

Präsidentin des Nationalrates
Doris Bures
Parlament
1017 Wien

Wien, am 19. Juni 2017

Geschäftszahl (GZ): BMWFW-10.101/0198-IM/a/2017

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 12763/J betreffend "Beschäftigungsbonus", welche die Abgeordneten Mag. Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen am 19. April 2017 an mich richteten, stelle ich eingangs fest, dass sich die legislativen Grundlagen für den Beschäftigungsbonus bereits im parlamentarischen Beschlussfassungsprozess befinden, dem in dieser Anfragebeantwortung naturgemäß nicht vorgegriffen werden kann.

Antwort zu Punkt 1 der Anfrage:

Die Festlegung, welche Beschäftigungsverhältnisse förderbar sind, erfolgt auf Basis einer Sonderrichtlinie auf Grundlage der vom Bundesminister für Finanzen erlassenen "Allgemeine(n) Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln" (ARR 2014), BGBl. II Nr. 208/2014.

Antwort zu den Punkten 2 und 4 der Anfrage:

Voraussetzung für den Erhalt der Förderung ist der Nachweis von zumindest einem zusätzlichen förderungsfähigen Arbeitsverhältnis mit einem Mindestbeschäftigungsausmaß von zumindest 38,5 Wochenstunden (entspricht einem Vollzeitäquivalent). Um die Zusätzlichkeit des Arbeitsverhältnisses nachzuweisen, hat das förderwerbende Unternehmen die Beschäftigtenstände zum Antragstichtag bzw. unmittelbar davor und zum Ende der vier der Antragstellung vorausgegangenen Kalenderquartale der die Maßnahme abwickelnden Austria Wirtschaftsservice GmbH bekanntzugeben.

Die Korrektheit der Beschäftigtenstände ist von einem Wirtschaftsprüfer oder Steuerberater im Rahmen der Antragstellung zu bestätigen. Der höchste Beschäftigtenstand wird als Referenzwert für die Beurteilung der Zusätzlichkeit herangezogen und vertraglich fixiert. Unternehmen, die einen rückläufigen Beschäftigungsstand aufweisen, müssen diesen Beschäftigungsrückgang ausgleichen, ehe eine Zuschussförderung für zusätzliche Arbeitsverhältnisse gewährt werden kann.

Überdies hat das Unternehmen zu bestätigen, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer des zu fördernden Beschäftigungsverhältnisses in den letzten sechs Monaten vor Antragstellung bzw. Beginn der Pflichtversicherung nicht im antragstellenden Unternehmen oder im Konzernverbund tätig war (inkl. Leiharbeitsverhältnisse und freie Dienstverhältnisse).

Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:

Es ist nicht vorgesehen, die Übernahme von Leihpersonal in den festen Mitarbeiterstamm eines Unternehmens als förderbares Beschäftigungsverhältnis zu werten.

Antwort zu den Punkten 5 bis 7 der Anfrage:

Der Zugang zum Beschäftigungsbonus ist keinesfalls nur auf Abgängerinnen und Abgänger von österreichischen Bildungseinrichtungen beschränkt, sondern umfasst auch andere Kriterien wie die Einstellung von Arbeitslosen und von Jobwechslern. Es ist jedenfalls ein Kriterium zu erfüllen, um einen Beschäftigungsbonus ansprechen zu können.

Unbeschadet dessen, dass absolute Gewissheit über die europarechtliche Konformität des Beschäftigungsbonus schon allein deswegen nicht bestehen kann, weil die Beurteilung mitgliedstaatlicher Maßnahmen vor dem Hintergrund des EU-Beihilfenrechts in der ausschließlichen Zuständigkeit der Europäischen Kommission liegt, ist zum jetzigen Zeitpunkt davon auszugehen, dass der Beschäftigungsbonus in der vorliegenden Form im Einklang mit den gemeinschaftsrechtlichen Erfordernissen steht.

Antwort zu den Punkten 8 und 9 der Anfrage:

Mit dem AMS und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde eine Liste von Zuschussförderungen zusammengestellt, bei deren Gewährung in Verbindung mit dem Beschäftigungsbonus es zu einer Doppelförderung kommen könnte. Es ist vorgesehen, dass diese Liste mindestens jährlich mit dem AMS und dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz aktualisiert wird.

Ansonsten beruht die Gewährung des Beschäftigungsbonus auf Selbsterklärungen des Förderungsnehmers. Bei Antragstellung und Abrechnung wird eine Bestätigung des Förderungswerbers verlangt, wonach die mit Beschäftigungsbonus geförderten Lohnnebenkosten bei keinen anderen Förderungsstellen gefördert werden. Darüber hinaus gibt es eine nachträgliche Benachrichtigungspflicht, wie etwa wenn von anderen Förderungsstellen nachträglich Förderungen gewährt werden.

Antwort zu den Punkten 10 und 11 der Anfrage:

Der Umfang der Erwerbsfähigkeit eines Arbeitnehmers ist kein Thema bei der Gewährung des Beschäftigungsbonus.

Dr. Harald Mahrer

