



WIRTSCHAFTS RECHT

BETRIEBSSCHLIEßUNG

Stand: November 2024

Vorwort

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: November 2024

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 alle Geschlechter!

Inhaltsverzeichnis

1. Verträge	4
1.1 Miet- und Pachtverträge	4
a) Beendigung von Pachtverträgen und nicht dem Mietrechtsgesetz (MRG)	4
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	6
1.5 Versicherungsverträge	7
1.6 Leasingverträge	7
1.7 Schadenersatz / Gewährleistung	7
1.8 Firmenfahrzeuge (Zulassung, Parkberechtigung etc)	7
2. Steuern / Finanzen	8
2.1 Steuern und Finanzamt	8
2.2 Forderungen/Verbindlichkeiten prüfen und eintreiben	10
2.3 Bankverbindung	11
2.4 Förderungen	11
3. Gewerberecht / Betriebsanlagenrecht / Ausverkauf	12
3.1 Gewerberecht / Betriebsanlagenrecht	12
3.2 Ausverkauf (Achtung: nur bei aufrechter Berechtigung!)	12
4. Sozialversicherung	13
4.1 Ende der Pflichtversicherung im GSVG	13
4.2 Pensionsanspruch klären (SVS)	13
4.3 Arbeitslosengeld-Anspruch prüfen	14
4.4 Weiterversicherung	15
4.5 Betriebliche Vorsorgekassen	17
5. Mitarbeiter	18
5.1 Auflösung der Dienstverhältnisse	18
5.2 Auflösung der Dienstverhältnisse mit besonders geschützten Dienstnehmern	20
5.3 Endabrechnung und Dienstzeugnis	23
5.4 Frühwarnsystem - Anzeigepflicht beim AMS	24
5.5 Auflösungsabgabe	24
5.6 Meldepflichten (ÖGK)	24
6. Sonstiges	26
7. Firmenbuch	27
7.1 Einzelunternehmen e.U.	27
7.2 Offene Gesellschaft (OG)/ Kommanditgesellschaft (KG)	27
7.3 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) u. flexible Kapitalgesellschaft (FlexKapG) ..	28
7.4 GmbH & Co KG	28
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 Vertragsart insb. 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 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. Die Betriebsschließung für sich, ist nicht ein solcher Kündigungsgrund.

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)

Internet / E-Mail / Domain

Die Verträge mit Providern bzw., falls eine Domain registriert wurde, mit Vergabestellen, sind zu kündigen. Zudem ist die Website vom Netz zu nehmen.

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 will.

Denken Sie auch an die Meldung bei der ORF-Beitrags Service GmbH (OBS) 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) enthält.

1.5 Versicherungsverträge

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

1.6 Leasingverträge

Eine vorzeitige Kündigung von Leasingverträgen ist bei Unternehmergeeschäften 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 einvernehmlich während der Kalkulationsbasisdauer beenden.

1.7 Schadenersatz / Gewährleistung

Nicht mit Betriebsschließung enden 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 Polize, 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 Käufer veräußert oder ins Privatvermögen übernommen, so liegt eine Betriebsaufgabe vor.

Die Betriebsaufgabe ist binnen Monatsfrist dem zuständigen Finanzamt zu melden. Entweder durch ein formloses Schreiben oder mittels 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 drei 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 anhand 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, soweit sie auf den Aufgabegewinn entfällt, auf die Hälfte des auf das Gesamteinkommen entfallenden Durchschnittssteuersatzes ermäßigt, da diesfalls außerordentliche Einkünfte vorliegen. Das übrige Einkommen unterliegt der Tarifbesteuerung. 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.

Werden im Rahmen einer Betriebsaufgabe Gebäude aus dem Betriebsvermögen ins Privatvermögen überführt, so ist für Entnahmen bis 30.06.2023 der Teilwert (entspricht dem tatsächlichen Wert im Zeitpunkt der Entnahme) anzusetzen. Die dabei realisierten stillen Reserven sind grundsätzlich mit dem besonderen Steuersatz von 30 % zu erfassen (Immobilienwertsteuer).

Mit dem Abgabenänderungsgesetz 2023 hat sich die Rechtslage mit Wirksamkeit 01.07.2023 insofern geändert, als auch Gebäude ab diesem Stichtag zum Buchwert und somit steuerneutral entnommen werden können. Optional kann im Rahmen einer Betriebsaufgabe die Gebäudeentnahme über Antrag mit dem gemeinen Wert unter Anwendung des Hälftesteuersatzes erfolgen.

Hauptwohnsitzbegünstigung bei Betriebsaufgabe (für Betriebsaufgaben bis 30.06.2023)

Für Gebäudeentnahmen vor dem 01.07.2023 bleibt die bisherige Hauptwohnsitzbegünstigung gemäß § 24 Abs. 6 EStG weiterhin anwendbar. Dies ist vor allem für die Nachversteuerungsfrist von fünf Jahren von Bedeutung.

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 Ihrem 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 Gewerberecht / 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:

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

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

Achtung:

Mit Ablauf der bewilligten Ausverkaufszeit erlischt die Gewerbeberechtigung automatisch. Nach Ablauf des im Bewilligungsbescheid angegebenen Verkaufszeitraumes ist jede Ankündigung eines Abverkaufes zu unterlassen. Wurde die Abverkaufsgenehmigung wegen Auflassung des Geschäftes erteilt, so erlischt mit Ablauf der bewilligten Verkaufszeit die bezügliche Gewerbeberechtigung, und darf der Gewerbeinhaber während der nächstfolgenden drei Jahre in der Gemeinde des bisherigen Standortes weder einen gleichartigen Gewerbebetrieb eröffnen oder pachten noch sich an einem solchen in einer Weise beteiligen, dass ihm hieraus ein Gewinn zufließen kann.

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, der Kindererziehung 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. Hier liegen je nach Pensionsart unterschiedliche Antragsformulare auf.

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 arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt war 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 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. Die Weiterversicherung ist in der Krankenversicherung und der Pensionsversicherung möglich.

○ 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 (bisherigen) 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 vor dem Ausscheiden mindestens sechs Wochen eine Pflichtkrankenversicherung vorlag.

Die Beitragsgrundlage ist die jeweils geltende Höchstbeitragsgrundlage (Stand 2024: 7.070 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 zum Ende des Kalendermonats oder
- durch Ausschluss, wenn Beiträge zur Weiterversicherung für mehr als drei aufeinander folgende Monate ganz oder teilweise offen sind.

○ **In der Pensionsversicherung**

Die 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 zum Ende des Kalendermonats 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 Sozialversicherung 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 Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch sowie im jeweiligen Branchenkollektivvertrag.

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.

Mit 1.10.2021 wurden die Kündigungsfristen und Termine für Arbeiter und Angestellte grundsätzlich vereinheitlicht. Die gesetzlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte betragen:

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

Achtung:

Das Gesetz ermöglicht, dass in Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, weiterhin kürzere Kündigungsfristen festgelegt werden können. 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 im Kollektivvertrag weiterhin kürzere Kündigungsfristen festgelegt sind.

Zusätzlich sind die gesetzlich normierten Kündigungstermine bei einer Arbeitgeberkündigung einzuhalten. Gesetzlich vorgesehener Kündigungstermin bei Angestellten und Arbeitern ist grundsätzlich das jeweilige Quartalsende (31.3., 30.6., 30.9. und 31.12. eines jeden Kalenderjahres). Durch Kollektivvertrag oder Einzelarbeitsvertrag kann jedoch vereinbart werden, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmer 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.

Beachte:

Der Kündigungstermin ist der letzte Tag des Dienstverhältnisses, nicht der Tag des Ausspruches der Kündigung!

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 sollten bei einer Betriebsschließung die Arbeitsverhältnisse 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 Woche Zeit 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. Handelt es sich dabei um Minderjährige, 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 Zivildienler

Der Kündigungsschutz von Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienlern 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 Zivildienlern 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 Zivildienler!

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 keinen 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 ist eine Endabrechnung zu erstellen. Diese umfasst je nach Art der Beendigung 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 dass 30 Tage zugewartet wurde, so ist die Kündigung rechtsunwirksam und das Arbeitsverhältnis weiterhin aufrecht.

5.5 Auflösungsabgabe

Seit 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 verbriefte 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. Andernfalls wäre er ungerechtfertigt bereichert.

War der Gutscheinaussteller [Einzelunternehmer](#), haftet er persönlich unbeschränkt. War der Aussteller eine Personengesellschaft ([GesbR](#), [OG](#), [KG](#)), haften die Gesellschafter der GesbR und der OG persönlich unbeschränkt, bei einer KG haftet nur der Komplementär persönlich unbeschränkt. Die Haftung der unbeschränkt haftenden Gesellschafter einer OG und KG dauert fünf Jahre (plus 3 Jahre Verjährungsfrist) nach Beendigung der Gesellschaft fort. Der Kommanditist haftet nur bis zur Höhe der von ihm noch nicht einbezahlten Pflichteinlage - oder wenn diese ihm zurückerstattet wurde. War der Aussteller des Gutscheines eine [GmbH](#), oder FlexKapG, 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 Einzelunternehmer (e.U.)

Einzelunternehmer, die im Firmenbuch eingetragen sind, müssen beim zuständigen Firmenbuchgericht die Löschung beantragen.

Dafür gibt es zwei Varianten:

- Ein schriftlicher Antrag mit beglaubigter Unterschrift.
- Online mittels E-ID (Anmeldung über ID Austria bzw. USP) über die Formulare (justizonline.gv.at) unter Firmenbuch Einzelunternehmer.

In beiden Fällen 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)/ Flexible Kapitalgesellschaft (FlexKapG)

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

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

Die beschlossene Auflösung der GmbH/FlexKapG und die Liquidatoren sind zur Eintragung in das Firmenbuch anzumelden (beglaubigte Unterschriften des handelsrechtlichen Geschäftsführers bzw. der Liquidatoren sind erforderlich). Die GmbH/FlexKapG 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/FlexKapG darf jedoch erst nach einer dreimonatigen Sperrfrist ab Veröffentlichung des Gläubigeraufrufs begonnen werden.

Nach Durchführung des Liquidationsverfahrens haben die Liquidatoren mittels beglaubigter Unterschriften Antrags die Löschung der GmbH/FlexKapG im Firmenbuch anzumelden.

Unternehmenswert-Beteiligte der [FlexKapG](#) haben Anspruch auf ihren Anteil am Liquidationserlös nach dem Verhältnis ihrer eingezahlten Stammeinlagen.

7.4 GmbH & Co KG

Beendigung der Gesellschaft

Zu den Beendigungsgründen zählen:

- Zeitablauf
- Beschluss der Gesellschafter
- Konkurs der Gesellschaft, durch die Abänderung der Bezeichnung Sanierungsverfahren in Konkursverfahren oder rechtskräftige Nichteröffnung oder Aufhebung des Insolvenzverfahrens mangels kostendeckenden Vermögens.
- Konkurs eines Gesellschafters, durch die Abänderung der Bezeichnung Sanierungsverfahren in Konkursverfahren oder rechtskräftige Nichteröffnung oder Aufhebung des [Insolvenzverfahrens](#) mangels kostendeckenden Vermögens.

- Tod eines Komplementärs. Dies entspricht der Liquidation und Löschung der Komplementär-GmbH. Der Tod eines Gesellschafters oder des Geschäftsführers der GmbH führt nicht zu einer Auflösung der GmbH & Co KG. Der Tod eines Kommanditisten führt grundsätzlich nicht zur Auflösung der GmbH & Co KG
- Kündigung durch einen Gesellschafter: Für die Kündigung ist keine besondere Form vorgeschrieben. Sie muss für das Ende des Geschäftsjahres unter Einhaltung einer 6-monatigen Kündigungsfrist gegenüber allen anderen Gesellschaftern erklärt werden. Frist und/oder Termin können durch den Gesellschaftsvertrag geändert werden. Die Angabe eines wichtigen Grundes ist nicht erforderlich. Im Gesellschaftsvertrag bzw. durch Gesellschafterbeschluss kann vereinbart werden, dass die Kündigung nicht die Auflösung der Gesellschaft, sondern nur das Ausscheiden des kündigenden Gesellschafters zur Folge haben soll und die Gesellschaft durch die übrigen fortgesetzt werden soll.
- Scheidet ein Gesellschafter aus, so darf das Abfindungsguthaben nicht mehr aus dem Gesellschaftsvermögen bezahlt werden. Wenn doch, so müssen die Regelungen des GmbH-Rechts über die Kapitalherabsetzung eingehalten werden.
- Auflösung der Gesellschaft aus wichtigem Grund: Durch gerichtliche Klage eines Gesellschafters
- Kündigung durch den Privatgläubiger eines Gesellschafters
- vertragliche Auflösungsgründe: Können im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

Besonderheiten bei der Auflösung und Liquidation der GmbH & Co KG

Grundsätzlich kommt es hier zur Auflösung und Liquidation von zwei Gesellschaften.

- [Auflösung und Liquidation](#) der Komplementär-GmbH
- Auflösung und Liquidation der GmbH & Co KG

Die Liquidationsvorschriften im Recht der KG sind grundsätzlich einvernehmlich abänderbar. Das bedeutet, dass eine sofortige Teilung des Gesellschaftsvermögens beschlossen und die Gesellschaft beendet werden kann, ohne zuvor die Forderungen der Gesellschaftsgläubiger zu befriedigen oder sicherstellen zu müssen.

Die Rechtsprechung hat jedoch festgelegt, dass die GmbH & Co KG einerseits die Liquidationsregeln der GmbH analog anzuwenden (Gläubigeraufruf, 3-monatige Sperrfrist) und andererseits die Vorschriften betreffend Befriedigungs- bzw Zurückbehaltungsgebot gem. §§ 149, 155 UGB zwingend einzuhalten hat.

7.5 Sonderfälle

a) Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR)

Eine GesbR wird u.a. 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 ist den Vertragspartnern, Gläubigern und Schuldnern sowie auf verkehrsübliche Weise mitzuteilen.

b) Stille Gesellschaft

Eine Stille Gesellschaft wird u.a. aufgelöst durch

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

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