



Beschäftigungsbonus

Beantragung für Ersatzarbeitskräfte auch nach dem 31.1.2018 möglich

Scheiden Mitarbeiter/innen aus dem Arbeitsverhältnis aus, für das ein Beschäftigungsbonus ursprünglich beantragt war, dann können im Antrag nachfolgende Mitarbeiter/innen als so genannte Ersatzarbeitskräfte eingesetzt werden. Dies ist möglich, sofern das ursprünglich beantragte Arbeitsverhältnis zumindest vier Monate aufrecht war und die Ersatzarbeitskraft die Förderungsvoraussetzungen nach Punkt 6.1.1 der Sonderrichtlinie Beschäftigungsbonus erfüllt. Ein Beschäftigungsbonus kann in diesen Fällen daher auch nach dem 31.1.2018 beantragt bzw. eine Ersatzarbeitskraft genannt werden!

Der Eintritt der Ersatzarbeitskraft kann mit oder ohne Verzögerung erfolgen, jedenfalls aber nach Beendigung des ursprünglich beantragten Arbeitsverhältnisses. Ersatzarbeitskräfte treten zu gleichen Konditionen in die Förderung ein (d.h. die Zuschusshöhe ist durch die ursprünglich beantragte Förderung gedeckelt) und können auch nach dem 31.01.2018 über den aws-Fördermanager erfasst werden.

Gegenstand der Förderung ist der teilweise Ersatz von Personalkosten (gedeckelt mit den Lohnnebenkosten in Höhe der Dienstgeberbeiträge), die von Arbeitgeberunternehmen für zusätzliche förderungsfähige Arbeitsverhältnisse ab Beginn der Pflichtversicherung über eine Dauer von bis zu drei Jahren nachweislich bezahlt werden.

Das **Arbeitsverhältnis mit der Ersatzarbeitskraft** muss alle nachfolgend aufgelisteten Kriterien erfüllen:

- Es handelt sich um ein vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (d.h. die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist in der Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung pflichtversichert). Das Arbeitsverhältnis entsteht mit Beginn der Pflichtversicherung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.
- Das Arbeitsverhältnis unterliegt der Kommunalsteuerpflicht oder ist gemäß § 8 KommStG von der Kommunalsteuer befreit oder umfasst die Beschäftigung einer begünstigt behinderten Person gemäß Art. II § 2 BEinstG.
- Das Arbeitsverhältnis muss zumindest vier Monate kontinuierlich bestehen, wobei für die Beurteilung der Mindestbeschäftigungsdauer Beginn und Ende der Pflichtversicherung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers heranzuziehen sind.
- Das Arbeitsverhältnis unterliegt dem österreichischen Arbeits- und Sozialrecht. Alle daraus resultierenden Vorschriften werden ausnahmslos eingehalten.
- Das Arbeitsverhältnis wird von keiner Landes- oder Bundesstelle im Rahmen eines Zuschussprogramms gefördert, das auf einer von der aws in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und unter Einbindung des Arbeitsmarktservice erstellten Liste vermerkt ist. Diese Liste wird zumindest vierteljährlich aktualisiert und auf www.beschäftigungsbonus.at veröffentlicht und gilt zum Zeitpunkt des Beginns der Pflichtversicherung des förderungsfähigen Arbeitsverhältnisses.

- Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer gehört dem förderungsfähigen Personenkreis an und war in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Pflichtversicherung nicht im antragstellenden Unternehmen oder im Konzernverbund tätig (inkl. Leiharbeitsverhältnisse und freie Dienstverhältnisse). Zum Konzernverbund im Sinne dieser Sonderrichtlinie zählen verbundene Unternehmen gemäß Art. 3 Abs. 3 der Empfehlung 2003/361/EG der Kommission vom 06. Mai 2003, veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Union, ABl. Nr. L 124/36 vom 20. Mai 2003.

Zum **förderungsfähigen Personenkreis** zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zumindest eines der nachfolgend aufgelisteten Kriterien erfüllen:

- Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer war unmittelbar innerhalb der letzten drei Monate vor Entstehung des zu fördernden Arbeitsverhältnisses zumindest einmal beim Arbeitsmarktservice arbeitslos gemeldet oder befand sich im Rahmen der Arbeitslosigkeit in Schulung. Die Förderungsfähigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ist an keinen Leistungsbezug gebunden.
- Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat vor Entstehung des zu fördernden Arbeitsverhältnisses an einer in der vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und dem Bundeskanzleramt erstellten Liste angeführten, auf bundes- oder landesgesetzlicher Basis geregelten Ausbildung in Österreich teilgenommen, wobei der Abgang von der Bildungseinrichtung nicht länger als zwölf Monate zurückliegen darf. Diese Liste wird auf www.beschaeftigungsbonus.at veröffentlicht und gilt zum Zeitpunkt des Beginns der Pflichtversicherung des förderungsfähigen Arbeitsverhältnisses. Die Förderungsfähigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ist an eine durchgängige viermonatige Mindestteilnahme durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer gebunden, setzt jedoch keinen Bildungsabschluss voraus.
- Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer war vor Entstehung des zu fördernden Arbeitsverhältnisses bereits in Österreich erwerbstätig und somit pflichtversichert (Voll- oder Teilversicherung). Die Förderungsfähigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ist an eine zumindest viermonatige ununterbrochene Pflichtversicherung gebunden, die längstens zwölf Monate vor Entstehung des zu fördernden Arbeitsverhältnisses geendet hat.

Lehrlinge werden bei Übernahme als vollversicherungspflichtige Angestellte, Arbeiterinnen oder Arbeiter (Fachkraft) im antragstellenden Unternehmen gefördert, nicht aber bei Aufnahme der Lehrlingsausbildung.

Das Vorliegen der angeführten Kriterien ist der aws von der Förderungswerberin bzw. vom Förderungswerber und entsprechend den Bestimmungen der zum Beschäftigungsbonus ergangenen Sonderrichtlinie von einem Wirtschaftsprüfer oder Steuerberater zu bestätigen.

Darüber hinaus bestehen noch weitere Fördervoraussetzungen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsbonus.