

An die Mitglieder
aus dem Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung
der Bundesberufsgruppe Personaldienstleister

Fachverband der gewerblichen Dienstleister
Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T 05 90 900-3260 | F 05 90 900-288
E dienstleister@wko.at
W <http://wko.at>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, Sacharbeiter	Durchwahl	Datum
	126/PDL/13/Ki	3260	27. 2. 2013

**Personaldienstleister (Arbeitskräfteüberlasser)
Mitgliederinformation über**

- Offene Fragen zur AÜG-Novelle 2012
- ZAS-Artikel zum Thema Vermittlungsprovisionen
- Auflösungsabgabe: a) Rechtsansicht des BMASK in Sonderfällen;
b) Übergangsregelung bei Überlassungen im Baubereich

Sehr geehrte Damen und Herren!

Aus aktuellem Anlass erlaubt sich der Fachverband der gewerblichen Dienstleister, nachstehende Informationen über die im Betreff genannten Themenbereiche zu übermitteln.

AÜG-Novelle 2012

Im Zusammenhang mit der neuen Bestimmung des § 10 Abs 6 AÜG (BGBl. I Nr. 98/2012), wonach der Beschäftigte der überlassenen Arbeitskraft Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren hat, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt, wurde vom Fachverband der gewerblichen Dienstleister eine Anfrage von in der Praxis aufgetretenen Fragestellungen zusammengestellt und die Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit der WKÖ um deren Beantwortung ersucht. In der Anlage zu diesem Schreiben dürfen wir Ihnen die diesbezügliche Antwort gerne zur Verfügung stellen.

Vermittlungsprovision

Aus Anlass einer OGH-Entscheidung (9 Ob 19/12b) betreffend das Verbot von Vermittlungsprovision für die Übernahme einer überlassenen Arbeitskraft wurde von Herrn Dr. Gleißner, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit der WKÖ, ein diesbezüglicher Kommentar verfasst, der in der aktuellen Ausgabe der „ZAS - Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht“ erschienen ist und den wir Ihnen in der Anlage gerne zur Verfügung stellen.

MITGLIEDERINFORMATION

Die Fachgruppen der gewerblichen Dienstleister werden gebeten, den Inhalt dieser Mitgliederinformation den Mitgliedern der im Betreff angeführten Bundesberufsgruppen in ihrem Wirkungsbereich zur Kenntnis zu bringen!

Auflösungsabgabe: a) Rechtsansicht des BMASK in Sonderfällen

Nachstehend übermitteln wir Ihnen die Rechtsansicht des BMASK zur Auflösungsabgabe in Sonderfällen.

1. Bei einem auf bis zu sechs Monate befristeten Dienstverhältnis, das sich durch die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin über sechs Monate hinaus verlängert (bzw. dessen zeitlicher Ablauf durch die Schwangerschaft gehemmt wird) fällt nach Ansicht des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz keine Auflösungsabgabe an. Der Schutz der schwangeren Dienstnehmerin soll in diesen Fällen nicht zu einer Abgabepflicht des Dienstgebers in Form der Auflösungsabgabe führen. Die sechs Monate übersteigende Dauer des Dienstverhältnisses ist hier jeglicher Disposition des Dienstgebers entzogen und ausschließlich auf ein Ereignis in der Sphäre der Dienstnehmerin und deren Schutz dienende gesetzliche Bestimmungen zurück zu führen.
2. Bei einer einvernehmlichen Auflösung von Dienstverhältnissen älterer Personen fällt nach Sicht des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz dann keine Auflösungsabgabe an, wenn ein Anspruch auf (irgend)eine Alterspension besteht, selbst wenn diese im Gesetz nicht ausdrücklich angeführt ist. Im Hinblick auf den Zweck der Regelung, Arbeitslosigkeit und damit zusammenhängend Aufwendungen der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zu vermeiden, kann die Auflösungsabgabe entfallen, wenn bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf (irgend)eine Pension (z. B. Korridor pension oder Langzeitversichertenpension nach der so genannten Hacklerregelung“) besteht. Die Art der Pension muss nicht ausdrücklich im Gesetzestext erwähnt sein. In diesen Fällen kommt es zu keiner Belastung der Gebarung Arbeitsmarktpolitik. Anders liegen Fälle bei Kündigung durch den Dienstgeber oder bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt, weil dann trotz des möglichen Anspruchs auf eine Korridor pension, wenn diese nicht in Anspruch genommen wird, bis zu einem Jahr lang noch ein Anspruch auf eine Leistung bei Arbeitslosigkeit bestehen kann.
3. Bei Dienstverhältnissen, die auf längstens sechs Monate befristet sind, fällt bei deren Ende keine Auslösungsabgabe an. Die Form der Beendigung (Zeitablauf, einvernehmliche Lösung oder eine zulässige, vereinbarte Dienstgeberkündigung) spielt dabei keine Rolle. Der Gesetzestext verlangt für die Anwendung dieser Ausnahme (§ 2b Abs. 2 Z 1 AMPFG) keine bestimmte Form der Beendigung. Weiters wurde durch den zuständigen Abteilungsleiter des BMASK, Herrn Mag. Dr. Heit, ergänzt, dass die Auflösungsabgabe auch dann nicht zu entrichten ist, wenn das auf höchstens 6 Monate befristete Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Befristung endet (z.B. durch einvernehmliche Auflösung). Diese Rechtsauffassung ist auch durch die Erläuternden Bemerkungen gedeckt (1685 der Beilagen XXIV. GP, 59).
4. Bei unbefristeten Dienstverhältnissen mit (regelmäßig) schwankendem Einkommen, die abwechselnd über bzw. unter der Geringfügigkeitsgrenze des § 5 Abs. 2 ASVG versichert werden, fällt die Auflösungsabgabe erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses an. Dies gilt unabhängig davon, ob am Ende gerade ein vollversichertes oder nur ein geringfügig versichertes Dienstverhältnis vorliegt. (Keine Auflösungsabgabe fällt natürlich an, wenn bei der Beendigung einer der Ausnahmetatbestände des § 2 Abs. 2 AMPFG, zum Beispiel Kündigung durch den Dienstnehmer, vorliegt).

MITGLIEDERINFORMATION

Die Fachgruppen der gewerblichen Dienstleister werden gebeten, den Inhalt dieser Mitgliederinformation den Mitgliedern der im Betreff angeführten Bundesberufsgruppen in ihrem Wirkungsbereich zur Kenntnis zu bringen!

5. Bei unbefristeten Dienstverhältnissen ohne (regelmäßig) schwankendes Einkommen, die von einem vollversicherten in ein geringfügig entlohntes Dienstverhältnis umgewandelt werden, fällt die Auflösungsabgabe bereits bei der Umstellung (Änderungsmeldung) an. Diese Interpretation des Gesetzes sehen die Materialien ausdrücklich vor (1685 der Beilagen NR XXIV. GP, 59). Wird später das geringfügig entlohnte Dienstverhältnis beendet, ist keine Auflösungsabgabe mehr zu leisten.
6. Zur Frage aufeinanderfolgender (längstens auf sechs Monate) befristeter Dienstverhältnisse (etwa Fachhochschulen, Universitäten, Erwachsenenbildungseinrichtungen) gilt, dass - sofern aufeinanderfolgende Befristungen arbeitsrechtlich zulässig sind - vorerst keine Auflösungsabgabe zu leisten ist. Eine Auflösungsabgabe fällt jedoch am Ende der aufeinanderfolgenden befristeten Dienstverhältnisse an, da diese zusammengerechnet werden und somit die Grenze von sechs Monaten überschritten wird. Hierzu besteht keine Alternative, da es einer besonderen sachlichen Rechtfertigung bedürfte, Fachhochschulen anders zu behandeln als sonstige Dienstgeber. Eine solche Rechtfertigung ist nicht zu sehen.
7. Zu sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten: Bei der Beendigung von auf mehr als sechs Monate befristeten Dienstverhältnissen ist, wenn keine anderen Ausnahmetatbestände vorliegen, die Auflösungsabgabe zu leisten, auch wenn es sich um geförderte Transitarbeitsplätze handelt.

Auflösungsabgabe: b) Übergangsregelung bei Überlassungen im Baubereich

Das Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2012 (BGBl. I Nr. 3/2013), kundgemacht am 10. Jänner 2013, enthält eine Übergangsregelung zur Auflösungsabgabe, wonach bei Beendigung eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses vor dem 1. Juli 2013 keine Auflösungsabgabe zu leisten ist. Diese gilt gemäß § 17 Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz für alle Betriebe hinsichtlich jener Arbeitnehmer, die dem Sachbereich der Urlaubsregelung gemäß §2 BUAG unterliegen sofern die für die betreffenden Arbeitnehmer festgesetzten BUAG-Zuschläge entrichtet wurden.

Daraus folgt, dass diese Übergangsregelung zur Auflösungsabgabe auch für alle Arbeitskräfte-überlassungsbetriebe bezüglich jener Arbeitnehmer gilt, die zur Überlassung für Tätigkeiten, die ihrer Art nach in den Tätigkeitsbereich der im § 2 BUAG aufgezählten Betriebe fallen, aufgenommen oder tatsächlich überwiegend zu solchen Tätigkeiten überlassen werden (§ 2 Abs 1 lit h BUAG).

Mit freundlichen Grüßen

Komm.-Rat Ing. Siegfried Frisch e. h.
Fachverbandsobmann

Mag. Jakob Wild e. h.
Fachverbandsgeschäftsführer

Anlage

- Antwort der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit vom 15.1.2013
- ZAS-Artikel von Herrn Dr. Gleißner

MITGLIEDERINFORMATION

Die Fachgruppen der gewerblichen Dienstleister werden gebeten, den Inhalt dieser Mitgliederinformation den Mitgliedern der im Betreff angeführten Bundesberufsgruppen in ihrem Wirkungsbereich zur Kenntnis zu bringen!