

## FAQs (Stand: 06.12.2022)

**1. Besteht für Dienstnehmer\*innen, die sich im Langzeitkrankenstand befinden, ein Förderungsanspruch?**

Ja. – Die Förderung ist vom Dienstgeber an die Dienstnehmer auszuzahlen.

**2. Welches Beschäftigungsausmaß ist bei Dienstnehmer\*innen in Altersteilzeit anzusetzen?**

Für Dienstnehmer\*innen, die sich in Altersteilzeit befinden, ist die tatsächliche und somit reduzierte Arbeitszeit anzusetzen.

**3. Wie hoch ist die Förderung bei Dienstnehmer\*innen, die im Jahr 2022 in unser Unternehmen gewechselt sind?**

Für Dienstnehmer\*innen, die unterjährig ihren Dienstgeber gewechselt haben wird die Förderung an Hand der Beschäftigungsdauer in Ihrem Unternehmen aliquot berechnet.

*Beispiel: Eine vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterin wechselt am 08.08.2022 den Dienstgeber und ist am 01.12.2022 bei diesem beschäftigt. Für den Zeitraum 08.08.2022 bis zum Stichtag 01.12.22 ergeben sich 146 Beschäftigungstage, da für den Dezember 31 Tage angesetzt werden. Bei 365 Kalendertagen im Jahr 2022 resultiert daraus ein Aliquotierungsfaktor von 0,4 (146/365). Bei Multiplikation des selbigen mit der Förderungspauschale in Höhe von EUR 2.000 errechnet sich ein Förderungsanspruch in Höhe von EUR 800 brutto inkl. Lohnnebenkosten.*

**4. In unserem Unternehmen sind auch Leasingkräfte beschäftigt. Können wir für diese Personen auch eine Förderung beantragen?**

Bei Leasingpersonal ist der Arbeitskräfteüberlasser der Dienstgeber. Trotzdem können die Förderungswerber die Aufwendungen für Leasingpersonal für den Zeitraum der Beschäftigung beim Förderungswerber beantragen. Die interne Leistungsverrechnung hat zwischen Dienstgeber und Beschäftigter stattzufinden und die Entgelterhöhung ist durch den Dienstgeber auszubezahlen.

**5. Ich bin in der Pflege und Betreuung als freiberufliche Person tätig. Habe ich einen Anspruch auf eine Förderung?**

Nein.

**6. Warum gibt es für Dienstnehmer\*innen, die nicht in eine der Berufsgruppen gemäß der Förderungsrichtlinie fallen keine Förderung, obwohl sie auch in der Pflege und Betreuung tätig sind?**

Die Förderung der Pflege- und Betreuungspersonals wird durch Zweckzuschüsse des Bundes finanziert. Im gleichen Gesetz, [Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz](#) (EEZG), ist geregelt, für welche Berufsgruppen das Land Steiermark Mittel aus dem Zweckzuschuss erhält, sofern der Dienstgeber an Dienstnehmer\*innen dieser Berufsgruppen eine Entgelterhöhung ausbezahlt.

**7. Wie wird die Förderung für Dienstnehmer\*innen, die ihr Beschäftigungsausmaß im Jahr 2022 geändert haben?**

Für Dienstnehmer\*innen, bei denen sich das Beschäftigungsausmaß innerhalb des Förderungszeitraumes (01.01.2022 bis 31.12.2022) geändert hat, wird die Förderung an Hand des Beschäftigungsausmaßes aliquot berechnet.

**8. Was ist mit Dienstnehmer\*innen, deren Dienstverhältnis vor dem 01.12.2022 geendet hat?**

Für Dienstnehmer\*innen, deren Dienstverhältnis vor dem Stichtag beendet wurde, besteht kein Förderungsanspruch.

**9. Unser Unternehmen hat im Zuge einer Betriebsübernahme auch das beschäftigte Personal übernommen. Wie hoch ist der Förderungsanspruch für diese Dienstnehmer\*innen?**

Betriebsübernahmen ändern nichts an den arbeitsrechtlichen Grundlagen, so dass der Förderungsanspruch für die gesamte Beschäftigungsdauer im Jahr 2022 gilt.

**10. Ist eine Zahlung an meine Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer in Form einer lohnnebenkostenfreien Teuerungsprämie gemäß §124b Z 408 EStG möglich?**

Es handelt sich aus unserer Sicht um eine Erhöhung des Entgelts, sodass für diese auch anteilig Abgaben geleistet werden müssen.

**11. Müssen wir diese Entgelterhöhung bei der Ausbezahlung an die Dienstnehmer\*innen so betiteln?**

JA.

**12. Muss diese Entgelterhöhung auch in den Sonderzahlungen mit berechnet werden?**

Die Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen wird teilweise durch die entgeltgestaltende Richtlinie geregelt. Der Zusatz KV der SWÖ sieht zum Beispiel keine Berücksichtigung für das Jahr 2022 vor.

**13. Dürfen wir diese Entgelterhöhung als Gesamtsumme für das ganze Jahr 2022 einmalig ausbezahlen oder muss die Entgelterhöhung in jedes Monat korrekt gerollt werden?**

Die Förderungsrichtlinie sieht lediglich vor, dass die Auszahlung im Dezember 2022 erfolgt. Für welches Monat ist nicht näher geregelt, sodass eine Aufrollung möglich ist. Die Personalverrechnung kann daher im Einzelfall die beste Lösung für die Dienstnehmerin/ den Dienstnehmer wählen.

**14. Wenn das Beschäftigungsausmaß eines Dienstnehmers unterm Jahr öfter geändert wurde, soll für diese betroffenen Dienstnehmer\*innen in der vorgegeben Excel Vorlage eine Zeile pro Beschäftigungsausmaß verwendet werden, oder darf pro Dienstnehmer\*in nur eine Zeile ausgefüllt werden?**

*A8: Im Fall von Änderungen (z.B. Beschäftigungsausmaß, Funktion, Bereich, etc.) sind pro Person mehrere Zeilen zu hinterlegen.*

**15. Geringfügige Mitarbeiter\*innen kommen zum Teil durch Auszahlung des Zuschusses im Dezember über die Geringfügigkeitsgrenze. Das würde eine versicherungspflichtige Anstellung erfordern. Wie können solche Fälle gehandhabt werden?**

Die Lohnverrechnung hat für den jeweiligen Fall die für die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer beste Lösung zu wählen. Die Förderungsrichtlinie sieht nur vor, dass eine Auszahlung im Dezember 2022 erfolgen muss, sodass eine Aufrollung für mehrere Monate nicht den Förderungsvoraussetzungen der selbigen widerspricht.

**16. Sind Mitarbeiter\*innen, die erst unterm Jahr eine der förderungswürdigen Ausbildungen abgeschlossen haben, gleichermaßen berechtigt?**

Ein Anspruch auf Entgelterhöhung besteht ab Ausbildungsabschluss und Einreihung in eine entsprechende Verwendungsgruppe, die eine der Berufsgruppen gemäß Punkt 4 der Förderungsrichtlinie umfasst.

**17. Erhalten Mitarbeiter\*innen, die in längerem Krankenstand sind, den Zuschuss?**

Ja, sofern die sonstigen Förderungsvoraussetzungen gegeben sind.

**18. Geht es rein um die Qualifikation oder auch um die tatsächliche Tätigkeit (z.B. Heimhilfe, die im Sekretariat tätig ist)?**

Die Förderung refinanziert nur jene Entgelterhöhungen, welche mit Dienstnehmerinnen/ Dienstnehmern des Pflege- und Betreuungspersonals vereinbart wurden, welche einer der Berufsgruppen gemäß Punkt 4 der Förderungsrichtlinie angehören. Für Personen, die lediglich die Qualifikationsvoraussetzungen erfüllen, jedoch nicht dem Pflege- und Betreuungspersonal zugeordnet werden können, gebührt demgemäß auch keine Förderung.

**19. Die Trägerorganisationen müssen für die Auszahlung der Zahlung in Vorleistung gehen – gibt es dazu eine Alternative im Sinne der Vermeidung von Härtefällen bei Trägerorganisationen?**

2022 ist eine Akontozahlung des Landes möglich (Verpflichtungserklärung im online-Antrag), sofern der Zeitpunkt der Antragstellung und die Bearbeitungszeit der Förderungsstelle eine solche zulassen.

**20. Der Zusatz-Kollektivvertrag „Zweckzuschuss“ der SWÖ sieht keine Angabe der Beschäftigungsdauer vor. Am Stichtag 1.12. ist hier das Beschäftigungsausmaß sowie eine Beschäftigung 2022 im Ausmaß von mind. 1 Kalendermonat für den Pflegezuschuss in voller Höhe maßgeblich.**

Allgemein kann gesagt werden, dass bei Kriterien, die in der Förderungsrichtlinie strenger gehandhabt werden, als in der entgeltgestaltenden Vorschrift (z.B. Beschäftigungsdauer), die Vorgaben der Förderungsrichtlinie zur Berechnung der Förderungshöhe herangezogen werden. Umgekehrt bildet bei Kriterien, bei denen die entgeltgestaltende Vorschrift strengere Vorgaben vorsieht, (z.B. Gehaltsbezug für mindestens einen Kalendermonat im Zusatz-KV SWÖ), ebendiese die Grundlage für die Berechnung der Förderungshöhe.

**21. Dienstnehmerin war von 01.01.22 bis 30.06.22 und ist jetzt wieder ab 01.10.22 in unserem Unternehmen beschäftigt – Auszahlung des Zweckzuschusses nur ab 01.10.22 oder auch für die Zeit von 01.01.22 bis 30.06.22?**

Die Förderung der Entgelterhöhung für die betreffende Dienstnehmerin wird auch für den Zeitraum von 01.01.22 bis 30.06.22 gewährt.

**22. Mitarbeiterin ist seit 23.03.22 in Mutterschutz – Anspruch auf die Zeit von 01.01.22 bis 23.03.22?**

Für Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer, die sich am 01.12.2022 in Karenz, Bildungsurlaub, o.ä. befinden, ist die Entgelterhöhung hinsichtlich deren Beschäftigungsdauer und Beschäftigungsausmaß im Jahr 2022 zu aliquotieren.

**23. Ist es für die Antragsbeilage relevant, ob die Firma gemeinnützig ist, bzw. ob die Firma Kommunalsteuer und DZ befreit ist?**

Die Höhe der Lohnnebenkosten ist für die Höhe der Förderung relevant, da sich diese auf Basis der Lohnnebenkosten errechnet.

**24. Zählen entgeltfreie Tage (längerer Krankenstand, Mutterschutz, Karenz usw) zu den Beschäftigungstagen?**

Ja.

**25. Ist für eine Mitarbeiterin, die mit 6.1.2022 in Mutterschutz gegangen ist, der Bezug eines Gehalts für einen Kalendermonat Voraussetzung oder reicht auch schon ein Tag Bezug aus?**

Falls dies gemäß einer entgeltgestaltenden Vorschrift Voraussetzung für die Gewährung an die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer ist, dann ja.

**26. Welche Berechnungsbasis ist bei karenzierten Mitarbeiter\*Innen in einem parallelem Dienstverhältnis (geringfügige Beschäftigung) heranzuziehen? Zum Beispiel – Anstellungsverhältnis VOR Karenz 20 Std. gfg DV aktuell 4 Std. wäre in Summe 24 Std. als Basis zu berücksichtigen?**

Sofern die sonstigen Förderungsvoraussetzungen erfüllt sind, erhöht sich durch ein paralleles Dienstverhältnis zu demselben Dienstgeber / derselben Dienstgeberin (z.B. geringfügige Beschäftigung neben der Karenz) die Berechnungsgrundlage für die Höhe des Pflegezuschusses. Es ist jedoch höchstens die kollektivvertragliche, wöchentliche Normalarbeitszeit zur Ermittlung der Entgelterhöhung heranzuziehen.

Bsp.

- Beschäftigungsausmaß vor der Karenz: 20 Wochenstunden + ggf. Beschäftigung während der Karenz: 4 Stunden -> Berechnungsgrundlage: 24 Wochenstunden
- Beschäftigungsausmaß vor der Karenz: 35 Wochenstunden + ggf. Beschäftigung während der Karenz: 4 Stunden -> Berechnungsgrundlage: 37 Wochenstunden