



Nachweis über die Entwicklung der Dauerarbeitsplätze und Bestätigung über die eigenbetriebliche Nutzung der geförderten Wirtschaftsgüter (APN)

- gemäß den Regelungen des Koordinierungsrahmens der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW)
- gemäß den Regelungen des Regionalen Förderprogramms des Saarlandes für kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft

Zuwendungsempfänger

Name	
Ansprechpartner	
Straße	Postleitzahl / Ort
Investitionsnummer	Aktenzeichen
Zuwendungsbescheid vom	Verwendungsnachweis vom

Investitionsort

Straße	Postleitzahl / Ort
--------	--------------------

Beschäftigte

Stand:	Beschäftigte (Kopfzahl)		Summe der Beschäftigten (Kopfzahl)
	Männer	Frauen	insgesamt
Inhaber / Vorstände / Geschäftsführer			
in Vollzeit			
in Teilzeit*			
Auszubildende / BA-Studenten			
Leiharbeitnehmer			
insgesamt			

*Sofern in der obigen Tabelle Beschäftigte aufgeführt sind, die nicht in Vollzeit im Unternehmen arbeiten, sind diese bitte auf der Seite 3 nochmals einzeln darzustellen.

Abweichungen sind näher zu erläutern. Gemäß der im Zuwendungsbescheid zugrunde liegenden Regelungen des Koordinierungsrahmens der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) müssen für eine Überwachungszeit von mindestens **fünf Jahren** nach Abschluss des Investitionsvorhabens die Arbeitsplätze tatsächlich besetzt oder zumindest auf dem Arbeitsmarkt dauerhaft angeboten werden. Bei Zuwendungsbescheiden die auf Grundlage des regionalen Förderprogramms des Saarlandes für kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft erstellt wurden, beträgt die Überwachungszeit **drei Jahre**.

Umrechnung in Dauerarbeitsplätze

Stand:			
<u>Dauerarbeitsplätze</u> (einschließlich der derzeit nicht besetzten Dauerarbeitsplätze)			
Dauerarbeitsplätze			Summe der Dauerarbeitsplätze
Männer	Frauen	Azubis	insgesamt

Hinweis: Zwischen der Zahl der Dauerarbeitsplätze und der Zahl der Beschäftigten ist zu unterscheiden. Bei den tatsächlich Beschäftigten handelt es sich um die Köpfe im Unternehmen, d.h. die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Personen. Bei den Dauerarbeitsplätzen ist die Anzahl der Köpfe im Unternehmen zweitrangig. Zu betrachten sind vielmehr die Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze. Die Teilzeitarbeitsplätze werden dabei im Verhältnis zu der Anzahl der Arbeitsstunden eines Vollzeitarbeitsplatzes berücksichtigt. Z.B. würde sich bei einer „vollen Stelle“ und einer „dreiviertel Stelle“ im Unternehmen bei der Berechnung der Dauerarbeitsplätze eine Zahl von 1,75 ergeben, bei den tatsächlich Beschäftigten jedoch eine Zahl von 2.

Wie hoch ist die tarifliche/betriebsübliche Arbeitszeit in Stunden p.a. im Unternehmen?

_____ (Beispiel: 39 Std./Woche x 52 Wochen = 2028 Std. p.a.)

Wurden Dauerarbeitsplätze geschaffen, die derzeit nicht besetzt sind, aber dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt angeboten werden?

ja

nein

Wenn ja, ist dies im Folgenden zu erläutern:

Gemäß Ziffer II des Zuwendungsbescheides bestätige ich hiermit, dass die geförderten Wirtschaftsgüter noch in der Betriebsstätte vorhanden sind oder durch gleich- oder höherwertige Wirtschaftsgüter ersetzt wurden und eigenbetrieblich genutzt werden.

Mir/Uns ist bekannt, dass die gemachten Angaben subventionserheblich sind. Vorsätzliche oder leichtfertige falsche Angaben sowie das Unterlassen von Mitteilungen können nach § 264 des Strafgesetzbuches strafrechtlich verfolgt werden und darüber hinaus zur Rückforderung des Zuschusses führen.

Name	Stempel / rechtsverbindliche Unterschrift des Zuwendungsempfängers
Ort / Datum	

Sofern eine Betriebsaufspaltung, eine Mitunternehmerschaft oder ein Organschaftsverhältnis vorliegt, ist der Nachweis auch von der/den anderen Gesellschaft/en rechtsverbindlich zu unterzeichnen.

Name	Stempel / rechtsverbindliche Unterschrift des Zuwendungsempfängers
Ort / Datum	

Hinweise zum Ausfüllen des Nachweises über die Entwicklung der Dauerarbeitsplätze

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

Dauerarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, die von vornherein auf Dauer angelegt sind, mindestens auf die Dauer der Verbleibensfrist laut entsprechender Richtlinie. Ein Arbeitsplatz kann auch auf Dauer angelegt sein, wenn der Arbeitnehmer, mit dem der Arbeitsplatz besetzt wird, befristet eingestellt ist.

Zu den Dauerarbeitsplätzen zählen auch die Arbeitsplätze von Mitarbeitern, die sich in Elternzeit oder Mutterschutz befinden, sofern das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Freie Mitarbeiter können nicht berücksichtigt werden.

Geschäftsführer, Vorstände und Inhaber werden als Vollzeitarbeitsplatz gewertet, wenn diese ausschließlich für das geförderte Unternehmen tätig sind. Andernfalls sind sie im Verhältnis ihrer Arbeitsstunden zu der Anzahl der Arbeitsstunden eines Vollzeitarbeitsplatzes zu berücksichtigen.

Vollzeitarbeitsplätze werden vollständig berücksichtigt.

Teilzeitarbeitsplätze werden im Verhältnis ihrer Arbeitsstunden zu der Anzahl der Arbeitsstunden eines Vollzeitarbeitsplatzes berücksichtigt:

$$\frac{\text{Tatsächliche Jahresarbeitszeit einer Teilzeitkraft}}{\text{Jahresarbeitszeit einer Vollzeitkraft}} = \text{anteilig berechneter Vollzeitarbeitsplatz}$$

Ausbildungsplätze werden vollständig berücksichtigt. 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.

Arbeitsplätze für Leiharbeitnehmer sind zeitanteilig gemäß ihrer Besetzung in den letzten 12 Monaten vor dem jeweiligen Erhebungsstichtag zu berücksichtigen. Sie können nur als Dauerarbeitsplatz berücksichtigt werden, solange der Arbeitsplatz für den Leiharbeitnehmer dauerhaft in der geförderten Betriebsstätte vorhanden ist, d.h. beispielsweise nicht aufgrund eines zeitlich befristeten Projekts, als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung von eigenen Beschäftigten oder zum Ausgleich von Arbeitsspitzen. Der Leiharbeitnehmer muss zudem über ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit dem verleihenden Unternehmen verfügen.