nicht länger als zwölf Monate zurückliegt (gerechnet vom Beginn des zu fördernden Arbeitsverhältnisses).
- Beispiele:
- Das antragstellende Unternehmen beabsichtigt die Einstellung eines HTL-Maturanten, der den neunmonatigen Zivildienst abgeleistet hat. Der Abgang von der Bildungseinrichtung liegt rund zehn Monate zurück. Da der Maturant eine mehrjährige, gesetzlich geregelte Ausbildung wahrgenommen hat, sind die Förderungsvoraussetzungen erfüllt.
- Das antragstellende Unternehmen beabsichtigt die Einstellung eines angehenden Bilanzbuchhalters, der einen berufsbegleitenden Abendkurs absolviert. Dieser ist bei Entstehung des Arbeitsverhältnisses noch nicht beendet. Da der Kursbeginn bereits länger als vier Monate zurückliegt, sind die Förderungsvoraussetzungen erfüllt.
- 3.32 Ist ein Abschluss (z. B. Matura, Diplom) von einer Bildungseinrichtung nachzuweisen?
Nein, die Förderungsfähigkeit eines Bildungsabgängers ist an keinen Bildungsabschluss gebunden.
- 3.33 Ist eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer förderungsfähig, die nach dem Volksschulbesuch ausgewandert ist?
Nein, da der Abgang von der österreichischen Bildungseinrichtung bis zum Antritt einer Beschäftigung länger als zwölf Monate zurückliegt.

3.34 Sind längere Abwesenheiten während der Ausbildung nachzuweisen (z. B. längere Krankheit, Spitalsaufenthalt)?

Nein, längere Abwesenheit während der Ausbildung sind nicht nachzuweisen.

3.35 Wie erfolgt der Nachweis für die Förderungswürdigkeit?

Der Nachweis der Förderungsfähigkeit kann beispielsweise mit folgenden Unterlagen erfolgen:

- Teilnahmebestätigung der Bildungseinrichtung, aus welcher die Art und die Dauer der Ausbildung hervorgeht
- Zeugnis über den Abschluss (wenn dieser erfolgt ist), aus welchem die Art und die Dauer der Ausbildung hervorgeht

Bitte bewahren Sie diese Unterlage im entsprechenden Personalakt auf.

Der Arbeitnehmer ist oder war in Österreich erwerbstätig („Jobwechsler“)

3.36 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.

3.37 Sind ehemals selbständig Tätige als „Jobwechsler“ einzustufen und damit förderungsfähig?

Ja, sofern die oben genannten Fristen eingehalten werden.

3.38 Sind Personen die bei einem nun insolventen Arbeitgeber beschäftigt waren als Jobwechsler einzustufen?

Ja, sofern die oben genannten Fristen eingehalten werden.

3.39 Sind ehemals geringfügig Beschäftigte als „Jobwechsler“ einzustufen und damit förderungsfähig?

Ja, 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 antragstellenden Konzern tätig waren.

3.40 Sind Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die bei einem österreichischen Unternehmen angestellt aber im Ausland tätig waren, als „Jobwechsler“ einzustufen und damit förderungsfähig?

Ja, sofern die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in Österreich pflichtversichert war und die oben genannten Fristen eingehalten werden.

3.41 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.

4. Was ist unter Beschäftigungszuwachs zu verstehen?

4.1 Welcher Beschäftigtenstand wird als Referenzwert herangezogen?

Der Referenzwert ermittelt sich aus:

- Anzahl der Beschäftigten VOR Entstehung des ersten zusätzlichen Arbeitsverhältnisses, das mit dem Beschäftigungsbonus gefördert werden kann
- Anzahl der Beschäftigten, jeweils zum Quartalsende, der vier vorangegangenen Quartale.

Sollte der Tag vor Entstehung des ersten zusätzlichen Arbeitsverhältnisses auf ein Quartalsende fallen, werden lediglich vier Beschäftigtenstände erhoben.

Referenzwert:

Der höchste Beschäftigtenstand dieser Werte wird als Referenzwert vertraglich fixiert und bildet die Ausgangsbasis für die Berechnung der Zusätzlichkeit.

Beispiel:

Die erste förderungsfähige Arbeitnehmerin tritt am 15.08.2017 in das antragstellende Unternehmen ein. Die Beschäftigtenstände sind daher zu folgenden Stichtagen zu ermitteln:

1. Stichtag: 14.08.2017
(Beschäftigtenstand: 5 Personen = Anzahl der Beschäftigten VOR Entstehung des ersten zusätzlichen Arbeitsverhältnisses)
2. Stichtag: 30.06.2017
(Beschäftigtenstand: 4 Personen = Anzahl Beschäftigten zum Quartalsende)
3. Stichtag: 31.03.2017
(Beschäftigtenstand: 5 Personen = Anzahl Beschäftigten zum Quartalsende)
4. Stichtag: 31.12.2016
(Beschäftigtenstand: **6 Personen** = Anzahl Beschäftigten zum Quartalsende)
5. Stichtag: 30.09.2016
(Beschäftigtenstand: 5 Personen = Anzahl Beschäftigten zum Quartalsende)

Der Höchstwert (Beschäftigtenstand: **6 Personen**) wird vertraglich fixiert. Im gegenständlichen Fall kann eine Förderung für die am 15.08.2017 eingestellte Arbeitnehmerin beantragt werden. Durch die Einstellung steigt der Beschäftigtenstand zwischenzeitlich auf 6 Personen. Eine Förderung ist möglich, wenn zum Abrechnungstichtag (d.h. am 15.08.2018) zumindest 7 Personen im Unternehmen beschäftigt sind (d.h. vor einer Auszahlung muss der Rückgang der Stammebelegschaft ausgeglichen werden).

4.2 Wann und wie wird der Beschäftigungszuwachs ermittelt?

Der Referenzwert wird mit dem zum Abrechnungstichtag gültigen Beschäftigtenstand verglichen. Sofern ein Beschäftigungszuwachs vorliegt, gelangt der Zuschuss vollständig oder anteilig zur Auszahlung (zur anteiligen Auszahlung siehe Frage 5 im Abschnitt „Abrechnung und Auszahlung“).

4.3 Welcher Mindestbeschäftigtenzuwachs muss nachgewiesen werden?
Voraussetzung für den Erhalt der Förderung ist der Nachweis der Zusätzlichkeit des Arbeitsverhältnisses. Zu diesem Zweck wird der Beschäftigtenstand zum Zeitpunkt der Förderungsabrechnung mit dem vertraglich fixierten Beschäftigtenstand (Referenzwert) verglichen. Die Förderung gelangt zur Auszahlung, sofern ein Zuwachs von zumindest einem Vollzeitäquivalent nachgewiesen werden kann. Ein Vollzeitäquivalent im Sinne der Richtlinie entspricht einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden. Dies gilt unabhängig von abweichenden kollektivvertraglichen Bestimmungen. .

4.4 Setzt der Mindestbeschäftigungszuwachs eine zusätzliche Vollzeitstelle voraus?

Nein, der Mindestbeschäftigungszuwachs kann auch anhand mehrerer zusätzlicher Arbeitsverhältnisse nachgewiesen werden. Demnach begründen z. B.: zwei zusätzliche Teilzeitarbeitsverhältnisse mit einem Beschäftigtenausmaß von insgesamt 38,5 Wochenstunden die Förderungsfähigkeit.

4.5 Wie ist der Beschäftigtenstand zu ermitteln?

Der Beschäftigtenstand umfasst mit Ausnahme von Lehrlingen und geringfügig Beschäftigten alle im antragstellenden Unternehmen beschäftigten vollversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ist in Köpfen (= Anzahl der Personen) anzuführen.

Dazu zählen auch:

- karenzierte Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in Altersteilzeit,
- Präsenz- und Zivildienstler, die vor Antritt des Präsenzdienstes im antragstellenden Unternehmen angestellt waren,
- vollversicherungspflichtige freie Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer,
- vollversicherungspflichtige Praktikantinnen bzw. Praktikanten.

Nicht vollversicherungspflichtig und daher nicht in den Beschäftigtenstand miteinzubeziehen sind z.B.: Rechtsanwalts- oder Notariatsanwärter.

4.6 Wie ist der Beschäftigtenstand im Falle von Unternehmensübernahmen zu ermitteln?

Im Falle von Übernahmen im Sinne von § 3 AVRAG ist der Beschäftigtenstand auf Ebene des übergebenden und übernehmenden Unternehmens zu ermitteln und zu addieren.

Beispiel:

Unternehmen A (10 Arbeitnehmer) erwirbt die Mehrheitsanteile von Unternehmen B (5 Arbeitnehmer). Der Beschäftigtenstand liegt daher bei 15 Arbeitnehmern.

4.7 Ist eine systematische Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsverhältnisse zur Erhöhung des Beschäftigtenstandes zulässig?

Nein, eine systematische Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsverhältnisse ist nicht zulässig. Zu diesem Zweck sind bei Abrechnung die gesamten Jahresbeitragsgrundlagen des antragstellenden Unternehmens nachzuweisen.

- 4.8 Ist der Beschäftigtenstand auf Konzernebene oder auf Ebene des antragstellenden Unternehmens zu ermitteln?
Bei Vorliegen eines Konzernverbundes ist der Beschäftigtenstand auf Ebene der antragstellenden Konzerneinheit, d.h. des einzelnen Unternehmens zu ermitteln.
- 4.9 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 Betriebstätte ist nicht zulässig.
- 4.10 Sind bei der Ermittlung des Beschäftigungsstandes geliehene Arbeitskräfte zu berücksichtigen?
Nein, da kein Arbeitsverhältnis mit dem antragstellenden Unternehmen besteht. Leiharbeitskräfte fließen ausschließlich in den Beschäftigungsstand des Verleihers (Arbeitskräfteüberlasser) ein.
- 4.11 Welche Beschäftigtenstände haben neu gegründete Unternehmen zu ermitteln und nachzuweisen?
Neu gegründete Unternehmen (das sind Unternehmen, die in den letzten zwölf Monaten vor Entstehung des ersten zu fördernden Arbeitsverhältnisses durch die Eintragung ins Firmenbuch bzw. durch die Entstehung der Gewerbeberechtigung gegründet wurden) ermitteln alle verfügbaren Beschäftigtenstände und weisen diese bei Antragstellung nach.
- 4.12 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.
- 4.13 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.
- 4.14 Wie erfolgt die Berechnung des Beschäftigtenstandes bei Betriebsneuansiedelung in Österreich?
Hier wird ein Beschäftigungsstand von null als Referenzwert fixiert.

5. Abrechnung und Auszahlung

- 5.1 Wann wird der Beschäftigungsbonus ausbezahlt?
Der Beschäftigungsbonus wird einmal jährlich im Nachhinein ausbezahlt. Die erstmalige Abrechnung und Auszahlung erfolgt ein Jahr nach Entstehung des ersten zu fördernden Arbeitsverhältnisses. Eine Vorfinanzierung der Lohnnebenkosten (Dienstgeberbeiträge) durch den Beschäftigungsbonus ist daher nicht möglich.

5.2 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 im Folgejahr zur Auszahlung.

Beispiel:

Erstantragstellung und Nachweis des ersten Arbeitsverhältnisses:	15.08.2017
Antragserweiterung und Nachweis eines weiteren Arbeitsverhältnisses:	01.05.2018
Abrechnung per:	15.08.2018

Das am 01.05.2018 nachgewiesene Arbeitsverhältnis besteht zum Zeitpunkt der Abrechnung noch keine vier Monate. Da die Förderungsvoraussetzungen noch nicht erfüllt sind, wird der Zuschuss für den Zeitraum 01.05.2018 bis 15.08.2019 zur Gänze im Folgejahr ausbezahlt.

5.3 Wie hoch fällt der Zuschuss aus?

Die Zuschusshöhe hängt von der Anzahl der zusätzlichen Arbeitsverhältnisse und der Höhe des Jahresbruttogehaltes/-lohns ab.

Beispiel:

Für ein zusätzliches Arbeitsverhältnis mit einem Jahresbruttogehalt von EUR 35.000,- sind von Seiten des Arbeitgebers über drei Jahre hinweg Lohnnebenkosten in Höhe von rund EUR 32.000,- zu entrichten. Die Zuschusshöhe beläuft sich demnach auf insgesamt EUR 16.000,-.

Beispiel:

In einem stark wachsenden Unternehmen entstehen zehn zusätzliche Arbeitsverhältnisse mit einem durchschnittlichen Jahresbruttogehalt von EUR 40.000,-. Der Arbeitgeber hat in den kommenden drei Jahren zusätzliche Lohnnebenkosten in Höhe von EUR 366.000,- zu entrichten. Der Zuschuss beläuft sich daher auf insgesamt EUR 183.000,-.

5.4 Kann es zu einer Aliquotierung des Zuschusses kommen?

Ja, falls zum Abrechnungszeitpunkt ein Zuwachs von zumindest einem Vollzeitäquivalent nachgewiesen werden kann (entspricht 38,5 Wochenstunden), jedoch Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer der Stammelegschaft aus dem antragstellenden Unternehmen ausgeschieden sind.

Beispiel:

Referenzwert (vertraglich fixierter Beschäftigtenstand):	10 Arbeitnehmer
Nachweis 1. förderungsfähiger Arbeitnehmer:	01.07.2017
Nachweis 2. förderungsfähiger Arbeitnehmer:	01.10.2017

Ein Arbeitnehmer aus der Stammelegschaft scheidet aus dem Unternehmen aus.

Referenzwert (vertraglich fixierter Beschäftigtenstand):	10 Arbeitnehmer
Referenzwert (zum Zeitpunkt der Abrechnung):	11 Arbeitnehmer

Der Zuschuss wird aliquotiert, da zwei förderungsfähigen Arbeitnehmern lediglich ein Beschäftigungszuwachs von einer Person gegenübersteht. Der Zuschuss gelangt daher anteilig (d.h. $1/2 = 50\%$) zur Auszahlung.

- 5.5 Ein förderungsfähiges Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der viermonatigen Mindestbeschäftigungsdauer. 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 zum Abrechnungszeitpunkt im Beschäftigtenstand berücksichtigt.

6. Welche Kosten werden gefördert?

- 6.1 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

- 6.2 Sind die förderungsfähigen Kosten durch eine Obergrenze begrenzt?

Ja. Die Bemessungsgrundlage (Jahresbeitragsgrundlage) ist mit der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt. Diese beläuft sich im Kalenderjahr 2017 auf EUR 69.720,- p.a.

- 6.3 Welche Lohnnebenkosten sind nicht förderungsfähig?

Nicht förderungsfähig sind Lohnnebenkosten, die über den o.a. Lohnnebenkostenbegriff oder 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.

- 6.4 Wie werden künftige Lohn- und Gehaltssteigerung berücksichtigt?

Die im Rahmen der Antragstellung angeführten Jahresbruttolöhne/-gehälter werden mit zwei Prozent p.a. valorisiert und als Bemessungsgrundlage fixiert. Dadurch werden künftige Lohn- und Gehaltssteigerungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vorweggenommen.

- 6.5 Wie wird die Ausweitung der Wochenarbeitszeit berücksichtigt?

Die Ausweitung der Wochenarbeitszeit und die damit einhergehende Erhöhung des Bruttogehaltes bzw. Bruttolohns ist der aws über die elektronische Anwendung foerdermanager.aws.at bekanntzugeben und führt nach Prüfung durch die aws zu einer Erweiterung des Fördervertrages.

7. Weitergabe von personenbezogenen Daten

7.1 Dürfen personenbezogene Daten von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern an die aws weitergegeben werden?

Die Weitergabe von personenbezogenen Daten an die aws ist an die Zustimmung der betreffenden Arbeitnehmerin bzw. des betreffenden Arbeitnehmers gebunden. Diese ist vorab schriftlich einzuholen (z.B.: durch eine entsprechende Ermächtigung im Dienstvertrag der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder durch ein eigenständiges Formular).

7.2 Welche Arbeitnehmerdaten sind der aws bekannt zu geben?

Im Zuge der Antragstellung und Abrechnung sind der aws folgende Arbeitnehmerdaten bekannt zu geben:

- Vor- und Nachname
- Geburtsdatum
- Sozialversicherungsnummer
- Eintritts- und Austrittsdatum
- Beschäftigungsausmaß
- Bruttogehalt/-lohn
- Beitragsgrundlagen
- Dienstgeberbeitragszahlungen
- Ev. bisherige Versicherungszeiten
- Ev. Arbeitslosenstatus
- Ev. Besuchsbestätigung einer gesetzlich geregelten Ausbildung