

Auflösungsabgabe

Die Auflösungsabgabe, gültig ab 01.01.2013, ist eine ausschließliche Bundesabgabe zugunsten der Arbeitsmarktpolitik. Die Abgabe beträgt € 113,00 und wird jährlich valorisiert.

Es hat zum Ende jedes „echten“ arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses und jedes freien Dienstverhältnisses der Dienstgeber / die Dienstgeberin eine Auflösungsabgabe zu entrichten, sofern dieses nach dem 31.12.2012 endet. Die Abgabe ist gänzlich unabhängig von der Höhe des Entgelts, der Dauer des Dienstverhältnisses und vom Alter des / der DienstnehmerIn. Es ist somit sowohl drittmittelfinanziertes Personal als auch Stammpersonal betroffen.

Entrichtung der Auflösungsabgabe

- bei Zeitablauf (Befristungen) nach über 6 Monaten,
- bei einvernehmlicher Auflösung nach der Probezeit, außer es besteht ein Pensionsanspruch nach Regelpensionsalter (60./65. Lebensjahr) oder Sonderruhegeldanspruch,
- bei Arbeitgeberkündigung, aus welchen Gründen auch immer, auch trotz Wiedereinstellungszusage
- bei ungerechtfertigter Entlassung,
- bei berechtigten vorzeitigen Austritten, ausgenommen Gesundheitsaustritte.
- bei Wechsel zur Geringfügigkeit, wenn ein vollversichertes Dienstverhältnis beendet und eine neue geringfügige Beschäftigung vereinbart wird.

Keine Entrichtung der Auflösungsabgabe

- bei jeder Beendigung einer geringfügigen Beschäftigung, da kein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis vorliegt,
- bei einer Auflösung in der Probezeit,
- wenn das Dienstverhältnis längstens 6 Monate befristet war,
- bei Arbeitnehmer-Kündigung,
- bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund,
- beim vorzeitigem Austritt aus gesundheitlichen Gründen,
- bei einvernehmlicher Auflösung nach Vollendung des Regelpensionsalter mit Pensionsanspruch (Frauen mit Vollendung des 60. Lebensjahres/Männer mit Vollendung des 65. Lebensjahres),
- bei einvernehmlicher Auflösung mit Sonderruhegeldanspruch,
- bei gerechtfertigter Entlassung,
- bei Auflösung von Lehrverhältnissen,
- bei Auflösung von verpflichtenden Ferial- oder Berufspraktika,
- bei unmittelbarem Wechsel im Konzern,
- bei Tod des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin,
- wenn ein Anspruch auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension besteht,
- wenn das Dienstverhältnis nach § 25 Insolvenzordnung gelöst wird,
- Bei Lohnschwankungen eines vollversicherten Dienstverhältnisses, wenn diese zwischendurch eine Geringfügigkeit auslösen.