

Auflösungsabgabe bei Beendigung von Dienstverhältnissen

Bei Beendigung eines jeden echten oder freien arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses fällt gemäß § 2b Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz eine Auflösungsabgabe an.

Die Auflösungsabgabe wird jährlich aufgewertet und beträgt für das **Jahr 2017 Euro 124,00**.

Wann fällt eine Auflösungsabgabe nicht an?

Die Abgabe ist nicht zu entrichten, wenn

- das (freie) Dienstverhältnis auf längstens sechs Monate befristet war,
- die Auflösung des Dienstverhältnisses während des Probemonats erfolgt,
- der/die (freie) DienstnehmerIn
 -) gekündigt hat,
 -) ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist,
 -) aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig ausgetreten ist,
 -) im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension hat,
 -) bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses das Regelpensionsalter vollendet hat und die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllt,
 -) bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Sonderruhegeldes nach Art. X des Nachtschwerarbeitsgesetzes erfüllt,
 -) gerechtfertigt entlassen wurde
- ein Lehrverhältnis aufgelöst wird,
- ein verpflichtendes Ferial- oder Berufspraktikum beendet wird,
- das (freie) Dienstverhältnis nach § 25 der Insolvenzordnung gelöst wird,
- innerhalb eines Konzerns im unmittelbaren Anschluss an das beendete Dienstverhältnis ein neues Dienstverhältnis begründet wird oder
- das (freie) Dienstverhältnis durch den Tod des/der (freien) DienstnehmerIn endet.

Die Auflösungsabgabe fällt demnach an:

- bei Zeitablauf (Befristung) über sechs Monate,
- bei einvernehmlicher Auflösung nach der Probezeit (ausgenommen nach Erreichen des Regelpensionsalters oder Sonderruhegeldes),
- bei Arbeitgeberkündigung (auch wenn eine Wiedereinstellungszusage erteilt wird),
- bei berechtigtem vorzeitigem Austritt (ausgenommen Austritte aus gesundheitlichen Gründen),
- bei ungerechtfertigter Entlassung.

Zu beachten ist jedoch, dass der/die Lehrberechtigte nach Ende des Lehrverhältnisses verpflichtet ist, den Lehrling für zumindest drei Monate im erlernten Beruf weiter zu beschäftigen. Wird nach Ablauf des Lehrverhältnisses der Lehrling, ohne eine spezielle Regelung getroffen zu haben, weiter beschäftigt, wird dadurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet, bei dessen Beendigung die Auflösungsabgabe zu zahlen ist. Wird jedoch hinsichtlich der gesetzlichen Behaltezeit und auf maximal sechs Monate ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart, kann dadurch die Auflösungsabgabe vermieden werden.