

FAQs (Stand: 29.03.2023)

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

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

- 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 2023 in unser Unternehmen wechseln?**

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

- 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 auszubehalten.

- 5. Ich bin in der Pflege und Betreuung als freiberufliche Person (z.B. freie Dienstnehmer*in) 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 2023 geändert haben?**

Für Dienstnehmer*innen, bei denen sich das Beschäftigungsausmaß innerhalb des Förderungszeitraumes (01.01.2023 bis 31.12.2023) geändert hat, wird die Förderung an Hand des Beschäftigungsausmaßes aliquot berechnet.

- 8. 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.

- 9. 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.

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

JA.

11. 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.

12. 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.

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

Ja, sofern die sonstigen Förderungsvoraussetzungen gegeben sind.

14. 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.

15. Mitarbeiterin ist seit 23.03.23 in Mutterschutz – Anspruch auf die Zeit von 01.01.23 bis 23.03.23?

Sowohl die Zeit vor der Karenz, als auch die entgeltfreien Tage (Mutterschutz, Karenz) zählen zu den Beschäftigungstagen.

Die Entgelterhöhung ist für Dienstnehmerinnen / Dienstnehmer, die sich in Karenz, Bildungsurlaub, o.ä. befinden, hinsichtlich deren Beschäftigungsdauer und Beschäftigungsausmaß (im Jahr 2023) vor der entgeltfreien Zeit zu aliquotieren.

16. 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.

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

Ja.

18. Ist für eine Mitarbeiterin, die mit 6.1.2023 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.

19. Welche Berechnungsbasis ist bei karenzierten Mitarbeiter*Innen in einem parallelen 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 + gf. Beschäftigung während der Karenz: 4 Stunden -> Berechnungsgrundlage: 24 Wochenstunden
- Beschäftigungsausmaß vor der Karenz: 35 Wochenstunden + gf. Beschäftigung während der Karenz: 4 Stunden -> Berechnungsgrundlage: 37 Wochenstunden