



WIRTSCHAFTS RECHT

BETRIEBSSCHLIEßUNG

Stand: Mai 2021

Vorwort

Achtung: Aufgrund der aktuellen COVID-19-Gesetzgebung können zu einzelnen Punkten zeitlich befristete Sonderbestimmungen gelten. Details siehe https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html#heading_fristen_verfahren

Sie wollen sich beruflich verändern oder in den wohlverdienten Ruhestand treten und aus diesem Grund Ihre unternehmerische Tätigkeit beenden?

Diese Broschüre bietet einen Überblick über die im Zuge einer Betriebsschließung erforderlichen Schritte. Im Nachfolgenden wird unter diesem Begriff die freiwillige vollständige Stilllegung verstanden. Insbesondere werden in dieser Broschüre keine Fragen zur Unternehmensübergabe (Verkauf, Schenkung, Umgründung, Erbschaft), Verpachtung und zur Insolvenz behandelt.

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

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

Sind Sie Einzelunternehmer oder betreiben Sie Ihr Unternehmen im Rahmen einer Gesellschaft? Beschäftigen Sie Mitarbeiter? Sind Sie Mieter eines Geschäftslokales oder Pächter eines Unternehmens?

Je nachdem sind die nachstehend angeführten Punkte in unterschiedlichem Umfang für Sie relevant.

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

Stand: Mai 2021

Dies 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) 51450-1010,
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!

Inhaltsverzeichnis

1. Verträge.....	4
1.1 Miet- und Pachtverträge	4
a) Beendigung von Pachtverträgen und nicht dem Mietrechtsgesetz (MRG) unterliegenden Geschäftsraummietverträgen sowie Freiflächen	4
b) Auflösung von Geschäftsraummietverträgen, die dem Mietrechtsgesetz (MRG) unterliegen ...	5
1.2 Bezugsverträge (Wasser, Strom, Gas und Fernwärme)	6
1.3 Kommunikation (Internet, Handy, Festnetz, Fax)	6
1.4 Lieferantenverträge / Dienstleistungsverträge / Wartungsverträge	7
1.5 Versicherungsverträge.....	7
1.6 Leasingverträge.....	7
1.7 Schadenersatz / Gewährleistung	7
1.8 Firmenfahrzeuge (Zulassung, Parkberechtigung etc)	8
2. Steuern / Finanzen.....	9
2.1 Steuern und Finanzamt.....	9
2.2 Forderungen/Verbindlichkeiten prüfen und eintreiben	11
2.3 Bankverbindung.....	11
2.4 Förderungen.....	12
3. Gewerberecht /Betriebsanlagenrecht /Ausverkauf	13
3.1 Gewerberecht / Betriebsanlagenrecht	13
3.2 Ausverkauf (Achtung: nur bei aufrechter Berechtigung!)	13
4. Sozialversicherung.....	14
4.1 Ende der Pflichtversicherung im GSVG	14
4.2 Pensionsanspruch klären (SVS)	14
4.3 Arbeitslosengeld-Anspruch prüfen.....	15
4.4 Weiterversicherung	16
4.5 Betriebliche Vorsorgekassen.....	18
5. Mitarbeiter.....	19
5.1 Auflösung der Dienstverhältnisse	19
5.2 Auflösung der Dienstverhältnisse mit besonders geschützten Dienstnehmern	22
5.3 Endabrechnung und Dienstzeugnis	25
5.4 Frühwarnsystem - Anzeigepflicht beim AMS	25
5.5 Auflösungsabgabe	26
5.6 Meldepflichten (ÖGK).....	26
6. Sonstiges	27
7. Firmenbuch.....	28
7.1 Einzelunternehmen e.U.	28
7.2 Offene Gesellschaft (OG)/ Kommanditgesellschaft (KG)	28
7.3 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	28
7.4 GmbH & Co KG	29
7.5 Sonderfälle	29
a) Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesBR)	29
b) Stille Gesellschaft	30

1. VERTRÄGE

Verschaffen Sie sich als Erstes einen Überblick über alle unternehmensbezogenen Verträge.

Eine Betriebsschließung stellt in der Regel keinen außerordentlichen Kündigungsgrund dar. Verträge, die auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurden, können unter Einhaltung einer **Kündigungsfrist** und eines **Kündigungstermins** gekündigt werden. Sollte diesbezüglich nichts vereinbart worden sein, so gilt eine angemessene Frist - abhängig von der Branche.

Es sind insbesondere etwaige Mindestvertragsdauern, vereinbarte Kündigungsfristen, Formvorschriften (z.B. gültige Kündigung nur per eingeschriebenem Brief) sowie Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) zu beachten.

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

Achtung:

Insbesondere für Handelsvertreter, Franchisenehmer, Versicherungsagenten und Tankstellenbetreiber gelten besondere Regelungen für die Beendigung der Verträge.

1.1 Miet- und Pachtverträge

a) Beendigung von Pachtverträgen und nicht dem Mietrechtsgesetz (MRG) unterliegenden Geschäftsraummietverträgen sowie Freiflächen

Häufig wird im Bestandvertrag selbst festgehalten, ob bzw. inwieweit dieser dem MRG unterliegt.

Pachtverträge und nicht dem MRG unterliegende Geschäftsraummietverträge sowie Mietverträge über Freiflächen unterliegen den Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB). Laut ABGB gibt es bezüglich der Beendigung keine zwingend rechtlichen Vorschriften. Es gelten daher die jeweils getroffenen vertraglichen Vereinbarungen bzw. wenn es solche nicht gibt, die Bestimmungen des ABGB.

Die häufigsten Beendigungsgründe sind:

- Einvernehmliche Auflösung

Beide Vertragspartner erzielen Einigung darüber, dass sie das Miet- bzw Pachtverhältnis nicht mehr fortsetzen wollen. Eine einvernehmliche Auflösung ist immer und ohne weitere Einschränkung möglich; Schriftlichkeit wird aus Beweisgründen empfohlen.

- Kündigung

Zwar ist eine formlose Kündigung rechtlich zulässig, doch empfiehlt sich aus Beweisgründen eine Kündigung per "Einschreiben" oder gegen eine Übernahmebestätigung vorzunehmen.

Gesetzliche bzw. vertraglich vereinbarte Kündigungsfristen und Kündigungstermine sind zu beachten.

- Vorzeitige Auflösung des Bestandvertrages durch den Mieter bzw Pächter

Der Mieter bzw. Pächter hat nach den Bestimmungen des ABGB die Möglichkeit, den Miet- bzw. Pachtvertrag vorzeitig aufzulösen, wenn das Miet- bzw Pachtobjekt aus Gründen, die nicht von ihm verursacht wurden, in einem Zustand übergeben wurde oder in einen Zustand geraten ist, der es zum vereinbarten Gebrauch untauglich macht. Ebenso, wenn dem Mieter bzw. Pächter ein beträchtlicher Teil des Objekts durch Ereignisse, die nicht in seiner Sphäre liegen, auf längere Zeit entzogen wird.

Das ABGB enthält keine besonderen rechtlichen Vorschriften über Befristungsvereinbarungen. Der Miet- bzw. Pachtvertrag kann beliebig lang, auch mehrfach hintereinander, befristet werden.

b) Auflösung von Geschäftsraummietverträgen, die dem Mietrechtsgesetz (MRG) unterliegen

- Einvernehmliche Auflösung:

Auch im Anwendungsbereich des MRG ist eine einvernehmliche Auflösung eines Geschäftsraummietvertrages grundsätzlich immer zulässig; Schriftlichkeit wird aus Beweisgründen empfohlen.

Tipp:

Zur besseren Durchsetzbarkeit wird der Abschluss eines gerichtlichen Räumungsvergleichs empfohlen.

Der Mieter darf aber bei seiner Entscheidung weder vom Vermieter unter Druck gesetzt werden, noch darf es sich um die Ausnützung einer Zwangslage des Mieters handeln.

Vorsicht:

Ein gerichtlicher Räumungsvergleich ist immer dann von Nichtigkeit bedroht, wenn er als Umgehung der Kündigungsschutzbestimmungen des MRG zu qualifizieren ist, da dann die Ausnützung einer Zwangslage des Mieters unterstellt wird.

- Kündigung

Nach dem MRG hat eine Kündigung von Geschäftsraummietverträgen vom Vermieter gerichtlich und vom Mieter gerichtlich oder schriftlich unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten oder wenn diesbezüglich keine Regelung getroffen wurde, der gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine, zu erfolgen. Der Vermieter kann aber nur bei Vorliegen zumindest eines der im MRG aufgezählten Gründe kündigen.

- Vorzeitige Auflösung des Mietvertrages durch den Mieter

Die Möglichkeit des Mieters nach den Bestimmungen des ABGB den Mietvertrag vorzeitig aufzulösen, wenn der Mietgegenstand aus Gründen, die nicht vom Mieter zu verantworten sind, den vereinbarten Gebrauch nicht zulässt, gilt auch im Anwendungsbereich des MRG. Dasselbe gilt, wenn ein beträchtlicher Teil des Mietobjekts dem Mieter aus Gründen, die nicht in seiner Sphäre liegen, auf längere Zeit entzogen wird.

- Zeitablauf

Hinsichtlich der Dauer der Befristung von Geschäftsraummietverträgen ist im MRG weder eine Mindest- noch eine Höchstdauer vorgeschrieben. Daher kann der Mietvertrag auch nach Bestimmungen des MRG beliebig lang, auch mehrfach hintereinander, befristet werden.

1.2 Bezugsverträge (Wasser, Strom, Gas und Fernwärme)

Beim jeweiligen Energie- und Wasserversorger sind Strom, Wasser, Gas, Fernwärme etc. rechtzeitig abzumelden.

1.3 Kommunikation (Internet, Handy, Festnetz, Fax)

Internet / E-Mail

Die Schließung des Betriebes ist dem Provider bzw. falls eine Domain registriert wurde, bei der Vergabestelle, rechtzeitig anzuzeigen.

Dem mit der Deinstallation der Geräte beauftragten Servicetechniker sollte rechtzeitig der geplante Abschalttermin bekanntgegeben werden.

Gleichzeitig sollte der Unternehmer dafür Sorge tragen, dass seine Kontaktdaten aus den öffentlich zugänglichen Registern (z.B. Telefonbuch, Internet, Branchenverzeichnissen und sozialen Netzwerken) gelöscht werden. Es könnte ihm ansonsten nach erfolgter Zurücklegung der Gewerbeberechtigung ein verwaltungsstrafrechtlich relevantes Anbieten einer gewerblichen Tätigkeit ohne Gewerbeberechtigung vorgeworfen werden.

Handyverträge

Die Schließung des Betriebes ist dem Mobilfunkanbieter rechtzeitig über die Kundenhotline oder schriftlich unter der Angabe des Kundenkennwortes mitzuteilen bzw. bekanntzugeben, wenn man das Handy weiterhin privat verwenden soll.

Denken Sie auch an die Abmeldung bei der GIS und an die Kündigung Ihrer Lizenzverträge (z.B. AKM).

1.4 Lieferantenverträge / Dienstleistungsverträge / Wartungsverträge

Lieferantenverträge (z.B. Bierbezugsvertrag), Dienstleistungsverträge (z.B. Winterdienst) und Wartungsverträge (z.B. PC, Kopierer, Heiztherme), die für eine bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, enden automatisch durch **Zeitablauf**, ohne dass eine Kündigung notwendig ist - sofern nichts Anderes vereinbart wurde. Bitte prüfen Sie daher den Vertrag, ob er eine Kündigungsklausel für den Fall der Betriebsschließung oder allgemeine Kündigungsbedingungen bzw. besondere Beendigungsbedingungen (z.B. Rückgabeverpflichtung der Schankanlage, Mindestbezugsmenge etc.) enthält.

1.5 Versicherungsverträge

Nehmen Sie Kontakt mit Ihrem Versicherungsbetreuer hinsichtlich der Beendigung bzw. Kündigung Ihrer betriebsbezogenen Versicherungsverträge auf.

1.6 Leasingverträge

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 (z.B. gravierende Vertragsverletzungen, Verlust des Vertrauens in die Person des Vertragspartners oder schwerwiegende Änderungen der Verhältnisse).

Eine vorzeitige Kündigung von Leasingverträgen ist bei Unternehmergeschäften daher meistens nur einvernehmlich möglich. Dabei wird in der Praxis beim KFZ-Leasing oft zwischen Restwert-Leasing-Verträgen (auch Andienungsrecht genannt) und Operating Leasing unterschieden. Ein Restwert Leasing-Vertrag kann im Normalfall jederzeit schriftlich gekündigt werden. Die Differenz zwischen Auflösungswert und Gebrauchtwagenerlös wird dem Leasingnehmer dann verrechnet. Beim Operating Leasing (reine Mietvariante: Ein Fahrzeug wird für einen vereinbarten Zeitraum genutzt, nach dieser Zeit zurückgestellt und ein neues Firmenauto neuerlich geleast) kann man in der Regel nur mit Zustimmung des Leasinggebers während der Kalkulationsbasisdauer kündigen.

1.7 Schadenersatz / Gewährleistung

Grundsätzlich enden mit Betriebsschließung nicht automatisch allfällige Gewährleistungs- und Schadenersatzverpflichtungen.

Verpflichtungen, die erst nach Betriebsschließung schlagend werden, sind entweder durch eine Geldzahlung oder auf eigene Kosten durch einen anderen Gewerbetreibenden zu erfüllen.

1.8 Firmenfahrzeuge (Zulassung, Parkberechtigung etc)

Sind Firmenfahrzeuge vorhanden, gibt es folgende Möglichkeiten:

- Übernahme in das Privatvermögen
- Verkauf
- Verschrottung

Je nachdem, wie die Entscheidung ausfällt, gibt es einige Aspekte zu berücksichtigen:

- Abmeldung bzw. Anmeldung bei der KFZ-Zulassungsstelle binnen einer Woche
- Meldung an die Versicherung: Umschreiben der Polizza, Kündigung.
- Finanzamt: Berücksichtigung der Entnahmebesteuerung bei einer Übernahme ins Privatvermögen. Berücksichtigung der Umsatzsteuer bei einem Verkauf (unterschiedliche Behandlung von vorsteuerabzugsberechtigten und nicht vorsteuerabzugsberechtigten Firmenfahrzeugen)

2. STEUERN / FINANZEN

2.1 Steuern und Finanzamt

Wird die betriebliche Tätigkeit eingestellt und werden die Wirtschaftsgüter des Betriebsvermögens nicht an einen einzelnen, sondern an verschiedene Verkäufer veräußert oder ins Privatvermögen übernommen, so liegt eine Betriebsaufgabe vor.

Die Betriebsaufgabe ist binnen einem Monat dem zuständigen Finanzamt zu melden. Entweder durch ein formloses Schreiben oder dem Formular Verf25 (Fragebogen anlässlich der Aufgabe einer gewerblichen oder beruflichen Tätigkeit). Für die Meldung an das Finanzamt fallen keine Gebühren oder Abgaben an. Die erforderlichen Unterlagen können persönlich, per Post, per Fax oder über FinanzOnline eingereicht werden.

Die Abwicklung soll - um die für eine Betriebsaufgabe vorgesehenen steuerlichen Begünstigungen in Anspruch nehmen zu können - einen Zeitraum von 3 Monaten nicht übersteigen. Bei schwer verwertbarem Anlagevermögen wird auch ein längerer Zeitraum toleriert.

2.1.1 Einkommenssteuerliche Auswirkungen

Wird ein Betrieb aufgegeben, ist für das Jahr der Betriebsaufgabe ein Aufgabegewinn zu ermitteln. Das ist der Betrag, um den die Erlöse für die veräußerten Wirtschaftsgüter zuzüglich des Wertes der ins Privatvermögen übernommenen Gegenstände den Buchwert des Betriebsvermögens übersteigen.

Dabei sind Wirtschaftsgüter, die ins Privatvermögen übernommen werden, mit dem gemeinen Wert (das ist jener Preis, der im gewöhnlichen Geschäftsverkehr voraussichtlich zu erzielen gewesen wäre) anzusetzen.

Die Ermittlung des Aufgabegewinnes hat immer an Hand einer Bilanz (nach Grundsätzen der doppelten Buchführung) zu erfolgen. Wurde das Betriebsergebnis vor der Betriebsaufgabe durch eine Einnahmen-Ausgaben-Rechnung (oder Pauschalierung) ermittelt, so ist zum Zeitpunkt der Betriebsaufgabe verpflichtend eine Bilanz zu erstellen. Ein dabei entstehender Übergangsgewinn bzw. -verlust ist im letzten Gewinnermittlungszeitraum vor der Betriebsaufgabe zu berücksichtigen.

Für Aufgabegewinne kann bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zwischen verschiedenen Steuerbegünstigungen gewählt werden:

- Ist beabsichtigt, die Besteuerung des Aufgabegewinnes zur Gänze sofort im Jahr der Betriebsaufgabe vorzunehmen, ist die Steuerpflicht nur insoweit gegeben, als der Freibetrag von 7.300 EUR überschritten wird. Der den Freibetrag übersteigende Teil

des Aufgabegewinnes unterliegt der Einkommensteuer ohne Ermäßigung. Diese Art der Besteuerung wird dann zweckmäßig sein, wenn der Aufgabegewinn den Freibetrag nicht wesentlich übersteigt.

- Ist der Aufgabegewinn wesentlich höher als der Freibetrag, besteht die Möglichkeit, auf Antrag den Aufgabegewinn gleichmäßig auf drei Jahre zu verteilen. Das erste Drittel ist in dem Jahr zu erfassen, in dem der Veräußerungsvorgang erfolgt. Bei dieser Art der Besteuerung steht kein begünstigter Steuersatz und kein Freibetrag zu. Als Voraussetzung ist gefordert, dass seit Betriebseröffnung oder dem letzten entgeltlichen Erwerbsvorgang sieben Jahre verstrichen sind.
- Wird der Betrieb deshalb aufgegeben, weil der Steuerpflichtige gestorben ist, erwerbsunfähig ist oder das 60. Lebensjahr vollendet hat und seine Erwerbstätigkeit einstellt und sind seit der Betriebseröffnung oder dem letzten entgeltlichen Erwerbsvorgang sieben Jahre verstrichen, so wird auf Antrag die Einkommensteuer des Aufgabegewinnes auf die Hälfte des auf das Gesamteinkommen entfallenden Durchschnittsteuersatzes ermäßigt, da diesfalls außerordentliche Einkünfte vorliegen. Auf das übrige Einkommen ist der (volle) Durchschnittssteuersatz anzuwenden. Der Freibetrag von 7.300 EUR steht diesfalls nicht zu.

Hinsichtlich der steuerlichen Berücksichtigung von betrieblich genutztem Grund und Boden des Anlagevermögens, der im Rahmen der Betriebsaufgabe ins Privatvermögen überführt wird, tritt keine unmittelbare steuerliche Auswirkung ein. Die Entnahme erfolgt zum Buchwert, eine steuerliche Auswirkung käme für den Fall des Verkaufs im privaten Bereich in Betracht.

Die Entnahme von Gebäuden hat mit dem Teilwert zu erfolgen, wobei die realisierten stillen Reserven grundsätzlich mit dem besonderen Steuersatz von 30% zu erfassen sind.

Hauptwohnsitzbegünstigung bei Betriebsaufgabe

Bei Betriebsaufgabe - nicht aber bei der Betriebsveräußerung - kann auf Antrag für den betrieblich genutzten Gebäudeteil unter gewissen Voraussetzungen die Versteuerung der stillen Reserven unterbleiben. Diese Begünstigungsmöglichkeit steht deswegen nur im Rahmen der Betriebsaufgabe zu, da durch die steuerliche Erfassung der stillen Reserven eine gravierende steuerliche Belastung anfällt. Durch die sogenannte „Hauptwohnsitzbegünstigung“ kommt es bei Vorliegen nachfolgender Voraussetzungen zu einer möglichst steuerneutralen Privatisierung von betrieblich genutzten Gebäuden (Gebäudeteilen), die zugleich als Hauptwohnsitz genutzt wurden. Ohne diese Begünstigungsvariante müsste der Unternehmer unter Umständen seinen Wohnsitz aufgeben und das Gebäude veräußern, um die anfallende Steuerschuld abdecken zu können.

Die Begünstigung kommt nur dann zum Tragen, wenn die Betriebsaufgabe erfolgt und eine der folgenden Konstellationen vorliegt:

- der Steuerpflichtige ist verstorben;
- der Steuerpflichtige ist erwerbsunfähig;
- der Steuerpflichtige hat das 60. Lebensjahr vollendet und stellt seine Erwerbstätigkeit ein.

Weiters müssen noch folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- das Gebäude muss bis zur Aufgabe des Betriebes der Hauptwohnsitz des Steuerpflichtigen gewesen sein;
- auf das Gebäude dürfen keine stillen Reserven übertragen worden sein.

Wird das Gebäude (der Gebäudeteil) innerhalb von fünf Jahren nach Aufgabe des Betriebes durch den Steuerpflichtigen oder einen unentgeltlichen Rechtsnachfolger veräußert, kommt es beim Steuerpflichtigen zur Nacherfassung der stillen Reserven des Gebäudes bzw. der ursprünglich betrieblich genutzten Gebäudeteile.

2.1.2 Umsatzsteuerliche Auswirkungen

Für die im Rahmen der Betriebsaufgabe veräußerten Wirtschaftsgüter des Betriebsvermögens ist die übliche umsatzsteuerliche Behandlung gegeben. Die Ausstellung von Rechnungen mit USt-Ausweis kann bis zum letzten Akt der unternehmerischen Tätigkeit erfolgen.

Für ins Privatvermögen übernommenen Wirtschaftsgüter - ausgenommen Betriebsgebäude - ist Umsatzsteuerpflicht als Eigenverbrauch gegeben, falls ursprünglich (zumindestens teilweise) ein Vorsteuerabzug zulässig war. Bemessungsgrundlage sind die Wiederbeschaffungskosten im Zeitpunkt der Entnahme.

Die Umsatzsteuerschuld entsteht grundsätzlich im Monat der Betriebsaufgabe. Sie ist am 15. des übernächsten Monats zu bezahlen.

2.2 Forderungen/Verbindlichkeiten prüfen und eintreiben

Informieren Sie langjährige Kunden und Lieferanten frühzeitig von der beabsichtigten Betriebsschließung.

Verschaffen Sie sich einen Überblick über alle Forderungen und Verbindlichkeiten. Offene Forderungen sollten eingetrieben werden, Verbindlichkeiten getilgt werden.

2.3 Bankverbindung

Setzen Sie sich mit Ihren Bankberater in Verbindung und informieren Sie ihn rechtzeitig von der beabsichtigten Betriebsschließung. Unter anderem ist zu klären, wie bestehende Kredite und Sicherheiten rückgeführt werden können. Dazu muss eventuell eine neue Vereinbarung über die zukünftige Bedienung der Verbindlichkeiten getroffen werden. Weiters ist zu vereinbaren, unter welchen Voraussetzungen Kreditsicherheiten freigegeben werden können.

Weiters zu bedenken:

- Auflösung der zum Unternehmen gehörenden Konten, Depots, Schließfächer und ähnlichem.
- Kündigung von Daueraufträgen, Lastschriften und Bankeinzüge.

2.4 Förderungen

Prüfen Sie die Kriterien von erhaltenen Subventionen oder öffentliche Förderungen. Je nach Richtlinie kann es vorkommen, dass eine bestehende Förderung eingestellt bzw. anteilmäßig oder ganz zurückbezahlt werden muss.

3. GEWERBERECHT /BETRIEBSANLAGENRECHT /AUSVERKAUF

3.1 Gewerbeerecht / Betriebsanlagenrecht

Die Gewerbeberechtigung ist bei der zuständigen Gewerbebehörde zurückzulegen. Ebenso ist bei dieser die Schließung der Betriebsanlage anzuzeigen. Dabei müssen entsprechende Vorkehrungen getroffen werden, um Gefährdungen, Belästigungen und Beeinträchtigungen zu vermeiden. Auch diese Maßnahmen sind der Gewerbebehörde anzuzeigen. Mit der Zurücklegung der Gewerbeberechtigung ist der Betrieb einzustellen.

Achtung:

Eine Gewerbeausübung nach Zurücklegung ist als unbefugte Gewerbeausübung mit Verwaltungsstrafe bis zu 3.600 EUR bedroht.

3.2 Ausverkauf (Achtung: nur bei aufrechter Berechtigung!)

Soll ein Ausverkauf wegen Geschäftsaufgabe (z.B. in Flugblättern, Schaufenster, Internet) angekündigt werden, so bedarf dieser einer Bewilligung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde (Magistrat bzw. Bezirkshauptmannschaft). Hingegen bedarf die bloße Ankündigung eines Ausverkaufs ohne Behauptung, der Unternehmer werde sein Geschäft aufgeben, keiner Bewilligung.

Der Abverkauf wegen Geschäftsaufgabe darf erst nach rechtskräftiger Genehmigung durch die Bezirksverwaltungsbehörde angekündigt werden. Da das Vorliegen der Voraussetzungen durch ein Begutachtungsverfahren geprüft wird, sollte der Antrag rechtzeitig - ca. 3-4 Wochen vorher und vollständig bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde eingereicht werden.

Der Antrag hat zu enthalten:

1. die Bezeichnung der zu veräußernden Waren nach Menge, Beschaffenheit und Verkaufswert,
2. den genauen Standort des Abverkaufs,
3. den Zeitraum, während dessen der Abverkauf stattfinden soll, und
4. als Grund die Einstellung des Gewerbebetriebes.

Werden Ausverkäufe ohne Bewilligung angekündigt, so ist das sowohl verwaltungsrechtlich strafbar als auch nach dem Bundesgesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG) mit Unterlassungsklagen und Schadenersatzansprüchen bedroht.

Achtung:

Mit Ablauf der bewilligten Ausverkaufszeit erlischt die Gewerbeberechtigung automatisch.

4. SOZIALVERSICHERUNG

4.1 Ende der Pflichtversicherung im GSVG

Die Pflichtversicherung bei der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) endet mit Ende des Kalendermonats der Zurücklegung bzw. einer Ruhendmeldung aller Gewerbeberechtigungen. Die Krankenversicherung besteht noch für sechs Wochen.

Achtung:

Existiert keine alternative Sozialversicherung, besteht ab diesem Zeitpunkt kein Versicherungsschutz mehr.

4.2 Pensionsanspruch klären (SVS)

Gewerblich Selbständige sind regelmäßig in der Pensionsversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) pflichtversichert. Im Folgenden wird ein Überblick über die Leistungen aus der Pensionsversicherung gegeben.

Die Alterspension kann als

- normale Alterspension
- vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer
- Korridorpension
- Schwerarbeitspension

in Anspruch genommen werden.

Die Hinterbliebenenpension kann als

- Witwen(r)pension oder
- Waisenpension

in Anspruch genommen werden.

Damit ein Pensionsanspruch gebührt, muss ein Mindestausmaß an Versicherungszeiten vorliegen.

Versicherungszeiten (für bis 31.12.1954 geborene Personen = Altrecht) sind:

- Beitragszeiten und
- Ersatzzeiten.

Beitragszeiten sind Zeiten einer Pflichtversicherung und einer freiwilligen Versicherung. Ersatzzeiten sind z.B. Zeiten des Präsenzdienstes oder des Krankengeldbezuges.

Versicherungszeiten (für ab 1.1.1955 geborene Personen und Pensionszeiten ab 1.1.2005 = Neurecht) sind nur mehr Beitragszeiten.

Achtung:

Im Pensionskonto gibt es keine Ersatzzeiten mehr.

Für die Pensionshöhe sind im Altrecht die Bemessungsgrundlage und die Versicherungsdauer (Prozentsatz) maßgeblich. Im Neurecht hingegen ist nur die Gesamtgutschrift im Pensionskonto ausschlaggebend.

Voraussetzung für die Gewährung einer Pension ist ein entsprechender Antrag. Dieser Antrag ist bei einem der Sozialversicherungsträger zu stellen.

Es ist jener Pensionsversicherungsträger für die Gewährung der Pension zuständig, bei dem der Pensionswerber in den letzten 15 Jahren vor der Pensionierung die meisten Versicherungszeiten erworben hat (Ausnahme: Tritt während eines Pensionsbezuges ein weiterer Pensionsversicherungsfall ein, bleibt der bisherige Versicherungsträger zuständig).

Dabei sind Versicherungsmonate, die sich zeitlich decken, nur einfach zu zählen. Ein Beitragsmonat der Pflichtversicherung geht einem Ersatzmonat vor. Bei gleichartigen Versicherungsmonaten gilt die Rangordnung ASVG - GSVG - BSVG.

4.3 Arbeitslosengeld-Anspruch prüfen

Die Pflichtversicherung nach dem gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) umfasst keine Arbeitslosenversicherung. Selbständig Erwerbstätige können daher aus dem GSVG keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld ableiten.

Allerdings kann sich ein Anspruch auf Arbeitslosengeld ergeben, wenn der selbständig Erwerbstätige

- vor Aufnahme seiner selbständigen Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer ASVG- und arbeitslosenversicherungspflichtig gewesen ist oder
- nach dem 1.1.2009 eine freiwillige Arbeitslosenversicherung abgeschlossen hat.

Unbefristete Rahmenfristerstreckung

Unternehmer, die vor dem 1.1.2009 unselbständig und selbständig erwerbstätig waren, behalten ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld, den sie durch ihre unselbständige Tätigkeit erworben haben.

Unternehmer, die nach dem 1.1.2009 eine selbständige Tätigkeit beginnen, wahren ebenfalls ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld, allerdings nur dann, wenn sie vor ihrer Selbständigkeit zumindest 5 Jahre unselbständig erwerbstätig waren.

4.4 Weiterversicherung

o nach dem GSVG

Die Weiterversicherung ist eine freiwillige Versicherung. Sie kann nach dem Ende der Pflichtversicherung abgeschlossen werden und ist von einer Vorversicherung abhängig. Die Weiterversicherung kann nicht bestehen, wenn im ASVG oder in einem anderen Bundesgesetz eine Pflichtversicherung aufrecht ist. Es ist eine Weiterversicherung hinsichtlich der Krankenversicherung und der Pensionsversicherung möglich.

o in der Krankenversicherung

Nach dem Wegfall der Pflichtversicherung kann eine Weiterversicherung in der Krankenversicherung beantragt werden, dies gilt auch für bisher mitversicherte Angehörige.

Auch nach dem Tod eines Versicherten oder nach Scheidung kann die Weiterversicherung in der Krankenversicherung von den „mitversicherten“ Hinterbliebenen oder vom Ehepartner fortgesetzt oder neu beantragt werden.

Der Versicherungsträger hat dem ausgeschiedenen Versicherten eine Verständigung über das Erlöschen der Pflichtversicherung und über die Voraussetzungen zur Weiterversicherung zuzustellen.

Achtung:

Der Antrag auf Weiterversicherung muss innerhalb von sechs Monaten ab dem Tag der Zustellung der Verständigung gestellt werden.

Die Grundvoraussetzungen für die Weiterversicherung in der Krankenversicherung sind:

- Ausscheiden aus der Pflichtversicherung nach dem GSVG
- keine Pflichtkrankenversicherung, weder in Österreich noch in einem anderen EWR-Staat
- Wohnsitz in Österreich oder in einem anderen EWR-Staat
- keine freiwillige Krankenversicherung in einem anderen EWR-Staat
- die Vorversicherungszeit muss erfüllt sein

Die Vorversicherungszeit ist erfüllt, wenn in den zwölf Monaten vor dem Ausscheiden aus der GSVG-Krankenversicherung mindestens 26 Wochen oder unmittelbar vorher mindestens sechs Wochen eine Pflichtkrankenversicherung vorlag.

Die Beitragsgrundlage ist die jeweils geltende Höchstbeitragsgrundlage (Stand 2021: 6.475 EUR). Eine Herabsetzung ist möglich. Der Beitragssatz beträgt 7,65 Prozent.

Achtung:

Der Beginn der Weiterversicherung in der Krankenversicherung kann nicht frei gewählt werden. Sie schließt zeitlich unmittelbar an das Ende der Pflichtversicherung an.

Die Weiterversicherung in der Krankenversicherung endet

- mit dem Wegfall der Voraussetzungen
- durch Austritt oder
- durch Ausschluss, wenn Beiträge zur Weiterversicherung für mehr als drei aufeinander folgende Monate ganz oder teilweise offen sind.

○ **in der Pensionsversicherung**

Diese Weiterversicherung in der Pensionsversicherung ist dann sinnvoll, wenn sie zur Begründung eines Pensionsanspruches oder zu einem früheren Pensionsbeginn führt.

Die Grundvoraussetzungen für die Weiterversicherung in der Pensionsversicherung sind:

- Ausscheiden aus der Pflichtversicherung nach dem GSVG oder Verlust des Anspruchs auf eine Eigenpension nach dem GSVG
- keine Pflichtpensionsversicherung, weder in Österreich noch in einem anderen EWR-Staat
- keine freiwillige Pensionsversicherung in einem anderen EWR-Staat
- kein Anspruch auf eine Eigenpension in Österreich
- die Vorversicherungszeit muss erfüllt sein

Die Vorversicherungszeit ist erfüllt, wenn man in den 24 Monaten vor dem Ausscheiden aus der Pensionsversicherung nach dem GSVG mindestens zwölf Monate in einer gesetzlichen Pensionsversicherung versichert war.

Für Saisonbetriebe gibt es eine Spezialregelung. Die Vorversicherungszeit ist auch dann erfüllt, wenn in den letzten fünf Jahren mindestens drei Pensionsversicherungsmonate pro Jahr erworben wurden.

Grundsätzlich ist der Antrag auf Weiterversicherung innerhalb von sechs Monaten ab dem Ende der Pensionsversicherung bzw. ab dem Wegfall des Pensionsanspruches zu stellen. Wurden aber bereits mindestens 60 Versicherungsmonate in einer gesetzlichen Pensionsversicherung erworben, ist man nicht an die Erfüllung der Vorversicherungszeit und die Antragsfrist gebunden. Die Weiterversicherung kann jederzeit beantragt werden.

Die Weiterversicherung muss zwischen dem ersten Tag nach dem Ende der Pflichtversicherung und dem Monatsersten nach Antragstellung beginnen.

Die Weiterversicherung in der Pensionsversicherung endet:

- mit dem Wegfall der Voraussetzungen
- durch Austritt oder
- durch Ausschluss, wenn Ihre Beiträge zur Weiterversicherung für mehr als sechs aufeinander folgende Monate offen sind.

Die Beitragsgrundlage für Weiterversicherte in der Pensionsversicherung ist ein Zwölftel der Summe aller Beitragsgrundlagen des letzten Kalenderjahres bevor Sie aus der Pflichtversicherung ausgeschieden sind. Dabei sind die Beitragsgrundlagen aus allen beteiligten Bundesgesetzen zu berücksichtigen. Sie wird jährlich parallel zur Steigerung der Höchstbeitragsgrundlage angehoben.

Der Beitrag zur Weiterversicherung beträgt bei Versicherten der Gewerblichen Sozialversicherung 22,8 Prozent dieser Beitragsgrundlage.

Die Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft schreibt keine Beiträge zur Weiterversicherung vor. Es steht somit dem Versicherten frei, die Beiträge nur für jene Monate zu bezahlen, die er auch als Pensionsversicherungsmonate erwerben möchte.

Achtung:

Beiträge können maximal für ein Jahr rückwirkend bezahlt werden.

4.5 Betriebliche Vorsorgekassen

Ein Auszahlungsanspruch bzw. eine Verfügungsmöglichkeit über die eingezahlten Beiträge besteht:

- bei Vorliegen von mindestens drei Einzahlungsjahren und nach zwei Jahren des Ruhens der Gewerbeausübung bzw. nach zwei Jahren nach Beendigung der betrieblichen Tätigkeit oder
- bei Pensionsantritt oder
- wenn seit mindestens fünf Jahren keine Beiträge zur Selbständigenvorsorge entrichtet werden mussten.

Bei Tod fällt der Kapitalbetrag in die Verlassenschaft.

Neben der Auszahlung der "Abfertigung" als Kapitalbetrag bestehen folgende weitere Verfügungsmöglichkeiten:

- Weiterveranlagung in der Vorsorgekasse (gilt nicht bei Pensionsantritt),
- Übertragung des Gesamtkapitalbetrages in eine andere Vorsorgekasse nach dem "Rucksackprinzip", wenn zum Beispiel eine unselbständige Tätigkeit aufgenommen wird,
- Überweisung der Abfertigung an eine Pensionskasse, sofern bereits eine Berechtigung auf Anwartschaft besteht oder an ein Versicherungsunternehmen eigener Wahl als Einmalprämie für eine vom Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung.

5. MITARBEITER

5.1 Auflösung der Dienstverhältnisse

Durch Schließung des Betriebes bzw. Zurücklegung der Gewerbeberechtigung werden die Dienstverhältnisse nicht automatisch aufgelöst. Es bedarf daher einer Beendigung der Dienstverhältnisse.

In der Regel kommen bei einer Betriebsschließung dafür zwei Arten der Auflösung in Betracht:

- die einvernehmliche Auflösung oder
- die Kündigung des Dienstverhältnisses.

Achtung:

Eine Entlassung, d.h. eine fristlose Beendigung des Dienstverhältnisses, ist nur bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes möglich.

Einvernehmliche Auflösung der Dienstverhältnisse

Die einvernehmliche Auflösung ist eine Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Dabei sind die Vertragsparteien an keinen Termin gebunden, das bedeutet, das Ende des Dienstverhältnisses kann in der Vereinbarung frei gewählt werden.

Die einvernehmliche Auflösung unterliegt - mit ganz bestimmten Ausnahmen bei besonders geschützten Dienstnehmern - keinen besonderen Inhalts- oder Formvorschriften. Sie kann somit mündlich oder schriftlich vereinbart werden. Es muss aber der Wille beider Vereinbarungspartner, das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Auflösung an einem bestimmten Tag beenden zu wollen, eindeutig erkennbar sein.

Tipp:

In der Praxis ist schon aus Beweisgründen die Schriftform dringend zu empfehlen!

Arbeitgeberkündigung

Die Kündigung ist eine einseitige Erklärung einer der Vertragsparteien. Durch Kündigung kann das Dienstverhältnis daher sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer aufgelöst werden. Eine Zustimmung des anderen Vertragspartners ist daher nicht notwendig.

Allerdings ist die Kündigungserklärung empfangsbedürftig und muss somit dem Arbeitnehmer zugehen. Dementsprechend ist eine schriftliche Kündigung erst nach Übergabe bzw. Zustellung des Kündigungsschreibens wirksam.

Achtung:

Ein bloßes Abmelden bei der Gebietskrankenkasse mit dem Vermerk „Arbeitgeberkündigung“ reicht nicht aus.

Bei der Kündigung ist die Einhaltung von Fristen und Terminen zu beachten. Das Arbeitsverhältnis kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum vorgesehenen Kündigungstermin beendet werden.

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.

Beachte:

Der Kündigungstermin ist der letzte Tag des Dienstverhältnisses, nicht 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 jedoch 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.

Achtung:

Ab 1.7.2021 werden die Kündigungsfristen der Arbeiter an jene der Angestellten angeglichen.

Ab diesem Zeitpunkt betragen die Kündigungsfristen der Arbeiter:

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
ab dem 3. Dienstjahr	2 Monate
ab dem 6. Dienstjahr	3 Monate
ab dem 16. Dienstjahr	4 Monate
ab dem 26. Dienstjahr	5 Monate

Zusätzlich sind die gesetzlich normierten Kündigungstermine bei einer Arbeitgeberkündigung einzuhalten. Es handelt sich bei diesen Terminen jeweils um das Quartalsende. Die gesetzliche Regelung legt fest, dass in Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, weiterhin kürzere Kündigungsfristen festgelegt werden können.

Hinweis:

Ob Ihr Betrieb tatsächlich in einer solchen Branche tätig ist, in denen Saisonbetriebe überwiegen, und ob der anzuwendende Kollektivvertrag überdies entsprechende kürzere Kündigungsfristen festgelegt hat, muss im Einzelfall geprüft werden.

Informieren Sie sich daher auf der Homepage Ihrer Fachgruppe, ob sich ihre Branche als Saisonbranche sieht, und ob sie im Kollektivvertrag weiterhin kürzere Kündigungsfristen festgelegt hat.

Die Kündigung unterliegt grundsätzlich keinen besonderen Inhalts- oder Formvorschriften, manche Kollektivverträge sehen jedoch die Schriftform ausdrücklich vor.

Tipp:

In der Praxis ist schon aus Beweisgründen die Schriftform zu empfehlen.

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.

Aus diesem Grund sollte bei einer Betriebsschließung die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter rechtzeitig beendet werden, da sonst der Arbeitgeber weiterhin das laufende Entgelt bezahlen muss, obwohl der Betrieb nicht mehr besteht.

In Betrieben mit Betriebsrat muss der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers von der Kündigungsabsicht verständigen (Vorverfahren). Der Betriebsrat hat eine Wochenzeit eine Stellungnahme abzugeben. Je nach Inhalt der Stellungnahme des Betriebsrates (Zustimmung, Widerspruch, Stillschweigen) bestehen unterschiedliche Anfechtungsmöglichkeiten der Kündigung.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat auch vom erfolgten Ausspruch der Kündigung zu verständigen.

Vorsicht:

Eine vor Ablauf der Wochenfrist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, der Betriebsrat hat eine Stellungnahme bereits abgegeben.

Eine Stellungnahme ist auch darin zu erblicken, dass der Betriebsrat erklärt, „keine Stellungnahme abzugeben“.

5.2 Auflösung der Dienstverhältnisse mit besonders geschützten Dienstnehmern

Dienstnehmer nach dem Mutterschutzgesetz und Väternkarenzgesetz

Schwangere Dienstnehmerinnen, Mütter und Väter in Elternkarenz oder Elternteilzeit unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz, bis längstens vier Wochen nach Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes.

Diese Dienstnehmer können grundsätzlich nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts bei Vorliegen bestimmter Gründe gekündigt werden. Die bevorstehende Stilllegung des Betriebes ist ein Zustimmungsgrund.

Achtung:

Die Kündigung kann jedoch erst nach Stattgebung der Klage auf Zustimmung zur Kündigung ausgesprochen werden und die Kündigungsfrist beginnt erst dann zu laufen. Die Klage sollte daher rechtzeitig eingebracht werden.

Nach Stilllegung des Betriebes ist eine Zustimmung des Gerichts zur Kündigung nicht mehr erforderlich. Allerdings ist zu beachten, dass die Kündigungsfrist erst mit Ausspruch der Kündigung zu laufen beginnt.

Bei einvernehmlichen Auflösungen mit werdenden Müttern und Mitarbeitern in Karenz muss die einvernehmliche Auflösung jedenfalls schriftlich erfolgen. Sind Arbeitnehmer aus diesem Personenkreis zusätzlich minderjährig, ist eine einvernehmliche Auflösung nur gültig, wenn dem Arbeitnehmer vorher eine Rechtsbelehrung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer über den Kündigungsschutz erteilt wurde.

Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstler

Der Kündigungsschutz von Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstlern beginnt mit der Mitteilung an den Arbeitgeber, dass für den Arbeitnehmer ein Einberufungsbefehl erlassen wurde, eine allgemeine Bekanntmachung der Einberufung erfolgt ist oder der Arbeitnehmer einen Bescheid über die Zuweisung zum Zivildienst erhalten hat.

Der geschützte Dienstnehmer kann nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts gekündigt werden. Dieses darf die Zustimmung unter anderem wegen der bevorstehenden Stilllegung des Betriebes erteilen.

Achtung:

Die Kündigung kann jedoch erst nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Die Klage auf Zustimmung sollte daher rechtzeitig eingebracht werden.

Die Zustimmung des Gerichts ist nicht erforderlich, wenn der Betrieb bereits stillgelegt wurde und eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb des

Unternehmens nicht möglich ist. Allerdings beginnt erst nach Ausspruch der Kündigung die Kündigungsfrist zu laufen.

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienern muss ebenfalls schriftlich erfolgen und ist nur gültig, wenn dem Arbeitnehmer vorher eine Rechtsbelehrung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer über den Kündigungsschutz erteilt wurde.

Achtung:

Dies gilt auch für volljährige Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienere!

Betriebsräte

Betriebsratsmitglieder können ohne vorherige Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts weder gekündigt noch entlassen werden. Dieser Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Betriebsratswahl und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft.

Das Gericht kann die Zustimmung zur Kündigung insbesondere dann erteilen, wenn der Betrieb bzw. einzelne Abteilungen stillgelegt oder eingeschränkt werden.

Achtung:

Die Kündigung kann jedoch erst nach Stattgebung der Klage auf Zustimmung zur Kündigung ausgesprochen werden und die Kündigungsfrist beginnt erst dann zu laufen. Die Klage sollte daher rechtzeitig eingebracht werden.

Ist der Betrieb bereits stillgelegt, kann das Betriebsratsmitglied auch ohne gerichtliche Zustimmung gekündigt werden. Zu beachten ist allerdings, dass erst nach Ausspruch der Kündigung die Kündigungsfrist zu laufen beginnt.

Mit Betriebsratsmitgliedern kann eine einvernehmliche Auflösung jederzeit gültig vereinbart werden. Da diese Personengruppe ausreichend arbeitsrechtlich geschützt ist, ist die einvernehmliche Auflösung an keine weiteren Voraussetzungen, wie etwa Formvorschriften, gebunden.

Tipp:

Aus Beweisgründen ist auch in diesen Fällen unbedingt Schriftlichkeit zu empfehlen!

Behinderte

Die Kündigung eines begünstigten Behinderten darf erst ausgesprochen werden, wenn der Behindertenausschuss beim Sozialministeriumsservice zugestimmt hat. Dieser kann der Kündigung zustimmen, wenn der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt und der Dienstgeber nachweist, dass der begünstigte Behinderte nicht an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Erst nach Zustimmung kann die Kündigung ausgesprochen werden. Der Antrag ist daher rechtzeitig einzubringen.

Nach erfolgter Betriebsstillegung kann eine nachträgliche Zustimmung erteilt werden.

Mit begünstigt behinderten Arbeitnehmern kann eine einvernehmliche Auflösung jederzeit gültig vereinbart werden. Da diese Personengruppe ausreichend arbeitsrechtlich geschützt ist, ist die einvernehmliche Auflösung an keine weiteren Voraussetzungen, wie etwa Formvorschriften, gebunden.

Tipp:

Aus Beweisgründen ist auch in diesen Fällen unbedingt Schriftlichkeit zu empfehlen!

Lehrling

Das Lehrverhältnis ist ein befristetes Arbeitsverhältnis, das grundsätzlich durch Zeitablauf endet und nicht gekündigt werden kann.

Ist der Lehrberechtigte jedoch nicht mehr zur Ausübung der Tätigkeit befugt, in deren Rahmen der Lehrling ausgebildet wird, so endet das Lehrverhältnis automatisch. Zu dieser automatischen Beendigung kommt es jedoch nur, bei rechtlicher Unfähigkeit des Lehrberechtigten, nicht jedoch bei faktischer Unfähigkeit.

Eine rechtliche Unfähigkeit liegt unter anderem bei Zurücklegung und Entziehung der Gewerbeberechtigung, bei Endigung der Berechtigung zur Tätigkeits- bzw. Berufsausübung oder Untergang der Rechtspersönlichkeit und Auflösung der Gesellschaft vor. In diesen Fällen kommt es zu einer automatischen Beendigung des Lehrverhältnisses.

Vorsicht:

Wird die Gewerbeberechtigung zurückgelegt, ist der Lehrling unverzüglich davon zu informieren.

Die bloß faktische Einstellung des Betriebs oder die bloße Ruhendmeldung des Gewerbes führen hingegen nicht zur automatischen Beendigung des Lehrverhältnisses. In diesen Fällen hat der Lehrling die Möglichkeit, einen vorzeitigen Austritt zu erklären.

Erklärt der Lehrling nicht einen vorzeitigen Austritt, besteht lediglich die Möglichkeit des Ausbildungsübertritts. Sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling können das Lehrverhältnis dabei zum Ablauf des letzten Tages des 12. Monats der Lehrzeit und zum Ablauf des letzten Tages des 24. Monats der Lehrzeit bei Lehrberufen mit einer festgelegten Dauer der Lehrzeit von drei, dreieinhalb oder vier Jahren einseitig außerordentlich auflösen. Dabei sind die Frist von einem Monat sowie ein mehrstufiges Verfahren einzuhalten.

Auch eine einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses ist möglich. Diese muss schriftlich erfolgen. Erforderlich ist außerdem eine Rechtsbelehrung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer vor dem Abschluss der einvernehmlichen Auflösung und bei minderjährigen Lehrlingen zusätzlich die Zustimmung beider Elternteile (oder des gesetzlichen Vertreters).

5.3 Endabrechnung und Dienstzeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung oder Arbeitgeberkündigung ist eine Endabrechnung zu erstellen. Diese umfasst jedenfalls das Entgelt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, die anteiligen Sonderzahlungen laut Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, eine etwaige Urlaubersatzleistung sowie eine etwaige Abfertigung (alt).

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses. Der Arbeitgeber ist aber nicht automatisch dazu verpflichtet, ein Dienstzeugnis auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die Ausstellung eines Dienstzeugnisses ausdrücklich verlangen.

Das Dienstzeugnis ist schriftlich auszustellen. Die Formulierung obliegt alleine dem Arbeitgeber. Positive Bewertungen der Qualifikation, der Arbeitsleistung oder der Person des Arbeitnehmers sind zulässig, aber nicht zwingend erforderlich. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf ein derartig "qualifiziertes" Dienstzeugnis!

Vorsicht:

Angaben und Anmerkungen, welche die Erlangung einer neuen Arbeitsstelle erschweren könnten, sind unzulässig. Dies gilt auch für Angaben über die Ursache und Art der Auflösung des Arbeitsverhältnisses - vor allem bei einer Entlassung oder einer Arbeitgeberkündigung.

5.4 Frühwarnsystem - Anzeigepflicht beim AMS

Werden mehrere Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen aufgelöst, so ist unter gewissen Voraussetzungen eine Anzeige beim AMS notwendig und mit dem Ausspruch der Kündigungen (Auflösungen) muss mindestens 30 Tage zugewartet werden.

Zu den die Anzeigepflicht auslösenden Auflösungsarten zählen Arbeitgeberkündigungen und einvernehmliche Lösungen, sofern die Initiative vom Arbeitgeber ausgeht. Nicht erfasst sind Auflösungen in der Probezeit, Dienstnehmerkündigungen, Endigungen durch Zeitablauf und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch gerechtfertigte Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt.

Anzeigepflicht besteht für Betriebe bei beabsichtigter Auflösung von Arbeitsverhältnissen

- von mindestens fünf Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder
- von mindestens fünf Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder
- von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder
- von mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (Ausnahme: bei Saisonbetrieben)

innerhalb eines (ständig wandernden) Zeitraumes von 30 Tagen.

Vorsicht:

Werden Kündigungen ausgesprochen ohne, dass eine Anzeige beim AMS gemacht wurde oder ohne, dass 30 Tage zugewartet wurde, so ist die Kündigung rechtswirksam und das Arbeitsverhältnis weiterhin aufrecht.

5.5 Auflösungsabgabe

2020 ist bei Beendigung von Dienstverhältnissen keine Auflösungsabgabe mehr zu zahlen.

5.6 Meldepflichten (ÖGK)

Die Abmeldung der Mitarbeiter ist binnen sieben Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung vorzunehmen. Die Abmeldung wirkt sowohl für die Kranken-, Unfall-, Pensions- als auch Arbeitslosenversicherung. Die Abmeldung ist rechtzeitig zu erstatten und muss den Grund für das Ende der Pflichtversicherung korrekt bekannt geben.

Die Abmeldung darf nur dann erstattet werden, wenn das Beschäftigungsverhältnis bzw. der Entgeltanspruch tatsächlich enden. Deshalb sollten bei einer Betriebschließung die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter rechtzeitig aufgelöst werden, da sonst die Gefahr besteht, dass das Ende des Entgeltanspruchs über den Zeitpunkt der Betriebschließung hinausgeht.

6. SONSTIGES

Abfallentsorgung

Die Abfallentsorgung ist österreichweit nicht 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 ist daher unverzichtbar.

Gutscheine

Ist der Gutschein noch nicht abgelaufen, ist der Aussteller grundsätzlich verpflichtet, diesen einzulösen. Die darin verbrieftete Forderung kann auch nach Schließen des Betriebes und der Zurücklegung der Gewerbeberechtigung gegen den Aussteller geltend gemacht werden. Gibt es keine Ware mehr, hat der Gutscheinaussteller das Entgelt rückzuerstatten.

Dafür haftet der Aussteller als Einzelunternehmer persönlich unbeschränkt. War der Aussteller eine Personengesellschaft (GesbR, OG, KG), haften die Gesellschafter der GesbR und der OG persönlich unbeschränkt, bei einer KG nur der Komplementär persönlich unbeschränkt, der Kommanditist nur bis zur Höhe der von ihm (noch) nicht einbezahlten Pflichteinlage. War der Aussteller des Gutscheines eine GmbH, haftet lediglich diese mit ihrem Vermögen, solange noch eines vorhanden ist, und nicht ihre Gesellschafter und in der Regel auch nicht der Geschäftsführer.

Kundeninformation/Lieferanten

Eine schriftliche Information über die Schließung des Unternehmens ist empfehlenswert.

Nachsendeauftrag

Unterscheidet sich die Adresse des Betriebsstandortes vom Privatwohnsitz des Unternehmers, so ist zu empfehlen, bei der österreichischen Post einen Nachsendeauftrag zu erteilen.

Die Kosten und die aktuellen Bedingungen können auf der Website der österreichischen Post (www.post.at) abgerufen werden.

7. FIRMENBUCH

Ist Ihr Einzelunternehmen oder Ihre Gesellschaft im Firmenbuch eingetragen, beachten Sie bitte die nachfolgenden Ausführungen. Der Antrag auf Löschung im Firmenbuch ist gebührenpflichtig.

7.1 Einzelunternehmen e.U.

Einzelunternehmen, die im Firmenbuch eingetragen sind, müssen beim zuständigen Firmenbuchgericht die Löschung beantragen. Es genügt ein formloser schriftlicher Antrag mit beglaubigter Unterschrift. Es muss der Grund für die Löschung (z.B. Einstellung des Geschäftsbetriebes) genannt werden.

7.2 Offene Gesellschaft (OG)/ Kommanditgesellschaft (KG)

Personengesellschaften werden u.a. aufgelöst durch:

- Zeitablauf
- Beschluss der Gesellschafter
- Konkurs der Gesellschaft oder Nichteröffnung oder Aufhebung des Insolvenzverfahrens mangels kostendeckenden Vermögens
- Kündigung durch einen Gesellschafter
- Tod eines persönlich haftenden Gesellschafters mangels abweichender Regelung im Gesellschaftsvertrag

Grundsätzlich ist bei der OG oder KG zuerst die Auflösung in das Firmenbuch und nach durchgeführtem Liquidationsverfahren die Beendigung in das Firmenbuch einzutragen. Daraus ergeben sich zwei Firmenbuchanmeldungen.

Sollten sich alle Gesellschafter über die Vermögensaufteilung einig sein bzw. wurde im Gesellschaftsvertrag bereits eine andere Regelung vorgesehen, so können die Gesellschafter mit nur einer Anmeldung die Auflösung und die Beendigung der Gesellschaft im Firmenbuch eintragen lassen.

Die Anmeldungen zum Firmenbuch müssen von allen Gesellschaftern in beglaubigter Form beantragt werden. Diese Unterschriftsbeglaubigungen können sowohl beim Notar als auch beim Bezirksgericht vorgenommen werden.

7.3 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Eine GmbH wird u.a. aufgelöst durch:

- Zeitablauf
- Beschluss der Gesellschafter (mit notarieller Beurkundung)
- Konkurs der Gesellschaft oder Nichteröffnung oder Aufhebung des Insolvenzverfahrens mangels kostendeckenden Vermögens

Grundsätzlich endet eine GmbH nicht mit der Auflösung, sondern erst nach erfolgter Liquidation und Löschung im Firmenbuch. Zweck der Liquidation ist die Abwicklung der Geschäfte der GmbH mit dem Ziel der geordneten wirtschaftlichen Abwicklung und Löschung aus dem Firmenbuch.

Sofern im Gesellschaftsvertrag oder in einem Gesellschafterbeschluss nichts anderes vereinbart wurde, werden der oder die Geschäftsführer zu Liquidatoren.

Die beschlossene Auflösung der GmbH und die Bestellung des Liquidators sind zur Eintragung in das Firmenbuch anzumelden (beglaubigte Unterschriften des handelsrechtlichen Geschäftsführers bzw. Liquidators sind erforderlich). Die GmbH führt nach Eintragung der Auflösung im Firmenbuch den „Liquidations-Firmenwortlaut“, d.h. dass dem bisherigen Firmenwortlaut der Zusatz „in Liquidation“ oder abgekürzt „in Liqu.“ beigefügt wird.

Für die Durchführung der Liquidation gibt es grundsätzlich keine gesetzliche Dauer. Mit der Verteilung des nach Befriedigung sämtlicher Gläubiger verbleibenden Restvermögens der GmbH darf jedoch erst nach einer dreimonatigen Sperrfrist ab Veröffentlichung des Gläubigeraufrufs im Amtsblatt zur Wiener Zeitung begonnen werden.

Nach Durchführung des Liquidationsverfahrens hat der Liquidator mittels beglaubigten Antrags die Löschung der GmbH im Firmenbuch anzumelden.

7.4 GmbH & Co KG

Die Auflösung der GmbH & Co KG verläuft nach den gleichen Regeln wie jene für die KG. Die GmbH wird durch die Auflösung der KG jedoch grundsätzlich nicht berührt. Soll auch die GmbH beseitigt werden, muss diese gesondert aufgelöst, liquidiert und im Firmenbuch gelöscht werden. Die Auflösung und Liquidation der KG und der Komplementär-GmbH kann parallel durchgeführt werden, da die GmbH mit der Auflösung nicht untergeht. Diese führt als Liquidationsgesellschaft die Geschäfte bzw. Liquidation der KG durch.

7.5 Sonderfälle

a) Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR)

Eine GesbR wird unter anderem aufgelöst durch

- Erreichen des Gesellschaftszweckes (z.B. ARGE im Bauwesen)
- Einstimmigen Beschluss der Gesellschafter
- Zeitablauf bei befristetem Gesellschaftsvertrag
- Aufkündigung der unbefristeten Gesellschaft durch einen Gesellschafter zum Ende jedes Geschäftsjahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten; abweichende Kündigungsregelungen können möglich sein!

Das nach Berücksichtigung der Schulden verbleibende Gesellschaftsvermögens ist im Rahmen der Liquidation zwischen den Gesellschaftern zu verteilen. Die Auflösung und Liquidation der Gesellschaft ist den Vertragspartnern, Gläubigern und Schuldnern sowie auf verkehrsübliche Weise mitzuteilen.

Eine Eintragung der Auflösung bzw. Liquidation im Firmenbuch findet nicht statt!

b) Stille Gesellschaft

Eine Stille Gesellschaft wird unter anderem aufgelöst durch

- Zeitablauf
- Beschluss der Gesellschafter
- Kündigung der Gesellschaft
- Vertraglich vereinbarte Auflösungsgründe

Nach Auflösung der Gesellschaft hat der Unternehmer dem Stillen Gesellschafter dessen Guthaben in Geld auszuzahlen. Schwebende Geschäfte sind abzuwickeln, der Stille Gesellschafter nimmt am darauf entstehenden Gewinn bzw. Verlust teil.

Eine Eintragung der Auflösung im Firmenbuch findet nicht statt!