



## **Merkblatt gültig für das Gesuchsjahr 2026**

### **Innovation: Personalaufwand**

Grundlage: §§ 8 und 9 der Verordnung zum Standortförderungsgesetz (StaföV) vom 24. Juni 2025

#### **A. Ausgangslage**

Gefördert werden Personalaufwendungen im massgebenden Geschäftsjahr für forschende und entwickelnde Arbeitnehmende sowie für Arbeitnehmende, die notwendig sind, um die entwickelten Produkte und Dienstleistungen mit den massgebenden Regulatorien und Normen in Einklang zu bringen sowie das geistige Eigentum zu schützen.

Gefördert werden nur Personalaufwendungen für Arbeitnehmende, die ihren vertraglichen und faktischen Arbeitsort zur Hauptsache im Kanton Basel-Stadt respektive in der übrigen Nordwestschweiz haben.

#### **B. Förderberechtigte Aufwendungen**

##### **Welche Arbeitnehmenden gelten als «forschend und entwickelnd»?**

Für die Definition von Forschung und Entwicklung wird auf das Frascati-Handbuch der OECD zurückgegriffen. Dazu gehören selbst forschende und entwickelnde Fachpersonen, sowie technisches Fachpersonal und Hilfspersonal, soweit dieses für Forschung und Entwicklung notwendig ist.

Damit die Tätigkeit als Forschung und Entwicklung eingestuft werden kann, muss sie gemäss Frascati-Handbuch der OECD gleichzeitig fünf Kriterien erfüllen (für Details und Beispiele siehe Frascati-Handbuch, S. 48ff.):

- **Neuartig:** Die Tätigkeit muss auf die Gewinnung neuer Erkenntnisse abzielen.
- **Schöpferisch:** Sie muss auf nicht offensichtlichen Konzepten und Hypothesen beruhen.
- **Ungewiss:** Sie muss in Bezug auf das Endergebnis ungewiss sein.
- **Systematisch:** Sie muss einem Plan folgen und budgetiert sein.
- **Übertragbar und/oder reproduzierbar:** Sie muss zu Ergebnissen führen, die reproduziert werden können.

Kundenprojekte ohne eigenes F&E-Risiko (z.B. IT-Dienstleistungen oder reines Customizing) erfüllen die Frascati-Kriterien in der Regel nicht, insbesondere fehlen oft „Ungewissheit“ und „Übertragbarkeit“. Solche Projekte gelten daher meist nicht als Forschung und Entwicklung und sind daher nicht förderfähig.

Förderfähig ist dagegen die interne Entwicklung von Produkten und Technologien bis zur Markt-reife – allerdings nur, wenn alle fünf F&E-Kriterien erfüllt sind, insbesondere Neuartigkeit, schöpferische Leistung und Unsicherheit.

Auch bei Kundenprojekten kann es vorkommen, dass F&E-Anteile enthalten sind. In solchen Fällen ist es entscheidend, diese Anteile klar und nachvollziehbar zu belegen. Dafür muss für jedes entsprechende Projekt ein F&E-Projektblatt geführt werden. Dieses dokumentiert strukturiert:

- die zugrunde liegende Hypothese (welche neue Erkenntnis oder Lösung angestrebt wird),
- die bestehende Unsicherheit (was technisch oder methodisch noch unklar ist),
- das methodische Vorgehen sowie
- die erzielten Ergebnisse.

Nur wenn diese Aspekte sauber aufgezeigt werden und alle F&E-Kriterien erfüllt sind, können auch Teile von Kundenprojekten als förderfähige Forschung und Entwicklung anerkannt werden.

### **Ergänzende, ebenfalls förderfähige Tätigkeiten**

Ergänzend zum Frascati-Handbuch fördert der Kanton Basel-Stadt Personalaufwand für Arbeitnehmende, die notwendig sind, um die entwickelten Produkte und Dienstleistungen mit gesetzlichen Vorgaben, Zulassungsanforderungen und Normen in Einklang zu bringen sowie geistiges Eigentum zu schützen, damit Produkte in Wert gesetzt werden können.

Dazu gehören insbesondere:

- Patente/Schutzrechte: Anmeldung, Schutz und Verteidigung von Patenten oder vergleichbaren Rechten
- Zulassung und Einhaltung gesetzlicher Vorgaben (Zulassungswesen / Regulatory Affairs): Umsetzung und Dokumentation von Anforderungen für neue oder wesentlich weiterentwickelte Produkte, einschliesslich
  - o klinischer Studien, soweit diese nicht bereits durch das Frascati-Handbuch abgedeckt sind,
  - o Prüfungen, Tests, Validierungen und qualitätsrelevanter Schritte, soweit diese für die Zulassung erforderlich und nicht Teil des laufenden Qualitäts-, Produktions- oder Serienbetriebs sind,
  - o Medical Affairs, soweit im Zusammenhang mit F&E Projekten oder für die Zulassung erforderlich ist. Nicht förderfähig sind Tätigkeiten zur Marktbearbeitung bzw. Vertriebsunterstützung.

### **Was zählt zum förderfähigen Personalaufwand?**

Als Personalaufwendungen gelten Bruttolohn inkl. regelmässiger Zulagen/Bonusanteile sowie Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen (gemäss Lohnbuchhaltung) von Mitarbeitenden mit Arbeitsvertrag bei der antragstellenden juristischen Person.

Nicht förderfähig sind insbesondere: Abfindungen/Trennungskosten, Löhne ohne effektive Tätigkeit (z. B. Freistellung), Leiharbeit, externe Beratende, konzernintern verrechnete Personalaufwände, sowie Aus- und Weiterbildungsaufwand ohne Bezug zu F&E-Tätigkeiten.

## C. Räumliche Voraussetzungen

### Wie ist die «übrige Nordwestschweiz» definiert?

Unter die Standorte in der übrigen Nordwestschweiz fallen: a) Kanton Basel-Landschaft; b) Kanton Jura; c) Kanton Aargau: Bezirke Rheinfelden und Laufenburg; d) Kanton Solothurn: Bezirke Dorneck und Thierstein.

### Wie kann der faktische Arbeitsort nachgewiesen werden?

Voraussetzung für die Berücksichtigung von Personalaufwendungen ist, dass der vertragliche Arbeitsort in Basel-Stadt oder in der übrigen Nordwestschweiz liegt.

Ist diese Voraussetzung erfüllt, ist der faktische Arbeitsort plausibel zu belegen. Dies ist in der Regel der Fall, wenn am entsprechenden Standort ausreichende physische Arbeitsplatzkapazität vorhanden ist und dies z. B. durch Mietvertrag oder Flächennachweis belegt wird. Eine Homeoffice-Policy kann ergänzend berücksichtigt werden.

Ist diese Plausibilisierung erfüllt, gilt der faktische Arbeitsort als nachgewiesen.

### Was gilt ohne ausreichende Plausibilisierung durch physische Arbeitsplätze?

Ist eine Plausibilisierung nicht möglich, gilt bei überwiegendem Homeoffice der Wohnort als faktischer Arbeitsort; der Wohnort ist in diesen Fällen in der Personalliste auszuweisen.

Bei Grenzgängerinnen und Grenzgängern kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass sich der faktische Arbeitsort aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen am vertraglichen Arbeitsort befindet.

### Werden auch Personalaufwendungen gefördert, wenn Mitarbeitende nur teilweise in Basel-Stadt / Nordwestschweiz arbeiten?

Ja, sofern der vertragliche und faktische Arbeitsort zur **Hauptsache** in Basel-Stadt bzw. in der übrigen Nordwestschweiz liegt. „Zur Hauptsache“ ist der Ort, an dem die meiste Arbeitszeit verbracht wird; dieser Ort gilt für die Bemessungsgrundlage. Die Aufwendungen sind getrennt nach Standort Basel-Stadt/übrige Nordwestschweiz auszuweisen.

### Beispiele

1. Vertraglich Basel: 60% Basel-Stadt, 30% Homeoffice anderswo, 10% reisend  
→ faktisch Basel-Stadt → 100% der Personalaufwendungen sind förderberechtigt
2. Vertraglich Basel: 40% Basel-Stadt, 30% Homeoffice im Kanton AG, 30% reisend  
→ faktisch Basel-Stadt → 100% der Personalaufwendungen sind förderberechtigt.
3. Vertraglich Basel: 30% Basel-Stadt, 60% Homeoffice im Kanton BL, 10% reisend  
→ faktisch Basel-Landschaft → 10% der Personalaufwendungen sind förderberechtigt (Nordwestschweiz).
4. Vertraglich Basel; 30% Basel-Stadt, 30% Homeoffice Kanton Zug, 40% ausländischer Standort → faktisch Ausland → nicht förderberechtigt.

## D. Zuordnung der Kosten einzelner Funktionen

### Wie sind Personalaufwendungen einzuberechnen für Arbeitnehmende, die nur teilweise für Forschung und Entwicklung tätig sind?

Personalaufwendungen für Arbeitnehmende, die nur teilweise für Forschung und Entwicklung tätig sind, sind separat auszuweisen und gemäss effektiver Tätigkeit anteilig einzuberechnen. Anerkannt wird nur der Anteil der Arbeitszeit, der tatsächlich für Forschung und Entwicklung aufgewendet wird.

Unzulässig: Zurechnung nach Gewinn- oder Umsatzanteil.

Zulässig: Zurechnung nach Zeitanteilen (Arbeitszeiterfassung), nach Projektanteilen oder nach anderen Methoden, die sich auf die Arbeitskapazität beziehen.

### Wie sind notwendige unterstützende Funktionen zu berücksichtigen?

Für unterstützende Funktionen (z. B. Personal, IT, Finanzen, Beschaffung) ist nur der Anteil anrechenbar, der nachweislich förderfähige Tätigkeiten bzw. förderfähige Mitarbeitende unterstützt. Der Anteil der förderfähigen Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden kann als Plausibilitätsrichtwert dienen, ist aber kein automatischer Umlageschlüssel.

Nicht anrechenbar sind insbesondere Funktionen ohne direkten Bezug zu förderfähigen Tätigkeiten, wie Unternehmenskommunikation, Marketing und Vertrieb, Strategie, Steuern sowie Konzernfunktionen.

### Werden Personalaufwendungen der Geschäftsleitung gefördert?

Personalaufwendungen der allgemeinen Geschäftsleitung (z. B. CEO/CFO) sowie entsprechende Umlagen sind nicht förderfähig. Förderfähig ist die Leitung Forschung und Entwicklung (F&E), soweit sie in förderfähige Tätigkeiten eingebunden ist. Bei kleinen, stark auf F&E ausgerichteten juristischen Personen kann zudem ein nachvollziehbar abgegrenzter Teil der Geschäftsleistungstätigkeit berücksichtigt werden; eine vollständige Anrechnung ist ausgeschlossen.

## E. Definition des förderfähigen Personalaufwands

### Werden auch Personalaufwendungen gefördert, die vom Unternehmen aktiviert werden?

Ja. Zwingend notwendig ist ein nachvollziehbarer Nachweis der qualifizierenden Personalaufwendungen, unabhängig davon, ob sie aktiviert werden oder nicht.

## F. Einzureichende Informationen

Alle einzureichenden Dokumente sind im Merkblatt «Dokumentation» aufgeführt.

## G. Weiteres

Das Frascati-Handbuch der OECD ist unter folgendem Link einsehbar:

[Frascati-Handbuch 2015 | OECD](#)

Die ergänzenden Ausführungen betreffend Softwareentwicklung sind unter folgendem Link einsehbar:

[Implications of software development for R&D measurement](#)