



WIRTSCHAFTS RECHT

STANDORTVERLEGUNG

Stand: Februar 2016

Inhalt

Vorwort.....	3
Abfallentsorgung.....	4
An- und Abmeldung des Hauptwohnsitzes des Unternehmers.....	4
Anlagenrecht	4
Bankverbindungen	5
Betriebsrat.....	5
Bestandverträge (Miet- und Pachtverträge)	5
Unbefristete Bestandverträge	5
Befristete Bestandverträge	6
Kündigungsverzicht.....	6
Rechtswirksamkeit und Form der Kündigung.....	6
Einvernehmliche Auflösung	6
Abschluss des Bestandvertrages für den neuen Standort	7
Bezugsverträge	7
Dienstnehmer	7
Information des Betriebsrates bei dauernder Versetzung	8
Zustimmung des Betriebsrates bei dauernder, verschlechternder Versetzung.....	9
Rechtsfolgen bei fehlender Zustimmung des Betriebsrates	9
Festnetz-, Fax- und Internetanschlüsse	9
Finanzamt.....	10
Wohnsitzfinanzamt.....	10
Betriebsfinanzamt.....	10
Lagefinanzamt	11
Finanzamt der Betriebsstätte	11
Firmenbuch	11
Förderungen	12
Geschäftspapiere Werbematerial Drucksorten	13
Gesellschaftsrecht.....	13
Gewerberecht	13
Handyverträge	13
Homepage/ Website/E-Mail.....	14
Kommunalsteuer	14
Kraftfahrzeuge	14
Krankenkasse	14
Kundeninformation	15

Kündigungen von DienstnehmerInnen.....	15
Arbeitgeberkündigung	15
Inhalt und Form.....	15
Kündigungsausspruch	16
Kündigungsfrist	16
Kündigungstermin	16
Kündigungsgrund	17
Leasingverträge	17
Lehrverträge.....	18
Lieferanten	18
Nachsendeauftrag	19
Pensions- und Betriebliche Vorsorgekassen	19
Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA)	20
Versicherungen.....	20
Wasser, Strom, Gas und Fernwärme	20
Wir sind übersiedelt	21

Vorwort

Unternehmen sind einem ständigen Wandel unterzogen. Sie wachsen, ändern ihre Ausrichtung, erobern neue Kundenschichten, restrukturieren sich, stellen ihre Produktion um oder müssen neue Auflagen erfüllen. Das sind dann immer Phasen, in denen sich die Frage stellt, ob der gegenwärtige Standort auch tatsächlich der ideale ist. Wird diese Frage verneint, ist die Suche nach einem neuen Standort unausweichlich. Ist dann der ideale Standort gefunden, gilt es, die Verlegung des Unternehmens zu planen.

Dabei sind viele Aspekte zu berücksichtigen. Nicht nur zahlreiche Verwaltungsvorschriften sind einzuhalten, sondern auch viele Verträge sind darauf zu prüfen, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Betriebsverlegung möglich ist und welche Konsequenzen daraus entstehen. Aber auch Fragen des Arbeitsrechtes wollen ebenso berücksichtigt werden, wie Meldungen an diverse Behörden, Sozialversicherungsanstalten oder das Finanzamt.

Die vorliegende Broschüre soll einerseits dazu beitragen, den Mitgliedern der Wirtschaftskammerorganisation Hilfe und Unterstützung bei der strukturierten Vorbereitung einer Standortverlegung zu bieten und andererseits einen Überblick darüber vermitteln, was mit einer Übersiedlung typischerweise verbunden ist, - ohne dabei den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Die Wirtschaftskammern stehen ihren Mitgliedern selbstverständlich gerne zur Beantwortung von Fragen zur Verfügung.

Stand: Februar 2016

Dieses Merkblatt ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes:

Burgenland, Tel. Nr.: 05 90907, Kärnten, Tel. Nr.: 05 90904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,

Oberösterreich, Tel. Nr.: 05 90909, Salzburg, Tel. Nr.: (0662) 8888-0, Steiermark, Tel. Nr.: (0316) 601-0,

Tirol, Tel. Nr.: 05 90905-1111, Vorarlberg, Tel. Nr.: (05522) 305-0, Wien, Tel. Nr.: (01) 51450-1615,

Hinweis! Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!

Abfallentsorgung

Die Abfallentsorgung ist nicht österreichweit einheitlich geregelt. Es gibt nicht nur Unterschiede zwischen einzelnen Bundesländern, sondern sogar zwischen einzelnen Gemeinden, zumindest was die Entsorgung haushaltsähnlicher Abfälle angeht. Eine rechtzeitige Kontaktaufnahme mit der Gemeinde des bisherigen wie auch des künftigen Standortes ist daher unverzichtbar.

An- und Abmeldung des Hauptwohnsitzes des Unternehmers

Ändert sich durch den Standortwechsel des Unternehmens gleichzeitig auch der private Hauptwohnsitz, ist innerhalb von drei Tagen nach Bezug der Wohnung eine Anmeldung im Gemeindeamt (Meldeamt) des neuen Standortes erforderlich.

Die Gemeinde, in der der neue Hauptwohnsitz liegt, kann gleichzeitig mit der Anmeldung des neuen Wohnsitzes auch die Abmeldung des alten Wohnsitzes durchführen. In diesem Fall ist keine gesonderte Abmeldung notwendig.

Die An- und Abmeldung ist kostenlos.

Die Anmeldung kann persönlich oder postalisch erfolgen; sie auch durch einen Boten überbracht werden. Anmeldungen per Fax oder E-Mail sind derzeit gesetzlich nicht möglich.

Für die Anmeldung wird das Meldezettel-Formular benötigt. Dieses kann im Internet unter folgendem [Link](#) heruntergeladen werden, es liegt aber auch bei der Meldebehörde auf.

Achtung: Auch die Begründung eines Nebenwohnsitzes ist dem Gemeindeamt zu melden.

Anlagenrecht

Beabsichtigt der Inhaber einer genehmigungspflichtigen Betriebsanlage diese aufzulassen, hat er Vorkehrungen zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf Leben und Gesundheit oder die Natur zu treffen. Der Anlageninhaber hat den Beginn der Auflassung und seine Vorkehrungen der Behörde im Vorhinein anzuzeigen. Das bedeutet, dass der übersiedlungswillige Gewerbetreibende rechtzeitig abzuklären hat, was mit der von ihm betriebenen Anlage in Zukunft passieren soll.

Für den Fall, dass die bestehende Betriebsanlage weiter genutzt werden soll, trifft den bisherigen Inhaber diese Pflicht nicht. Zu dessen Absicherung empfiehlt sich aber eine eindeutige schriftliche Erklärung des Nachnutzers.

Zu beachten ist aber auch, dass alle erforderlichen anlagenrechtlichen Genehmigungen am neuen Standort rechtzeitig vorliegen.

Bankverbindungen

Wenn sich die Bankverbindung nicht ändert, ist der Bank lediglich die neue Adresse bekannt zu geben. Sollte sich das Firmenbuchgericht, die Telefon- und/oder Faxnummer ändern, sind auch diese Daten mitzuteilen.

Wenn eine neue Bankverbindung begründet wird ist zu empfehlen, auf den Rechnungen einen deutlichen Hinweis auf die geänderten Bankdaten anzubringen. Den Vertragspartnern, denen eine Einzugsermächtigung erteilt wurde, ist die neue Bankverbindung bekannt zu geben. Ist auf Geschäftspapieren, Drucksorten oder auf der Website die Bankverbindung angegeben, ist eine entsprechende Änderung im Impressum vorzunehmen.

Für den Fall, dass dennoch einige Vertragspartner bzw. Gläubiger den Rechnungsbetrag auf das alte Konto überweisen, sollte dieses noch eine Zeitlang weitergeführt werden. Weiters ist mit der Bank abzuklären, ob eine Änderung bestehender Verträge (zB Kreditverträge, Kontokorrentkredite) bzw. Besicherungen (zB Hypotheken) erforderlich sind. Eine besondere Vereinbarung ist insbesondere dann erforderlich, wenn die bisherige Betriebsliegenschaft oder einzelne Teile als Sicherheit gedient haben. Wenn durch die Standortverlegung Verträge (zB Mietvertrag, Energieverträge) aufgelöst werden, ist der diesbezügliche Dauerauftrag zu kündigen.

Betriebsrat

Sofern ein Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auch über die Betriebsverlegung so rechtzeitig zu informieren, dass er sich mit den Auswirkungen der Betriebsverlegung eingehend auseinandersetzen und allenfalls eine Stellungnahme dazu abgeben kann.

Bestandverträge (Miet- und Pachtverträge)

Sind die Geschäftsräumlichkeiten gemietet oder gepachtet, muss zunächst geprüft werden, ob und unter welchen Bedingungen die Beendigung möglich ist. Das hängt in erster Linie von der vertraglichen Ausgestaltung, mangels einer solchen von den gesetzlichen Bestimmungen ab. Sollte im Bestandvertrag keine ausdrückliche Regelung getroffen sein, ist zu unterscheiden, ob der Bestandvertrag befristet oder unbefristet abgeschlossen wurde.

Unbefristete Bestandverträge

Diese können unter Einhaltung des vereinbarten Kündigungstermins und der vereinbarten Kündigungsfrist beendet werden. Kündigungstermin ist der Zeitpunkt, an dem das Miet- oder Pachtverhältnis enden soll. Kündigungsfrist ist jene Zeitspanne, die zwischen der Zustellung der Kündigung und dem Kündigungstermin liegen muss.

Wurde vertraglich nichts vereinbart gilt Folgendes:

Pachtverträge:

Diese können unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten jeweils zum 30.6. oder zum 31.12. eines jeden Jahres gekündigt werden.

Mietverträge:

Geschäftsraummietverträge können zum Ende eines jeden Kalenderquartals (31.3., 30.6., 30.9., 31.12.) unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Befristete Bestandverträge

Wurde der Vertrag über Geschäftsräume befristet für eine bestimmte Dauer abgeschlossen, sind beide Vertragsparteien an die vereinbarte Laufzeit gebunden. Eine Kündigung vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer kann nur dann erfolgen, wenn im Vertrag ausdrücklich ein vorzeitiges Kündigungsrecht eingeräumt wurde.

Achtung: Im Anwendungsbereich des Mietrechtsgesetzes muss die Befristungsvereinbarung schriftlich erfolgen. Wurde die Befristung nicht schriftlich vereinbart, liegt automatisch ein unbefristeter Mietvertrag vor.

Kündigungsverzicht

Wurde ein Kündigungsverzicht für eine bestimmte Zeitdauer vereinbart, muss der gewählte Kündigungstermin außerhalb des Verzichtszeitraumes liegen. Die Erklärung der Kündigung kann allerdings noch während des Verzichtszeitraumes erfolgen.

Rechtswirksamkeit und Form der Kündigung

Damit die Kündigung rechtswirksam ist, muss sie vor Beginn der Kündigungsfrist dem anderen Vertragspartner zugestellt worden sein. Die Zeit des Postlaufes ist zu berücksichtigen.

Bei Mietverträgen, die nicht dem Mietrechtsgesetz unterliegen, und bei Pachtverträgen ist eine formlose Kündigung zulässig, wenn vertraglich nichts anderes vereinbart wurde. Es empfiehlt sich jedoch aus Beweisgründen eine Kündigung per „Einschreiben“ oder gegen eine Übernahmebestätigung vorzunehmen.

Mietverträge, die dem Mietrechtsgesetz unterliegen, können vom Mieter gerichtlich oder schriftlich gekündigt werden. Für die Rechtzeitigkeit einer gerichtlichen Kündigung ist zusätzlich zur Dauer der Zustellung auch die Bearbeitungszeit bzw. die Weiterleitung durch das Gericht zu berücksichtigen.

Einvernehmliche Auflösung

Diese liegt vor, wenn beide Vertragspartner eine Einigung darüber erzielen, dass das Miet- bzw. Pachtverhältnis nicht mehr fortgesetzt werden soll. Eine einvernehmliche Auflösung ist immer und ohne jegliche Einschränkung möglich. Aus Beweisgründen ist Schriftlichkeit zu empfehlen.

Abschluss des Bestandvertrages für den neuen Standort

Beim Abschluss eines neuen Miet- bzw. Pachtvertrages sind zahlreiche Aspekte zu berücksichtigen. Daher sollte auf jeden Fall eine rechtliche Beratung in Anspruch genommen werden.

Bezugsverträge

Der Vertretungsbefugte des Unternehmens muss seinem Ansprechpartner für seinen Bezugsvertrag (zB Brauerei bei Bierbezugsvertrag) rechtzeitig, jedoch spätestens zum Zeitpunkt der Standortverlegung, die neuen Kontaktdaten am besten schriftlich mitteilen, damit diese im bestehenden Bezugsvertrag - auch bezüglich der neuen Rechnungs- und Lieferadresse - entsprechend geändert werden können.

Im Zuge des Umzugs kann die Möglichkeit genutzt werden, die Vertragsbedingungen des Bezugsvertrages im Detail im Hinblick auf die Vertragslaufzeit, Konditionen, Kündigungsmöglichkeiten, etc. zu prüfen. Eventuell ergibt sich daraus ein Verhandlungsbedarf mit dem Vertragspartner hinsichtlich der zukünftigen Vertragsbedingungen. Auch ein Wechsel zu einem anderen Anbieter oder eine Kündigung könnten eventuell vorteilhaft sein. Dabei sind jedoch die vereinbarten Kündigungsfristen bzw. Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) und eine etwaige Mindestvertragsdauer zu beachten.

Eine außerordentliche Kündigung von Dauerschuldverhältnissen auf bestimmte Zeit - wie zB von Bierbezugsverträgen - ist nur dann möglich, wenn ein Ereignis eintritt, das die Fortführung des Vertrages für das Unternehmen unzumutbar macht bzw. wenn Sittenwidrigkeit vorliegt.

Dienstnehmer

Die Verlegung des Unternehmensstandortes bedeutet für die MitarbeiterInnen in den meisten Fällen eine Versetzung. Dementsprechend sind die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsrechts zu beachten:

Vorsicht!

Bei der Frage der Zulässigkeit einer Versetzung ist immer in einem ersten Schritt die arbeitsvertragliche Deckung und in Betrieben mit gewähltem Betriebsrat in einem zweiten Schritt das Erfordernis der Zustimmung des Betriebsrates zu prüfen!

Vom Arbeitsvertrag gedeckte Versetzung (vertragskonforme Versetzung)

Der Arbeitgeber kann eine Versetzung durch Weisung anordnen, wenn im Arbeitsvertrag

- eine ausdrückliche Vereinbarung über einen Versetzungsvorbehalt getroffen wurde oder
- eine schlüssige Vereinbarung die Zulässigkeit der Versetzung bewirkt.

Eine Zustimmung des Arbeitnehmers zu einer solchen Versetzung ist nicht erforderlich.

Vorsicht!

Ob eine Versetzung vertraglich gedeckt und damit durch Weisung des Arbeitgebers selbst zulässig ist, ist im Einzelfall durch Auslegung des Arbeitsvertrages zu beurteilen. Beurteilungsmaßstab ist der Sinn der Vereinbarung sowie auch die Verkehrssitte, woraus sich die Zumutbarkeit einer Versetzung ergeben kann. In Zweifelsfällen ist die vorherige Beratung mit einem Arbeitsrechtsexperten zu empfehlen!

Vom Arbeitsvertrag nicht gedeckte Versetzung (vertragsändernde Versetzung)

Der Arbeitgeber muss vor einer Versetzung die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers einholen, wenn

- keine ausdrückliche Vereinbarung über einen Versetzungsvorbehalt oder
- keine schlüssige Vereinbarung einer Versetzung

vorliegt.

Vorsicht!

Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ist eine vertragsändernde Versetzung rechtsunwirksam. Die fehlende Zustimmung kann nicht durch Zustimmung des Betriebsrates oder eines Gerichtes ersetzt werden. Der Arbeitnehmer behält seinen Entgeltanspruch im bisherigen Ausmaß und kann unter Umständen sogar berechtigt vorzeitig austreten, wenn der Arbeitgeber auf der Versetzung besteht!

Information des Betriebsrates bei dauernder Versetzung

Bei einer Versetzung für einen Zeitraum von voraussichtlich mindestens 13 Wochen liegt eine so genannte „dauernde Versetzung“ vor. Solche dauernden Versetzungen sind dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Auf sein Verlangen ist darüber zu beraten.

Vorsicht!

Dieses Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrates besteht auch bei verbessernden bzw. gleichwertigen Versetzungen!

Zustimmung des Betriebsrates bei dauernder, verschlechternder Versetzung

Ist mit der dauernden Versetzung eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, muss der Betriebsrat der Versetzung ausdrücklich zustimmen. Eine solche Verschlechterung kann zB durch den Wegfall von Zulagen oder Provisionen, längere Anfahrtswege zum Arbeitsort, Außendienst statt Innendienst, aber auch durch eine Minderung des Ansehens gegeben sein.

Vorsicht!

Die Zustimmung des Betriebsrates ist auch bei arbeitsvertraglicher Deckung der Versetzung, bei Zustimmung des Arbeitnehmers zur Versetzung und sogar bei dessen ausdrücklichem Versetzungswunsch notwendig!

Rechtsfolgen bei fehlender Zustimmung des Betriebsrates

Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung zur dauernden verschlechternden Versetzung nicht, so kann diese durch Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes ersetzt werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist. Die sachliche Rechtfertigung wird im Rahmen eines Interessenvergleiches geprüft.

Vorsicht!

Ohne Zustimmung des Betriebsrates oder des Arbeits- und Sozialgerichtes ist eine dauernde verschlechternde Versetzung rechtsunwirksam. Der Arbeitnehmer behält seinen Entgeltanspruch im bisherigen Ausmaß und kann unter Umständen sogar berechtigt vorzeitig austreten, wenn der Arbeitgeber auf der Versetzung besteht!

Besondere Vorschriften gelten hinsichtlich besonders geschützter Personen, zB von werdenden Müttern, ArbeitnehmerInnen in der Elternkarenz, Präsenz /Zivildienern, Betriebsratsmitgliedern.

Festnetz-, Fax- und Internetanschlüsse

Der Vertretungsbefugte eines Unternehmens kann bei seinem jeweiligen Telekommunikationsunternehmen online, schriftlich oder telefonisch über die Kundenhotline den neuen Telefon-, Fax- oder Internetanschluss bestellen und gleichzeitig den Umzug der alten Telefonanlage beauftragen. Im Zuge spezieller Umzugsservices mancher Netzbetreiber wird der Anschluss am vorherigen Unternehmensstandort automatisch gekündigt.

Je früher der Umzug bekanntgegeben wird, desto eher kann die Installation der Geräte an der neuen Adresse erfolgen.

Mit dem beauftragten Servicetechniker ist abzuklären, ob die bereits vorhandenen Geräte (zB Modem, Splitter, etc.) den aktuellen Standards entsprechen und diese in die neuen Räumlichkeiten mitgenommen werden sollen.

Bei einem Umzug im gleichen Vorwahlbereich, kann die alte Festnetznummer im Normalfall behalten werden. Ansonsten wird eine neue Festnetznummer zugeteilt.

Folgende Daten müssen angegeben werden:

- Kundenkennwort
- alte Adresse im Detail
- neue Adresse im Detail
-

Wenn am neuen Unternehmensstandort schon ein Anschluss vorhanden ist:

- Daten des vorherigen Anschlussinhabers
- geplanter Abschalttermin des alten Anschlusses
- geplanter Anschalttermin des neuen Anschlusses
- Kontaktdaten des Unternehmens, um für Rückfragen erreichbar zu sein.

Finanzamt

Ein Standortwechsel muss dem zuständigen Finanzamt bekannt gegeben werden. Eine kurze und formlose schriftliche Mitteilung ist ausreichend. Diese Mitteilung muss innerhalb eines Monats ab Der Sitzverlegung erfolgen.

Die Zuständigkeiten der Finanzämter kann für die jeweiligen Abgaben unterschiedlich sein. Man unterscheidet Wohnsitzfinanzamt, Betriebsfinanzamt, Lagefinanzamt und das Finanzamt der Betriebsstätte.

Wohnsitzfinanzamt

Wohnsitzfinanzamt ist jenes Finanzamt, in dessen Bereich die Abgabepflichtige/der Abgabepflichtige (natürliche Person bzw. Einzelunternehmerin/Einzelunternehmer) einen Wohnsitz oder bei fehlendem Wohnsitz ihren/seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Hat eine Person mehrere Wohnsitze, ist jenes Finanzamt zuständig, in dessen Bereich sich die Abgabepflichtige/der Abgabepflichtige überwiegend aufhält.

Das Wohnsitzfinanzamt ist insbesondere zuständig für die Erhebung der:

- Einkommensteuer
- Umsatzsteuer
- Lohnsteuer
- Dienstgeberbeiträge
- Kammerumlage (nach Wirtschaftskammergesetz - WKG)

Betriebsfinanzamt

Betriebsfinanzamt ist jenes Finanzamt, in dessen Bereich eine Körperschaft (GmbH, AG, etc.) oder eine Personengesellschaft (zB OG, KG, GesBR) die Geschäftsleitung hat.

Liegt der Ort der Geschäftsleitung nicht im Inland, so ist der Sitz maßgeblich.

Das Betriebsfinanzamt ist insbesondere zuständig für die Erhebung der

- Körperschaftsteuer (bei GmbH, AG),
- Umsatzsteuer,
- Lohnsteuer,
- Dienstgeberbeiträge,
- Kapitalertragsteuer,
- Kammerumlage (nach WKG)
- sowie für die Feststellung von Einkünften (§ 188 Bundesabgabenordnung - BAO) aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und aus selbständiger Arbeit.

Lagefinanzamt

Lagefinanzamt ist jenes Finanzamt, in dessen Bereich die wirtschaftliche Einheit (Untereinheit) gelegen ist. Das Lagefinanzamt ist zuständig:

- Für die Feststellung der Einkünfte (§ 188 BAO) aus Vermietung und Verpachtung unbeweglichen Vermögens und die damit zusammenhängende Erhebung der Umsatzsteuer, Lohnsteuer und des Dienstgeberbeitrages, sofern keine betrieblichen Einkünfte erzielt werden
- Für Einheitswertfeststellungen
- Für die Zerlegung der Einheitswerte sowie der Festsetzung und Zerlegung der Steuermessbeträge

Finanzamt der Betriebsstätte

Dem Finanzamt der Betriebsstätte kommt in Lohnsteuerangelegenheiten Bedeutung zu. Als Finanzamt der Betriebsstätte kommt das Wohnsitzfinanzamt, das Betriebsfinanzamt oder das Lagefinanzamt in Betracht.

Beispiel

A ist Einzelunternehmer und beschäftigt in seinem Betrieb zwei Arbeitnehmer für die Lohnsteuer abzuführen ist. Er hat seinen Wohnsitz im Bereich des Finanzamtes Innsbruck. Sein Einzelunternehmen befindet sich jedoch im Bereich des Finanzamtes Landeck. Das Finanzamt Innsbruck ist als Wohnsitzfinanzamt grundsätzlich für seine steuerlichen Belange zuständig (zB für Einkommensteuer, Umsatzsteuer, Lohnsteuer, Dienstgeberbeitrag). Als Finanzamt der Betriebsstätte gilt das für die Erhebung der Lohnsteuer zuständige Finanzamt. Da das Finanzamt Innsbruck als Wohnsitzfinanzamt für die Erhebung der Lohnsteuer zuständig ist, gilt dieses Finanzamt als Finanzamt der Betriebsstätte.

Firmenbuch

Die Sitzverlegung eines in das Firmenbuch eingetragenen Rechtsträgers ist beim bisher zuständigen Gericht anzumelden. Jede Verlegung in eine andere Gemeinde ist gleichzeitig eine Änderung des Gesellschaftsvertrages, und daher hat die Anmeldung beim Firmenbuch durch sämtliche vertretungsbefugten Personen (Vorstand) zu erfolgen.

Ändert sich nur die Adresse des Unternehmens, der Sitz bleibt aber in der bisherigen Gemeinde, ist die Anmeldung einfacher: Dann muss sie nicht durch alle

vertretungsbefugten Personen erfolgen; es reicht, wenn eine Person, die das Unternehmen allein vertreten darf, die Änderung beim Firmenbuch anmeldet.

Die weiteren Schritte setzen die zuständigen Gerichte:

Ist nach der Sitzverlegung ein anderes Gericht örtlich zuständig, so hat das bisher zuständige Gericht dies dem neu zuständigen Gericht mitzuteilen und diese Tatsache im Firmenbuch einzutragen. Dieser Mitteilung müssen die Akten und Urkunden, die beim bisherigen Gericht aufbewahrt wurden, beigelegt werden.

Die Firmenbuchnummer bleibt selbst bei einer Sitzverlegung in einen anderen Gerichtssprengel unverändert.

Das neu zuständige Gericht prüft nun, ob die Hauptniederlassung oder der Sitz ordnungsgemäß verlegt wurde und ob die Unterscheidbarkeit der Firma zu anderen Unternehmen in der neuen Gemeinde gegeben ist.

Zuständig ist jeweils das örtlich zuständige Landesgericht (= Landesgericht, in dessen Sprengel sich die Hauptniederlassung bzw. der Sitz befindet), in Wien das Handelsgericht.

Achtung: Die Sitzverlegung eines in das Firmenbuch eingetragenen Rechtsträgers ist beim bisher zuständigen Gericht anzumelden.

Für die Änderung von Adressen im Firmenbuch fallen Firmenbuchgebühren an, über deren aktuelle Höhe das Firmenbuchgericht gerne Auskunft gibt.

Förderungen

Wenn für den Betrieb Förderungen in Anspruch genommen wurden, ist dies bei der Betriebsverlegung jedenfalls zu berücksichtigen. Grundsätzlich besteht die Verpflichtung, der jeweiligen Förderstelle die Verlegung des Betriebes zu melden. Je nach Fördergeber kann die Verlegung des Betriebes völlig unterschiedliche Konsequenzen haben:

Manche Fördergeber verpflichten den Förderempfänger, den Betrieb und damit den Standort über einen bestimmten Zeitraum hinweg gerechnet ab Auszahlung der Förderung aufrecht zu erhalten. Kommt es zu einer Standortverlegung innerhalb dieses Zeitraums, ist die Förderung zurückzuzahlen.

Andere Fördergeber wiederum stellen darauf ab, was mit dem bisherigen Standort passiert: wird dieser weiterhin gewerblich genutzt oder wird er geschlossen? Erfüllt der Nachfolger die Förderrichtlinien? Warum soll/muss der bisherige Betriebsstandort verlassen werden? Je nach der Beantwortung dieser Fragen kann dann die Förderung ganz oder teilweise zurückverlangt oder allenfalls auf den neuen Betriebsinhaber übertragen werden.

Einige Fördergeber akzeptieren die Betriebsverlegung unter der Voraussetzung, dass die geförderten Gegenstände übersiedelt werden und noch eine bestimmte Zeitspanne im Betriebsvermögen bleiben.

Achtung: Die Fördergeber sind jedenfalls rechtzeitig zu kontaktieren und zu informieren. Nur so können unliebsame Überraschungen und kostspielige Rückzahlungen verhindert werden

Geschäftspapiere Werbematerial Drucksorten

Die verpflichtenden Angaben auf Geschäftspapieren (auch Rechnungen), Werbematerialien und sonstigen Drucksorten sind den geänderten Daten anzupassen. Welche Daten konkret anzuführen sind, kann auf wko.at abgerufen werden.

Gesellschaftsrecht

Die Änderung des Sitzes der Gesellschaft stellt eine Änderung des Gesellschaftsvertrages dar. Diese Änderung muss daher von den Gesellschaftern gemäß den Vorschriften des Gesellschaftsvertrages beschlossen werden. Sieht der Gesellschaftsvertrag keine besonderen Vorschriften vor, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Für das Zustandekommen eines gültigen Gesellschafterbeschlusses sind daher die Bestimmungen des Gesellschaftsvertrages bzw. die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten. Bei einigen Gesellschaftsformen sind darüber hinaus zwingend bestimmte Formalvorschriften einzuhalten: So bedarf etwa die Änderung des Gesellschaftsvertrages einer GmbH oder der Satzung einer AG eines Notariatsaktes.

Die bloße Verlegung einer Betriebsstätte, ohne gleichzeitig auch den Sitz der Gesellschaft zu verlegen, bedarf keiner Änderung des Gesellschaftsvertrages, wenn dieser nicht ausdrücklich Gegenteiliges vorsieht.

Achtung: Die Änderung des Sitzes der Gesellschaft stellt eine Änderung des Gesellschaftsvertrages dar und muss daher von den Gesellschaftern gemäß den Vorschriften des Gesellschaftsvertrages beschlossen werden.

Gewerberecht

Die Verlegung des Betriebes ist der Gewerbebehörde anzuzeigen und zwar jener, die für den neuen Standort zuständig ist. Gewerbebehörde ist die Bezirksverwaltungsbehörde, also entweder die Bezirkshauptmannschaft oder der Stadtmagistrat. Die Anzeige muss spätestens mit dem Tag der Aufnahme der Tätigkeit im neuen Standort bei der Gewerbebehörde eingelangt sein. Für diese Meldung gibt es vielfach Formulare auf der Website der Behörde.

Handyverträge

Die Verlegung des Betriebes ist dem Mobilfunkanbieter über die Kundenhotline oder schriftlich unter Angabe des Kundenkennwortes mitzuteilen. Der Telekommunikationsvertrag wird dann bezüglich der Unternehmensadresse abgeändert. Dies ist vor allem auch für die Bekanntgabe der neuen Rechnungsadresse, wenn keine Online-Abrechnung erfolgt, erforderlich.

Im Zuge der Standortverlegung kann die Möglichkeit genutzt werden, die Vertragsbedingungen des Telekommunikationsvertrages im Detail im Hinblick auf die

Konditionen, Vertragslaufzeit, Kündigungsmöglichkeit, etc. zu prüfen. Zu beachten sind hierbei die geltenden Kündigungsfristen bzw. Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) und eine etwaige Mindestvertragsdauer.

Eine außerordentliche Kündigung von Telekommunikationsverträgen ist, abgesehen von einer einvernehmlichen Auflösung, nur dann möglich, wenn ein Ereignis eintritt, das die Fortführung des Vertrages für das Unternehmen unzumutbar macht bzw. Sittenwidrigkeit vorliegt; die Standortverlegung ist wohl nicht als ein solches Ereignis anzusehen. (Siehe hierzu auch die Ausführungen zu den Bezugsverträgen.)

Homepage/ Website/E-Mail

Das Impressum der Website (Homepage) sowie in E-Mails ist an die geänderten Daten anzupassen. Welche Daten konkret anzuführen sind, kann auf wko.at abgerufen werden.

Kommunalsteuer

Sind im Unternehmen Dienstnehmer beschäftigt, ist die Verlegung des Unternehmensstandortes sowohl dem Gemeindeamt des alten Standortes als auch dem Gemeindeamt des neuen Standortes binnen eines Monats mitzuteilen.

Kraftfahrzeuge

Bei der Verlegung des Betriebes muss die Zulassung des **Firmenfahrzeuges** binnen einer Woche an den geänderten Standort angepasst werden. Die neue Adresse ist der neue Firmensitz, der Nachweis dafür ist der Gewerbeschein. Bei Personengesellschaften (KG, OG) oder Kapitalgesellschaften (GmbH, AG) kostet die Änderung der Zulassung ca. 170,0 Euro, da hier immer eine Ab- und Anmeldung vorzunehmen ist.

Bei Einzelunternehmern kann die Änderung der Firmenadresse mit einer kostenlosen Adressänderung durchgeführt werden, sofern die neue Firmenadresse im gleichen politischen Bezirk (in Wien: innerhalb Wiens) liegt. Wenn der Betrieb in einen anderen politischen Bezirk verlegt wird, ist die Änderung der Standortadresse auch mit einer Ab- und Anmeldung verbunden, die ca. 170,0 Euro kostet.

Achtung: Die Ummeldung bzw. Ab- und Anmeldung ist bei einer für den neuen Standort zuständigen KFZ-Zulassungsstelle vorzunehmen.

Krankenkasse

Die Verlegung des Betriebes ist der Krankenkasse bekannt zu geben. Sofern die Verlegung innerhalb desselben Bundeslandes erfolgt, genügt die Bekanntgabe der Adressänderung. Wird der Sitz in ein anderes Bundesland verlegt, bedarf es einer Ummeldung.

Kundeninformation

Eine (schriftliche) Information der Kunden über die Übersiedlung des Unternehmens samt den neuen detaillierten Kontaktdaten ist jedenfalls zu empfehlen. Diese Kundeninformation könnte auch mit einer Einladung zu einer Eröffnungsfeier verbunden werden.

Zu beachten ist, dass Anrufe, Telefaxe und elektronische Post (zB E-Mails, SMS) als Massensendung oder zu Werbezwecken der vorherigen, jederzeit widerruflichen Zustimmung des Empfängers bedürfen. Eine Ausnahme besteht nur für elektronische Post im aufrechten Kundenverhältnis (zB Mailverkehr in der Erfüllung eines Vertragsverhältnisses).

Kündigungen von DienstnehmerInnen

Die Kündigung von Mitarbeitern wegen Betriebsverlegung ist grundsätzlich zulässig. Dabei sind die allgemeinen Vorschriften zu beachten:

Arbeitgeberkündigung

Inhalt und Form - Kündigungsausspruch - Kündigungsfrist und -termin - Kündigungsgrund

Unter Arbeitgeberkündigung versteht man die an den Arbeitnehmer gerichtete schriftliche oder mündliche Willenserklärung des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsbestimmungen aufzulösen.

Inhalt und Form

Die Arbeitgeberkündigung unterliegt keinen besonderen Inhalts- oder Formvorschriften. Es muss aber der Wille des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beenden zu wollen, eindeutig erkennbar sein.

Tipp!

In der Praxis ist schon aus Beweisgründen die Schriftform zu empfehlen. Manche Kollektivverträge sehen die Schriftform ausdrücklich vor, wobei darauf zu achten ist, dass die Kündigung dann erst mit Zustellung wirksam wird. Um Unklarheiten bzw. Probleme zu vermeiden, sollte im Kündigungsschreiben der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses konkret bezeichnet werden.

Kündigungsausspruch

Der Kündigungsausspruch ist empfangsbedürftig. Ein bloßes Abmelden bei der Gebietskrankenkasse mit dem Vermerk „Arbeitgeberkündigung“ reicht also nicht aus. Da es sich um eine einseitige Willenserklärung handelt, ist die Wirksamkeit der Kündigung nicht von der Zustimmung des Arbeitnehmers abhängig.

Vorsicht!

Als ausgesprochen gilt die Kündigung, wenn sie dem Arbeitnehmer zugegangen ist, also bei schriftlichen Kündigungen erst nach Übergabe bzw. Zustellung des Kündigungsschreibens. In möglichen Konfliktfällen ist daher eine Zusendung durch Boten dringend zu empfehlen!

In folgenden praxisrelevanten Fällen muss vor dem Kündigungsausspruch ein ganz bestimmtes Vorverfahren eingehalten werden:

- Kündigungen in Betrieben mit gewähltem Betriebsrat,
- Kündigungen, die dem Kündigungsfrühwarnsystem mit Verständigungspflicht des Arbeitsmarktservice unterliegen (=Massenkündigungen),
- Kündigungen besonders geschützter Personen, zB von werdenden Müttern, Arbeitnehmern in der Elternkarenz, Präsenz /Zivildienern, Betriebsratsmitgliedern (vorherige Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes erforderlich),
- Kündigungen von begünstigten Behinderten (vorherige Zustimmung des Bundessozialamtes erforderlich).

Vorsicht!

Arbeitgeberkündigungen, die ohne Einhaltung des Vorverfahrens bzw. ohne die notwendige Zustimmung ausgesprochen werden, sind rechtsunwirksam!

Kündigungsfrist

Mit dem auf den Kündigungsausspruch folgenden Tag beginnt die Kündigungsfrist zu laufen. Die Kündigungsfrist ist die Zeit zwischen Kündigungsausspruch und Ende des Arbeitsverhältnisses.

Kündigungsfristen für Angestellte sind im Angestelltengesetz geregelt, für Arbeiter im jeweiligen Branchenkollektivvertrag, im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch bzw. in der Gewerbeordnung 1859. Kündigungsfristen sind Mindestfristen, die Einhaltung einer längeren Frist ist daher zulässig, nicht jedoch eine Verkürzung. Die Kündigungsfristen sind in der Regel nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt.

Kündigungstermin

Der Kündigungstermin ist der letzte Tag des Dienstverhältnisses, keinesfalls der Tag des Ausspruches der Kündigung! Gesetzlich vorgesehener Kündigungstermin bei Angestellten ist grundsätzlich das jeweilige Quartalsende (31.3., 30.6., 30.9. und 31.12. eines jeden Kalenderjahres). Durch Einzelarbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass der Arbeitgeber Angestellte auch zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats kündigen kann. Solche

Vereinbarungen sind aber nur gültig, wenn keine einschränkenden kollektivvertraglichen Sonderregeln bestehen.

Kündigungstermine bei Arbeitern sind in den jeweiligen Branchenkollektivverträgen, im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch bzw. in der Gewerbeordnung 1859 festgelegt.

Vorsicht!

Eine frist- oder terminwidrige Kündigung kann für das Unternehmen sehr teuer werden! In diesem Fall kann der Arbeitnehmer das Entgelt bis zum korrekten Ende des Arbeitsverhältnisses in Form einer so genannten „Kündigungsentschädigung“ verlangen. Im Zweifel sollte daher vor jeder Kündigung Kontakt mit einem Arbeitsrechtsexperten der Wirtschaftskammer aufgenommen werden!

Kündigungsgrund

Die Angabe eines Kündigungsgrundes ist bei Ausspruch nicht erforderlich. Unter bestimmten Voraussetzungen kann aber der Arbeitnehmer die Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht bekämpfen (zB wegen sozialer Härte oder wegen eines unerlaubten Kündigungsmotivs). In diesem Fall muss der Arbeitgeber im Gerichtsverfahren die sachliche Rechtfertigung der Kündigung begründen und beweisen.

Ansprüche des Arbeitnehmers

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung ist eine Endabrechnung zu erstellen. Diese umfasst jedenfalls

- Entgelt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses,
- anteilige Sonderzahlungen laut Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses,
- Urlaubersatzleistung,
- Abfertigung (alt).

Leasingverträge

Unter Leasing versteht man eine entgeltliche Gebrauchsüberlassung, beispielsweise von Firmenfahrzeugen, Telefonanlagen oder Multifunktionsdruckern.

Dabei wird generell zwischen reinen Mietverträgen, dem Finanzierungsleasing (Kaufmiete: Bis zur Zahlung der letzten Leasinggebühr handelt es sich um einen Mietvertrag, danach wird der Leasingnehmer Eigentümer) und Miete mit Kaufoption (Mieter kann Leasinggegenstand bei Vertragsende gegen bestimmte Summe (Restwert) erwerben) unterschieden.

Beim Leasing verbleibt der Leasinggegenstand (im Unterschied zu einem Bankkredit) während der gesamten Vertragsdauer im Eigentum der Leasinggesellschaft. Der Leasingnehmer muss jedoch, obwohl er nicht Eigentümer der geleasten Sache ist, im

Normalfall die Reparatur-, Versicherungs- und Wartungskosten tragen. Weiters haftet er auch für alle Risiken (zB Verlust, Zerstörung, etc.), die mit dem Leasinggegenstand verbunden sein können.

Bei einem Umzug sind der Leasinggesellschaft rechtzeitig, jedoch spätestens zum Zeitpunkt der Standortverlegung, die neuen Kontaktdaten vom Vertretungsbefugten des Unternehmens am besten schriftlich mitzuteilen, damit diese im bestehenden Leasingvertrag - auch bezüglich der neuen Rechnungsadresse und Bankverbindung - entsprechend geändert werden können. Außerdem muss das Leasing-Fahrzeug umgemeldet werden und ein neues Kennzeichen bekommen (siehe hierzu im Detail unter KFZ).

Ein Standortwechsel ist oft ein guter Anlass, die derzeitigen Vertragsbedingungen zu prüfen und eventuell zu einem günstigeren Leasinganbieter zu wechseln bzw. den Leasingvertrag zu kündigen. Dabei sind jedoch die jeweils einzuhaltenden Kündigungsfristen bzw. Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zu beachten. Weiters sollte eine Kündigung auch wirtschaftlich wirklich rentabel sein.

Eine außerordentliche Kündigung von Leasingverträgen ist nur dann möglich, wenn ein Ereignis eintritt, das die Fortführung des Vertrages für den Leasingnehmer unzumutbar macht bzw. wenn Sittenwidrigkeit vorliegt.

Lehrverträge

Bestehen Lehrverträge, ist die Standortänderung der Lehrlingsstelle bei der Wirtschaftskammer anzuzeigen, damit die entsprechenden Daten im Lehrvertrag berichtet werden können. Für den Lehrling kann überdies für den Fall, dass der Standort in eine andere Gemeinde verlegt wird und damit für ihn eine wesentliche Belastung entsteht - etwa weil der Weg zur Ausbildungsstätte erheblich erschwert oder verlängert wird -, ein Auflösungsgrund gegeben sein, der den Lehrling bzw. dessen Eltern zur Auflösung des Lehrvertrages berechtigt.

Achtung: Stellt die Standortverlegung in eine andere Gemeinde für den Lehrling eine wesentliche Belastung dar, ist dieser oder dessen gesetzliche Vertreter zur Auflösung des Lehrvertrages berechtigt.

Lieferanten

Den Lieferanten sind die neuen detaillierten Kontaktdaten vom Vertretungsbefugten des Unternehmens am besten schriftlich spätestens zum Zeitpunkt der Standortverlegung mitzuteilen, damit diese in den bestehenden Lieferverträgen - auch bezüglich der neuen Rechnungs- und Lieferadresse - entsprechend geändert werden können. Diese Lieferanteninformation könnte auch mit einer Einladung zu einer Eröffnungsfeier verbunden werden. Sollte eine Einzugsermächtigung erteilt worden sein, sind beim Wechsel der Bankverbindung dem Lieferanten die geänderten Daten mitzuteilen.

Zu beachten ist, dass Anrufe, Telefaxe und elektronische Post (zB E-Mails, SMS) als Massensendung oder zu Werbezwecken der vorherigen, jederzeit widerruflichen Zustimmung des Empfängers bedürfen. Eine Ausnahme besteht nur für elektronische Post im aufrechten Kundenverhältnis (zB E-Mailverkehr in der Erfüllung eines Vertragsverhältnisses).

Sollte ein Lieferantenwechsel unter anderem aufgrund der Standortverlegung und der sich daraus ergebenden räumlichen Entfernung vorteilhafter sein, sind die vereinbarten Kündigungsfristen im Liefervertrag bzw. Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zu beachten.

Eine außerordentliche Kündigung von Lieferverträgen ist nur dann möglich, wenn ein Ereignis eintritt, das die Fortführung des Vertrages für das Unternehmen unzumutbar macht bzw. wenn Sittenwidrigkeit vorliegt. (Siehe hierzu auch die Ausführungen zu den Bezugsverträgen.)

Einvernehmliche Auflösungen sind immer möglich, wobei aus Beweisgründen unbedingt Schriftform empfohlen wird.

Nachsendeauftrag

Von der österreichischen Post können mit einem Nachsendeauftrag Postsendungen - auf Wunsch auch Pakete und EMS-Sendungen - zur neuen Unternehmensadresse nachgeliefert werden.

Der Nachsendeauftrag sollte rechtzeitig vor dem gewünschten Nachsendebeginn erfolgen, spätestens aber fünf Werktage vor dem gewünschten ersten Tag der Nachsendung erteilt werden. Ein Nachsendeauftrag kann bei jeder Postfiliale oder einem Postpartner unter Vorlage eines amtlichen Lichtbildausweises vom Vertretungsbefugten des Unternehmens abgegeben werden. Dieser Antrag kann direkt beim Postamt ausgefüllt werden, aber auch das [e-Service](#) der Post kann genutzt werden.

Die Dauer der Nachsendung ist frei wählbar. Dieser Service ist kostenpflichtig. Die Höhe der Kosten kann auf der Website der österreichischen Post (www.post.at) abgerufen werden.

Ohne Nachsendeauftrag bzw. nach Ablauf des Nachsendeauftrags wird die Post wegen Unzustellbarkeit an den Absender zurückgeschickt.

Pensions- und Betriebliche Vorsorgekassen

Bestehen betriebliche Altersvorsorgen, ist der jeweiligen Pensionskasse die Adressänderung mitzuteilen. Betriebliche Vorsorgekassen werden grundsätzlich von der jeweiligen

Sozialversicherungsanstalt informiert. Zur Vermeidung von Irrläufern empfiehlt es sich, die Adressänderung auch der jeweiligen Betrieblichen Vorsorgekasse mitzuteilen.

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA)

Von der Verlegung des Betriebes wird die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) zwar durch die Gewerbebehörde verständigt. Zur Vermeidung von Irrläufern empfiehlt es sich dennoch, die SVA auch direkt über die Standortverlegung zu verständigen.

Versicherungen

Die Verlegung des Betriebes ist dem Versicherer anzuzeigen. Ob, und wenn ja, welche Versicherungen gekündigt werden können, ist von Fall zu Fall verschieden. Dringend anzuraten ist dabei die Zuhilfenahme von Experten, insbesondere von Beratern in Versicherungsangelegenheiten.

Wasser, Strom, Gas und Fernwärme

Beim jeweiligen [Energie- oder Wasserversorger](#) sind die Wasser- und Energieversorgungsanlagen (Strom, Gas, Fernwärme, etc.) vom Vertretungsbefugten des Unternehmens rechtzeitig, jedoch spätestens zum Zeitpunkt der Standortverlegung, an der alten Unternehmensadresse online, schriftlich oder telefonisch über die Kundenhotline ab- bzw. an der neuen Adresse anzumelden.

Um die Energiekosten bis zum Umzugstermin berechnen zu können, ist dem Versorger der aktuelle Zählerstand vom Umzugstag zu melden. Weiters muss man diesem die aktuelle Unternehmensanschrift für die neue Rechnungsadresse mitteilen. Mit manchen Versorgern ist ein eigener Ablesetermin zu vereinbaren.

Ist bereits eine Energie- oder Wasserversorgung in den neuen Geschäftsräumlichkeiten vorhanden und handelt es sich um denselben Versorger wie am bisherigen Standort, kann man die Versorgung gleichzeitig ab- und anmelden. Ansonsten benötigt man einen Einschaltungstermin an der neuen Adresse. Hierbei muss der Vertretungsbefugte in der Regel persönlich anwesend sein oder jemanden schriftlich bevollmächtigen, der für diesen anwesend ist. Die Ersteinschaltung ist meistens kostenpflichtig und häufig ist auch ein amtlicher Lichtbildausweis vorzuweisen.

Von einem Elektrotechniker (für Strom) bzw. Gas- und Sanitärtechniker (für Gas/Wasser) ist eine Fertigstellungsanzeige zu erstellen, wenn im neuen Standort noch kein Zähler vorhanden ist. Diese Anzeige ist beim Versorger einzureichen.

Ein Umzug ist oft auch ein guter Zeitpunkt, zu einem günstigeren Energieanbieter zu wechseln. Meist ist für die Abmeldung eine schriftliche Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist vorgesehen. Die jeweils einzuhaltenden Kündigungsfristen bzw. Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) sind daher zu beachten.

Zur Berechnung des bestmöglichen Gas- und Stromangebots kann der [Tarifkalkulator](#) der E-Control verwendet werden. Hierbei handelt es sich um ein gemeinsames Projekt der E-Control, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer Österreich. Weiters kann mit dem [Gas-Umrechnungs-Check](#) der E-Control die Gasrechnung überprüft und Kubikmeter in Kilowattstunden umgerechnet werden.

Eine außerordentliche Kündigung von Energieverträgen ist nur dann möglich, wenn ein Ereignis eintritt, das die Fortführung des Vertrages für das Unternehmen unzumutbar macht bzw. wenn Sittenwidrigkeit vorliegt. (Siehe hierzu auch die Ausführungen zu den Bezugsverträgen.)

Einvernehmliche Auflösungen sind unabhängig davon immer möglich, wobei aus Beweisgründen unbedingt Schriftform zu empfehlen ist.

Wir sind übersiedelt

Es ist jedenfalls empfehlenswert, am bisherigen Standort eine gut sichtbare Benachrichtigung mit einem Hinweis auf die Standortverlegung samt den detaillierten neuen Kontaktdaten zu hinterlassen. Dazu ist mit dem Eigentümer des bisherigen Standortes unbedingt eine entsprechende Vereinbarung abzuschließen, in der neben der Situierung auch die Größe und Dauer des Aushanges, allenfalls auch das fällige Entgelt zu regeln sind.