

## Hinweise für die Ermittlung der Angaben zu den Beschäftigten und Dauerarbeitsplätzen

### 1. Beschäftigte und Dauerarbeitsplätze

Zwischen der Zahl der Dauerarbeitsplätze und der Zahl der Beschäftigten ist zu unterscheiden.

Als Dauerarbeitsplätze gelten alle Arbeits- und Ausbildungsplätze in der Betriebsstätte, die von vornherein auf Dauer, mindestens für die Dauer der Verbleibensfrist gemäß Förderrichtlinie angelegt sind. Nicht als Dauerarbeitsplätze

zu berücksichtigen sind Arbeitsplätze zur Abarbeitung von Auftragsspitzen und Sonderaufträgen sowie zur Bearbeitung zeitlich befristeter Projekte<sup>1</sup>.

Ein Arbeitsplatz kann auch auf Dauer angelegt sein, wenn der Arbeitnehmer, mit dem der Arbeitsplatz besetzt wird, befristet eingestellt ist.

### 2. Ermittlung der Beschäftigten

Die Angaben der Beschäftigten sind anhand des Monatslohnjournals oder anderer geeigneter Unterlagen stichtagsbezogen zum Erhebungszeitpunkt vorzunehmen.

Zu den Beschäftigten zählen auch Mitarbeiter, die sich in **Elternzeit oder Mutterschutz** befinden, sofern das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Befristet eingestellte Vertretungen für diese Beschäftigten sind nicht zu berücksichtigen.

**Saisonarbeitskräfte** sind auch anzugeben, wenn der Erhebungszeitpunkt nicht innerhalb der Saisonzeit liegt.

**Teilzeitbeschäftigte** und **Saisonarbeitskräfte** sind zeitan- teilig im Verhältnis der jährlichen Arbeitsstunden zur tariflichen oder betriebsüblichen Jahresarbeitszeit<sup>2</sup> einer Vollzeitarbeitskraft wie folgt zu ermitteln:

$$\frac{\text{tatsächliche Jahresarbeitszeit einer Teilzeit-/Saisonarbeitskraft oder Leiharbeitnehmers}}{\text{Jahresarbeitszeit einer Vollzeitarbeitskraft}} = \text{anteilig berechneter Vollzeitbeschäftigter}$$

Studenten an Berufsakademien (BA-Studenten) und Fachhochschulen können als **Auszubildende** berücksichtigt werden, wenn

- eine duale Ausbildung unter Einbindung eines Praxispartners erfolgt,
- zwischen Student und Praxispartner ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird,
- im Rahmen der Ausbildung ein anerkannter Ausbildungsberuf gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) erlangt wird.

Telearbeitsplätze sind anrechnungsfähig, sofern sich sowohl die Betriebsstätte des geförderten Unternehmens als auch der Telearbeitsplatz im Fördergebiet befinden.

Outgesourcete Arbeitsplätze, Heimarbeitsplätze und freie Mitarbeiter können nicht berücksichtigt werden.

### 3. Ermittlung der Dauerarbeitsplätze

Aus der Anzahl der Beschäftigten ist die Anzahl der vorhandenen Dauerarbeitsplätze, d. h. derjenigen Arbeitsplätze die regelmäßig und dauerhaft besetzt sind, abzuleiten.

**Geschäftsführer, Vorstände und Inhaber** werden als Dauerarbeitsplatz gewertet, wenn diese ausschließlich für das geförderte Unternehmen tätig sind.

Arbeitsplätze für **Vollzeitbeschäftigte** und **Auszubildende** sind vollständig zu berücksichtigen.

Arbeitsplätze für **Teilzeitbeschäftigte** sind zeitan- teilig zu berücksichtigen.

Arbeitsplätze für **Saisonarbeitskräfte** sind zeitan- teilig zu berücksichtigen, soweit diese nach Art der Betriebsstätte während der Saisonzeit auf Dauer angeboten und besetzt werden.

Bei **Mehrschichtbetrieben** ist die Zahl der Dauerarbeitsplätze grundsätzlich mit der Zahl der entsprechenden

Beschäftigten gleichzusetzen, sofern der Mehrschichtbetrieb auf Dauer angelegt ist.

Arbeitsplätze für Arbeitskräfte mit **Altersteilzeitreduzierung** sind zeitan- teilig ihrer Besetzung im Rahmen der Arbeitsphase anzurechnen.

Arbeitsplätze für **Leiharbeitnehmer** (gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) sind zeitan- teilig gemäß ihrer durchschnittlichen Besetzung in den letzten zwölf Monaten vor dem jeweiligen Erhebungsstichtag zu berücksichtigen. Sie können nur als Dauerarbeitsplätze angerechnet werden, solange der Arbeitsplatz für den Leiharbeitnehmer dauerhaft in der Betriebsstätte vorhanden ist und der Leiharbeitnehmer über ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit dem verleihenden Unternehmen verfügt.

Arbeitsplätze, die mit **geringfügig Beschäftigten**, Schülern, Praktikanten oder Werkstudenten besetzt sind, werden nicht als Dauerarbeitsplätze anerkannt.

<sup>1</sup> einschließlich Urlaubs- bzw. Krankheitsvertretungen

<sup>2</sup> einschließlich Urlaubsansprüche, Feiertage, sonstige Fehlzeiten