

Was Sie zur Betriebsaufgabe wissen sollten

Strategie, Planung und Umsetzung



Arbeitsgemeinschaft der
bayerischen Handwerkskammern



Redaktionsleitung:

Susanne Erhard

Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz

Redakteure:

- Peter Badmann
Handwerkskammer für München und Oberbayern
- Claudia Kreuzer-Marks
Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz
- Rainer Plößl
Handwerkskammer für Unterfranken
- Joachim Fuoss
Handwerkskammer für Mittelfranken
- Klaus Pfattheicher
Handwerkskammer für Oberfranken
- Markus Prophet
Handwerkskammer für Schwaben

Bildquellen:

Falk Heller, www.argum.com

Hannes Harnack, www.fotografiemh.de

Goran Gajanin, www.daskraftbild.com

Steffen Müller Fotografie

Susanne Gnamm

Manfred Grünwald

Aus Gründen der Lesbarkeit wird großteils die männliche Schreibweise angegeben. Sie steht stets stellvertretend für alle Geschlechter.

Die Ausarbeitung der Broschüre erfolgte mit größter Sorgfalt, dennoch besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit. Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit (mit Ausnahme von Vorsatz oder grobem Verschulden) wird nicht übernommen. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist lediglich mit der Genehmigung der Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern gestattet.

Gefördert durch:



Gefördert durch

Bayerisches Staatsministerium für
Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

4 Vorwort

Eine neue Situation

- 7 Wie Sie damit umgehen
- 10 Welche Alternativen gibt es?
- 13 Interview

Verträge mit Kunden

- 15 Werk- und Bauverträge
- 15 Wartungs- und Serviceverträge
- 16 Lieferverträge
- 16 Tätigkeit als Subunternehmer
- 16 Gewährleistungsverpflichtungen
- 17 Garantien
- 17 Gutscheine

Arbeitsverträge

- 19 Kündigung der Arbeitsverhältnisse
- 22 Betriebe mit Betriebsrat
- 22 Massenentlassungen
- 23 Befristete Arbeitsverträge
- 23 Ausbildungsverträge
- 23 Aufhebungsverträge
- 24 Rund um die Beendigung

Weitere Verträge

- 27 Miet- und Pachtverträge
- 27 Darlehensverträge und andere Verbindlichkeiten
- 29 Lieferantenverträge
- 30 Leasingverträge
- 31 Versicherungsverträge
- 31 An welche Verträge noch zu denken ist

Immobilien und Grundstücke

- 33 Umweltrecht/Altlasten
- 33 Baurecht

Auflösung von Unternehmen

- 35 Einzelunternehmen
- 35 Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- 39 Offene Handelsgesellschaft und Kommanditgesellschaft
- 41 Gesellschaft des bürgerlichen Rechts

Steuerliche Aspekte

- 43 Einkommensteuer
- 48 Betriebsaufspaltung
- 49 Umsatzsteuer

Was noch wichtig ist

- 51 Räumungsverkauf
- 51 Abmeldung bei der Handwerkskammer
- 51 Tätigkeit als Sachverständiger
- 52 Weitere Meldeformalitäten
- 52 Aufbewahrungsfristen

Checkliste

Vorwort

Es gibt viele mögliche Gründe für eine Betriebsaufgabe. Beispiele hierfür können private Veränderungen, ein attraktives Angebot für ein Arbeitsverhältnis, Krankheit, ein fortgeschrittenes Alter, eine neue Wettbewerbssituation oder eine betriebliche Krise sein.

Eine Betriebsaufgabe ist meistens auch eine emotionale Sache. Sie blicken positiv auf Ihre Selbstständigkeit zurück und freuen sich auf neue private oder berufliche Ziele. Vielleicht brauchen Sie aber auch Zeit, um zu akzeptieren, dass Ihr Betrieb nicht durch Kinder oder Dritte fortgeführt wird oder nach Verkauf des Anlagevermögens und der Vorräte noch Verbindlichkeiten bestehen.

Dabei haben nicht alle Ereignisse einen langen Vorlauf. Es kann vorkommen, dass Sie ganz plötzlich mit dieser für Sie, Ihre Familie und Ihre Mitarbeiter neuen Situation konfrontiert werden. Versuchen Sie trotzdem, die Betriebsaufgabe sorgfältig zu planen. So vermeiden Sie unangenehme Überraschungen.

Bei einer Betriebsaufgabe ist auch eine Vielzahl von rechtlichen und organisatorischen Beziehungen zu beachten:

- Wie verhält es sich in Bezug auf Kunden und andere Geschäftspartner?
- Was ist bei der Kündigung von Mitarbeitern zu beachten?
- Welche Meldeformalitäten gibt es und wie wird ein möglicher Aufgabegewinn ermittelt?

Die vorliegende Schrift soll einen Überblick über wichtige Aspekte geben und bereits im Vorfeld den Handlungsbedarf aufzeigen. Darüber hinaus beinhaltet sie eine Checkliste, in der Sie den aktuellen Stand festhalten können.

Insolvenzrechtliche Aspekte werden in dieser Schrift nicht behandelt.

Wichtig ist das frühzeitige Gespräch mit dem Steuerberater, um steuerliche Konsequenzen abzuklären. Etwaige Gestaltungsmöglichkeiten können nur im Vorfeld eingeleitet werden. Eine zusätzliche Begleitung durch einen Rechtsanwalt kann je nach Sachverhalt sinnvoll sein.

Eine Broschüre wie diese kann eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Denken Sie auch an den kostenlosen Beratungsservice der Handwerkskammer. Nutzen Sie die Erfahrung, die Ihr Betriebsberater der Handwerkskammer aus vielen Gesprächen mit Selbstständigen in ähnlichen Situationen gewonnen hat.

Wir wünschen Ihnen eine gelungene Umsetzung und alles Gute!



A handwritten signature in black ink that reads "S. Erhard". The signature is written in a cursive, flowing style.

Susanne Erhard
Redaktionsleiterin



Eine neue Situation

Eine Veränderung ist immer mit Fragen und oftmals auch mit Verunsicherung verbunden. Die in diesem ersten Kapitel genannten Fragen beschäftigen Sie vielleicht schon seit längerem.

Wie Sie damit umgehen

Was kommt danach?

Eine Betriebsaufgabe ruft viele Erlebnisse mit Kunden und Mitarbeitern in Erinnerung. Jeder Mensch geht damit anders um. Das ist ganz normal und liegt auch daran, dass es viele mögliche Gründe für eine Betriebsaufgabe gibt. Lassen Sie Ihre Emotionen ruhig zu. Wenn Ihr Leben stark von der Selbstständigkeit geprägt war, ist für private Aktivitäten vielleicht wenig Zeit geblieben. Im persönlichen Gespräch würde Ihr Berater Sie vermutlich fragen: Was haben Sie denn vor? Es ist tatsächlich sinnvoll, sich auf den neuen Lebensabschnitt vorzubereiten und einzustellen. Ein pragmatischer Ansatz ist, vor der Betriebsaufgabe die Arbeitszeit zu reduzieren, wieder Kontakt zu Freunden von früher aufzunehmen und Pläne zu schmieden, was Sie unternehmen werden. Gehen Sie es an! Es lohnt sich.

Etwa 80 % aller Handwerksbetriebe werden in der Rechtsform des Einzelunternehmens geführt. Auch bei einer Betriebsaufgabe besteht die persönliche Haftung fort. Dies gilt auch für persönlich haftende Gesellschafter einer Personengesellschaft.



Bin ich im Alter gut versorgt?

Damit eng verbunden ist die Frage, was die Beendigung der Selbstständigkeit finanziell bedeutet. Gesetzliche und private Renten, Mieteinkünfte und Ersparnis sind typische Bausteine der Altersversorgung. Sie sind der Art nach in der Regel gut planbar, aber Schwankungen sind möglich.

Es werden sich Einmaleffekte aus der Betriebsaufgabe ergeben:

- In welcher Höhe fallen Kosten für die Betriebsaufgabe an?
- Welcher Zufluss aus der Veräußerung von Betriebsvermögen erfolgt unter Berücksichtigung der Steuerbelastung?
- Bleiben Verbindlichkeiten bestehen und wie hoch fällt die künftige Rate hierfür aus?

Die Höhe der späteren Ausgaben wird oft unterschätzt. Der laufende Bedarf für Wohnen, Versicherungen, Lebensmittel, Kleidung, Mobilität und Urlaub kann im Alter sogar steigen. Je nach Situation werden Sie privat oder freiwillig gesetzlich krankenversichert oder als Mitglied in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) pflichtversichert sein. Fragen Sie Ihre Krankenkasse nach dem Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung. Weil der Einkommensteuertarif in Deutschland progressiv ausgestaltet ist, kann sich der Durchschnittssteuersatz reduzieren. Eine Berechnung durch den Steuerberater gibt Planungssicherheit.

Orientieren Sie sich insgesamt an den bisherigen Entnahmen bzw. einer Geschäftsführervergütung und Gewinnausschüttung und denken Sie bei der Gegenüberstellung von Einnahmen und Ausgaben auch an mögliche unerwartete Ereignisse. Solche Ereignisse können zum Beispiel sein:

- Rechnen Sie für Ihren Wohnsitz demnächst mit hohen Renovierungskosten oder stehen andere teure Anschaffungen an?
- Wie verhält es sich, wenn Sie oder Ihr Partner in eine Senioren- oder Pflegeeinrichtung umziehen? Wenn Sie Eigentümer einer Immobilie sind und diese dann vermieten, welche Miete ist realistisch?
- Könnte Ihr Partner im Erbfall etwaige Pflichtteilsansprüche weiterer Angehöriger erfüllen? Wie könnte eine geeignete erbrechtliche Lösung aussehen?

Eine Versorgungslücke kann zum Beispiel durch ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis reduziert oder beseitigt werden.

„Gehen Sie fair mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern um. Grübeln Sie aber nicht zu sehr darüber, was andere Menschen denken könnten.“

Joachim Fuoss, Handwerkskammer für Mittelfranken

Zeitplanung und Information an Dritte

Wann und in welcher Form sollen Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Banken und sonstige Geschäftspartner informiert werden? Informiert man zu früh, besteht die Gefahr, dass Kunden abwandern und Mitarbeiter selbst kündigen. Andererseits zwingen Verträge mit Kündigungsfristen oftmals dazu, die bevorstehende Betriebsaufgabe mit zeitlichem Vorlauf bekannt zu geben.

Vielleicht haben Sie schon einen Zeitpunkt für die Betriebsaufgabe ins Auge gefasst. Dieser Stichtag kann sich zum Beispiel an Ihrem Renteneintritt oder anderen persönlichen Ereignissen orientieren. Prüfen Sie, ob bis dahin alle notwendigen Maßnahmen umgesetzt werden können. In den weiteren Kapiteln werden viele Details wie etwa Kündigungsfristen besprochen. An dieser Stelle können beispielhaft genannt werden:

- Bestehende Verträge mit Kunden müssen erfüllt oder bei Dauerverträgen (z. B. bei Wartungs- und Serviceverträgen) gekündigt werden.
- Bei Mitarbeitern sind für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse die Kündigungsfristen zu beachten.
- Bei Miet- und Pachtverträgen sind ebenfalls die Kündigungsfristen zu beachten, soweit kein Kündigungsausschluss wegen einer Befristung vorliegt.

Oftmals ist es sinnvoll, im ersten Schritt Familienmitglieder und andere Vertrauenspersonen einzubinden.

Viele Kunden schätzen wahrscheinlich eine persönliche Information per Brief oder in einem Gespräch.



Social-Media-Auftritt und Website

Zur Information über die Betriebsaufgabe ist die Verwendung aller Kanäle möglich, die Sie bislang als Vertriebsweg nutzten. Bei dieser Gelegenheit können Sie den künftigen Umgang mit Ihrem Social-Media-Auftritt festlegen. Kunden möchten in einer Übergangszeit meist noch Informationen zu Produkten und Dienstleistungen erhalten. Als Service für Vertragspartner können zum Beispiel auch Informationen zu Ansprechpartnern für spätere Fragen und die Betreuung angeboten werden. Dies könnten etwa die Kontaktdaten des Herstellers sein. Reduzieren Sie aber die Inhalte so weit, dass nur noch Relevantes abrufbar ist.

Spätestens nach einer solchen Übergangszeit sind folgende Schritte sinnvoll:

- Kündigen Sie kostenpflichtige Leistungen wie den Web-Auftritt (Domain und Hosting).
- Deaktivieren Sie betriebliche Profile und Accounts. Beispiele hierfür sind Instagram, Facebook, YouTube und soziale Netzwerke für berufliche Kontakte.
- Löschen Sie Business-Einträge bei Suchmaschinen (z. B. Google und Bing) oder markieren Sie diese zunächst nur als geschlossen.
- Kündigen Sie Verträge mit Agenturen, die mit der Pflege des Auftritts betraut sind.



Weitere Punkte finden Sie in der Checkliste auf den Seiten 54 – 59

Welche Alternativen gibt es?



Weitere Infos zu „Steuerliche Aspekte“ finden Sie auf den Seiten 42 – 49

Im Kapitel „Steuerliche Aspekte“ werden einige steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten in Grundzügen erklärt. Meistens kann damit aber nur eine Verschiebung der Steuerbelastung auf einen späteren Zeitpunkt erreicht werden. Gerade in Verbindung mit einer Immobilie, die sich ganz oder teilweise im steuerlichen Betriebsvermögen befindet, kann so unter Umständen Zeit gewonnen werden. Bei Immobilien, die vom Inhaber und dessen Familie auch wohnwirtschaftlich genutzt werden, kommt ein Verkauf der Immobilie zunächst meistens nicht infrage. Es fließt dann aber auch kein Erlös zu, mit dem die Steuerbelastung beglichen werden könnte.

In diesem einführenden Kapitel wird auf die Betriebsnachfolge als Alternative zur Betriebsaufgabe eingegangen. In der Beratungspraxis äußern viele Handwerker den Wunsch, den Betrieb sukzessive verkleinern zu wollen. Auch dazu teilen wir wichtige Überlegungen mit Ihnen.

Unterscheiden sich die Interessen des Inhabers und potenzieller Nachfolger stark, kann dies selbst bei wirtschaftlich sehr attraktiven Betrieben zu einer Betriebsaufgabe führen.

Betriebsnachfolge

Je nach Situation kommt vielleicht doch eine Betriebsnachfolge in Betracht. Dabei erfolgt die Übernahme des laufenden Geschäftsbetriebs mit Mitarbeitern, Kundenstamm und Betriebsvermögen. Oft werden auch der Standort und die Firmierung bzw. Geschäftsbezeichnung übernommen.

Von Interessenten wird dabei in der Regel eine gute Ertragskraft vorausgesetzt. Unter rein betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten ist der kalkulatorische Unternehmerlohn, der Ihnen im Rahmen von Betriebsvergleichen und Betriebsanalysen wahrscheinlich schon begegnet ist, eine sehr wichtige Referenzgröße. Der Gedanke dabei ist, dass ein potenzieller Nachfolger zwischen einer Fortsetzung seiner abhängigen Beschäftigung und der Selbstständigkeit wählen kann. Ganz allgemein gilt: Der Mindestgewinn eines Jahres entspricht dem Bruttojahresverdienst (einschließlich Sonderzahlungen und Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Sozialversicherung) eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Je nach Branche, Betriebsgröße, dem unternehmerischen Risiko und dem zeitlichen Einsatz ist dieser Orientierungswert genauer zu ermitteln.

Viele Betriebe sind für eine Nachfolgelösung, wenn primär auf den Jahresüberschuss abgestellt wird, nicht ausreichend attraktiv. Dennoch können unter Umständen auch dann positive Aspekte wie ein attraktiver Standort, eine moderne Betriebsausstattung und qualifizierte Mitarbeiter potenzielle Nachfolger überzeugen.

Bei einer Betriebsaufgabe werden oft nur Liquidationswerte für das Anlagevermögen und die Vorräte erzielt. Berücksichtigt man noch Renovierungs- und Räumungskosten,

kann eine Betriebsnachfolge auch bei einem Kaufpreis, der hinter den eigenen Erwartungen zurückbleibt, eine gute Alternative sein.

Im Gespräch mit dem Betriebsberater der Handwerkskammer können Sie gemeinsam die konkrete betriebliche Situation analysieren. Ob und zu welchen Konditionen eine Betriebsnachfolge tatsächlich in Betracht kommt, werden erst Gespräche mit Interessenten zeigen. In erster Linie ist dabei an Mitarbeiter und Familienangehörige zu denken.

Nutzen Sie für weitere Informationen auch unsere Broschüre zum Thema Unternehmensnachfolge und -übergabe.



Betriebsbörse der Handwerkskammern

Mit der Nachfolgebörse der bayerischen Handwerkskammern kann auch extern nach Interessenten gesucht werden. Grundsätzlich ist es gut, wenn Sie einige Monate Zeit haben, auf Anfragen zu warten. Überlegen Sie sich daher rechtzeitig, ob Sie nach Interessenten suchen möchten.

Branchenübergreifend und bundesweit gibt es zum Beispiel die Unternehmensbörse next-change. Es handelt sich dabei um eine Internetplattform des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz sowie Partnern.

Den Betrieb nach und nach verkleinern

Viele Handwerker möchten im Alter kürzertreten, aber noch selbstständig bleiben. Die Leidenschaft für den Beruf oder finanzielle Gründe spielen dabei oftmals eine Rolle.

Berücksichtigen Sie aber bei Ihrer strategischen Planung: In der Regel schließt eine (deutliche) Verkleinerung des Betriebes eine spätere Nachfolgelösung aus.



Für eine Erwerbsminderungsrente der Deutschen Rentenversicherung gilt eine Hinzuverdienstgrenze. Dabei wird nach Einkunftsarten differenziert. So können etwa Einkünfte aus Gewerbebetrieb den Zahlbetrag reduzieren.

Berücksichtigen Sie auch:

- Wenn Sie im Rahmen einer Verkleinerung des Betriebes nicht mehr benötigte Fahrzeuge und andere Wirtschaftsgüter verkaufen, zählen die Gewinne hieraus zu den laufenden Einkünften aus Gewerbebetrieb. Hierfür gibt es keine besonderen steuerlichen Vergünstigungen. Diese kommen nur bei einer Betriebsaufgabe zum Tragen.
- Ist es möglich, die Kosten so zu reduzieren, dass tatsächlich noch ein angemessener Jahresüberschuss erzielt werden kann? So bleiben zum Beispiel Ausgaben für Versicherungen, Steuerberatung und Miete bestehen. Auch Instandhaltungskosten und Ersatzbeschaffungen können weiterhin anfallen.
- Soweit der Betriebssitz Ihr Eigentum ist, könnten bei einer zu geringen Auslastung andere Nutzungskonzepte interessant werden.
- Es gibt auch sozialversicherungsrechtliche Punkte, die Sie bei Ihrer Entscheidung einbeziehen sollten. Insbesondere sollten Sie, wenn Sie freiwillig gesetzlich krankenversichert sind, klären, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen Sie in die Krankenversicherung der Rentner (KVdR) wechseln können. Im Vergleich zur freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung können sich deutliche Beitragsunterschiede ergeben. Eine hauptberuflich selbstständige Erwerbstätigkeit steht diesem Wechsel entgegen. Relevant sind hierbei die Grundsätzlichen Hinweise des GKV-Spitzenverbandes zum Begriff der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit.



Interview mit Schreiner Friedrich aus Niederbayern

**„Nachdem mein letzter Mitarbeiter in Rente war,
habe ich noch eine Zeit lang allein weitergearbeitet“**

Herr Friedrich, Sie haben sich sehr früh als Schreiner selbstständig gemacht. Wie ist es dazu gekommen?

Mein Vater hat Holzarbeiten für den privaten Gebrauch gefertigt. Das war in der Nachkriegszeit weit verbreitet. So ist auch in mir der Wunsch entstanden, Schreiner zu werden. Da ein geeignetes Grundstück zur Verfügung stand, habe ich mich nach Lehre und Gesellenzeit auch bald selbstständig gemacht.

Würden Sie diesen Weg wieder gehen?

Die Schreinerei war mein Leben. Natürlich war es viel Arbeit und es gab auch mal Rückschläge. Ich blicke aber zufrieden und dankbar zurück. Zu akzeptieren, dass ich keinen Nachfolger habe, war allerdings hart und brauchte Zeit.

Weswegen gab es keinen Nachfolger?

Meine Kinder haben einen anderen Weg eingeschlagen. Das habe ich akzeptiert. Unser Verhältnis ist sehr gut. Wir sehen uns regelmäßig und helfen uns gegenseitig. Das ist die Hauptsache. Ein externer Nachfolger kam für mich und meine Frau nicht infrage. Bei uns ist das wie bei vielen Handwerksbetrieben: Arbeiten und Leben spielt sich auf einem Grundstück ab. Da kann man sich auch schnell in die Quere kommen. Und ab und zu wollte ich die Werkstatt auch noch privat nutzen.

Wie haben es Ihre Mitarbeiter aufgenommen, dass der Betrieb eingestellt wird?

Meine Mitarbeiter waren viele Jahre bei mir beschäftigt. Ihnen zu kündigen wäre mir sehr schwergefallen. Deshalb war für mich schnell klar, dass ich den Betrieb mindestens bis zum Renteneintritt meiner Mitarbeiter weiterführe. Das ist natürlich nicht bei jedem Betrieb

möglich. Nachdem der letzte Mitarbeiter im Ruhestand war, habe ich noch eine Zeit lang allein weitergearbeitet. Die Auslastung der Werkstatt war zwar nicht mehr optimal, aber für mich war das trotzdem eine gute Lösung, weil mir das Arbeiten mit Holz immer großen Spaß gemacht hat. In dieser Zeit habe ich überwiegend für Privatkunden gearbeitet. Das hatte den Vorteil, dass kleinere Aufträge leichter planbar waren und ich in der Zeiteinteilung recht frei war.

Konnten Sie Ihre Maschinen nach der Betriebsschließung gut verkaufen?

Als Schreiner hat man regelmäßig hohe Investitionen, ständig kommt was Neues raus. Vielleicht wollten auch deshalb einige Händler fast nichts für meine Maschinen bezahlen. Am Ende habe ich aber einen Käufer gefunden, der mir ein faires Angebot gemacht hat.

Was möchten Sie Existenzgründern mit auf den Weg geben?

Wenn man jung ist, hat man viele Ziele und beschäftigt sich noch nicht mit dem Ruhestand. Trotzdem ist es wichtig, von Anfang an auch an die Altersvorsorge zu denken. Ein schönes Zuhause kann übrigens auch eine gute Altersvorsorge sein.

Welche Pläne haben Sie im Ruhestand?

Ich möchte hin und wieder was am Haus richten, solange es meine Gesundheit zulässt. Und auch meine Enkel sorgen dafür, dass mir nicht langweilig wird.

**Danke für das Interview, Herr Friedrich.
Alles Gute für Sie!**

Das Interview führte Peter Badmann,
Handwerkskammer für München und Oberbayern.



Verträge mit Kunden

Bei einer Betriebsaufgabe entsteht ein Spannungsfeld zwischen einer Auslastung des Betriebs und den Ressourcen, die sich im Verlauf der Betriebsaufgabe typischerweise reduzieren. Was im Verhältnis zu Kunden zu beachten ist, wird in diesem Kapitel erklärt.

Werk- und Bauverträge

Wenn einmal ein Vertrag zwischen zwei Vertragsparteien zustande gekommen ist, sind beide Seiten an den Vertragsinhalt gebunden. Wer einen Vertrag geschlossen hat, muss sich nämlich darauf verlassen können, dass auch der Vertragspartner seine Verpflichtungen einhält. Prüfen Sie daher bei neuen Kundenanfragen, ob es realistisch ist, diese Aufträge noch ausführen zu können. Berücksichtigen Sie mögliche Verzögerungen, beispielsweise durch Lieferengpässe beim Material oder aufgrund von Abhängigkeiten von Vorarbeiten. In dieser Phase, die dem geplanten Zeitpunkt der Betriebsaufgabe unmittelbar vorangeht, spricht wegen der besseren Planbarkeit viel dafür, nur noch kleinere Aufträge anzunehmen. So reduzieren Sie gleichzeitig das Risiko neuer potenzieller Gewährleistungsverpflichtungen.

Reden Sie rechtzeitig mit Ihrem Kunden, wenn sich abzeichnet, dass ein bereits angenommener Auftrag nicht mehr ausgeführt werden kann. Vielleicht ist ein anderer Betrieb an der Vertragsübernahme interessiert. Dies ist jedoch nur mit Zustimmung des Kunden möglich.

Kommen Sie den eingegangenen Verpflichtungen nicht nach, sind Sie dem Kunden zum Ersatz seines Schadens verpflichtet. Eine Ausnahme hiervon besteht nur dann, wenn der Kunde zu einem entschädigungslosen Aufhebungsvertrag bereit ist.



Auf den Punkt gebracht:
 Eine Betriebsaufgabe ist auf die Beendigung der laufenden Geschäfte gerichtet. Verträge enden nicht automatisch mit der Betriebsaufgabe.

Wartungs- und Serviceverträge

Wartungs- und Serviceverträge für wiederkehrende Leistungen sind in rechtlicher Hinsicht ebenfalls Werk- und Bauverträge. Sie spielen im Handwerk oft eine große Rolle. Auch solche Verträge sind zu erfüllen oder unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu kündigen.

Lieferverträge

Bei langfristigen Lieferverträgen (z. B. bei Bäckereien) führt die Betriebsaufgabe nicht automatisch zur Beendigung. Sprechen Sie mit Ihrem Vertragspartner bezüglich einer einvernehmlichen Vertragsaufhebung, falls keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit im Vertrag geregelt ist.

Tätigkeit als Subunternehmer

Wenn Sie als Subunternehmer für einen anderen Betrieb arbeiten, sind Sie ebenfalls an die bestehenden Verträge gebunden. Es gelten die Ausführungen zu den Werk- und Bauverträgen.

„Wägen Sie sorgfältig zwischen den Chancen neuer Aufträge und den damit verbundenen Risiken sowie den Auswirkungen auf den Prozess der Betriebsaufgabe – insbesondere auf dessen Dauer – ab.“

Peter Badmann,
Handwerkskammer für München und Oberbayern

Gewährleistungsverpflichtungen

Gewährleistungsverpflichtungen erlöschen nicht mit der Betriebsaufgabe.

Bei einem Einzelunternehmen haftet der frühere Inhaber persönlich bis zum Ablauf der Gewährleistungsfrist. Wenn die Arbeiten wegen fehlender Betriebsausstattung nicht mehr selbst ausgeführt werden können, muss ein anderer Betrieb beauftragt werden. Gegebenenfalls kann auch ein Vergleich mit dem Auftraggeber erreicht werden.

Bei einer GmbH sind im Falle einer Liquidation bekannte Gewährleistungsverpflichtungen (wie alle anderen noch nicht fälligen, aber bekannten Verbindlichkeiten) zu sichern. Sofern der Betrag bekannt ist, kann dies beispielsweise durch Hinterlegung von Geld erfolgen. Eine Alternative sind Bürgschaften. Bei Verstoß gegen diese Regelung haftet der Liquidator. Bekannte Verbindlichkeiten im Rahmen der Gewährleistung sind dabei diejenigen, für die konkrete Anhaltspunkte hinsichtlich Mängeln vorliegen.

Reicht das Gesellschaftsvermögen bei Personengesellschaften (OHG, KG oder GbR/eGbR) nicht zur Begleichung der Verbindlichkeiten, haben die Gesellschafter für den Fehlbetrag nach dem Verhältnis ihrer Kapitalanteile aufzukommen (§ 149 HGB bzw. § 737 BGB). Bei der KG haftet der Komplementär (persönlich haftender Gesellschafter) in voller Höhe, der Kommanditist aber nur bis zur Höhe seiner Haftsumme (§ 171 Abs. 1 HGB). Die Haftung des Kommanditisten ist ausgeschlossen, soweit die vereinbarte Einlage geleistet ist.



Nach Erlöschen der Personengesellschaft haften die Gesellschafter für die Ansprüche aus Gesellschaftsverbindlichkeiten. Diese verjähren fünf Jahre nach Kenntnis der Gläubiger oder spätestens fünf Jahre nach Eintragung der Auflösung in das Handelsregister bzw. Gesellschaftsregister.

Garantien

Der Betrieb ist nicht zur Erfüllung der Herstellergarantie, die sich auf vom Hersteller verkaufte Waren bezieht, verpflichtet. Der Anspruch des Kunden besteht nur gegenüber dem Hersteller. Soweit ein Betrieb neben der gesetzlichen Haftung für Mängel auch freiwillige Garantien gewährt hat, richtet sich die Dauer und Art des Anspruchs nach den Garantiebedingungen. Hinsichtlich der Haftung bezüglich einer solchen eigenen freiwilligen Garantie gilt die rechtliche Beurteilung analog den Gewährleistungsansprüchen.

Gutscheine

Gutscheine, die gegen Entgelt erworben wurden (z. B. Geschenkgutscheine von Kosmetikbetrieben), können innerhalb der Verjährungsfrist eingelöst werden. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre, gerechnet ab Ende des Ausstellungsjahres, sofern in den Gutscheinen nichts Abweichendes geregelt ist. Eine zu knapp bemessene Frist (beispielsweise Gültigkeitsdauer von einem Jahr) ist allerdings unwirksam.

Gutscheine behalten auch bei einer Betriebsaufgabe ihre Gültigkeit. Wenn die Einlösung des Gutscheins beim Unternehmen aufgrund der Betriebsaufgabe nicht mehr möglich ist, sind Sie innerhalb der Verjährungsfrist zur Rückerstattung des Gutscheinwerts verpflichtet.

Hinsichtlich der Haftung gilt die rechtliche Beurteilung analog den Gewährleistungsansprüchen.



Arbeitsverträge

In diesem Kapitel werden zentrale arbeits- und sozialrechtliche Aspekte erklärt. Die Betriebszugehörigkeit, Kündigungsfristen, aber auch die betrieblichen Verhältnisse sind dabei von Bedeutung.

Kündigung der Arbeitsverhältnisse

Bei Beendigung der gewerblichen Tätigkeit muss den Arbeitnehmern gekündigt werden. Dabei ist Folgendes zu beachten:

Wenn ein Betriebsinhaber sein Unternehmen aufgeben will, ist das seine persönliche Entscheidung, die keiner Begründung bedarf. Maßgebend dabei ist, dass das Unternehmen vollständig aufgegeben und nicht – auch nicht teilweise – fortgeführt wird. Bei (auch nur teilweiser) Fortführung durch einen Nachfolger liegt in aller Regel ein Betriebsübergang vor, der eine Kündigung von Arbeitsverhältnissen unwirksam macht. Dieser arbeitsrechtliche Bestandsschutz ergibt sich aus § 613a BGB. Rechtsfolge ist insbesondere, dass ein Nachfolger zwingend in alle Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt.

Informationspflicht des Arbeitgebers

Arbeitnehmer sind zur Sicherung ihrer vollen Ansprüche auf Arbeitslosengeld verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer auf diese Vorschrift hinzuweisen.

Kündigungsform

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Schriftform erfordert die eigenhändige Namensunterschrift des Arbeitgebers. Überlegen Sie deshalb, ob Sie Ihren Ehepartner oder eine andere Person Ihres Vertrauens im Rahmen einer Vorsorgevollmacht für den Fall einer krankheitsbedingten Handlungsunfähigkeit zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen bevollmächtigen wollen. Im Falle einer Bevollmächtigung ist der Kündigung die Originalvollmacht beizufügen.

Zur rechtswirksamen Beendigung der Arbeitsverhältnisse ist eine form- und fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber erforderlich.



Kündigungsfrist

Die Betriebsaufgabe rechtfertigt keine fristlose Kündigung. Die maßgebende Kündigungsfrist ist stets einzuhalten. Bei Nichteinhaltung der Frist müssen die Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer über den Beendigungstermin hinaus bezahlt werden. Sofern die Arbeitsverhältnisse weder einer Tarifbindung unterliegen noch abweichende vertragliche Regelungen getroffen wurden, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen. § 622 BGB sieht vor:

- Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten mit einer Frist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber greifen darüber hinaus längere Kündigungsfristen je nach Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers. Die Kündigungsfrist beträgt demnach, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb
 - 2 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats.
 - 5 Jahre bestanden hat, 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats.
 - 8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats.
 - 10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats

- 12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- 15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- 20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei Arbeitnehmern in der Probezeit beträgt die gesetzliche Kündigungsfrist zwei Wochen. Auch hier sind abweichende tarifliche Regelungen im Falle der Anwendbarkeit bzw. vertragliche Regelungen zu beachten.

Eine Kündigung mit einer zu kurzen Kündigungsfrist ist nicht zwingend unwirksam, sondern wird je nach Wortlaut der Kündigung als Kündigung zum nächstmöglichen Kündigungszeitpunkt ausgelegt.

In der Regel ist es empfehlenswert, allen Arbeitnehmern zeitgleich und unter Einhaltung der längsten maßgeblichen Kündigungsfrist zu kündigen. Mit Arbeitnehmern, die während dieser laufenden Kündigungsfrist eine Anschlussbeschäftigung finden, können jederzeit sogenannte Aufhebungsverträge geschlossen werden. Für Aufhebungsverträge ist die Schriftform vorgeschrieben.

Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz

Zu diesen Personen zählen insbesondere:

- **Arbeitnehmer in Mutterschutz und Elternzeit**
In diesen Phasen besteht grundsätzlich ein Kündigungsverbot. Die Betriebsaufgabe stellt einen Ausnahmefall dar, allerdings muss der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung zwingend die Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes einholen.

- **Schwerbehinderte und Gleichgestellte**
Arbeitnehmern mit Schwerbehinderten- oder Gleichstellungsstatus kann nur mit vorheriger Zustimmung des Inklusionsamtes beim Zentrum Bayern Familie und Soziales gekündigt werden.
- **Betriebsräte**
Die Kündigung von Betriebsräten ist frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig (§ 15 Abs. 4 KSchG).



Zugangsbeweis

Die Kündigungserklärung wird erst wirksam, wenn sie dem Arbeitnehmer zugeht. Der Zeitpunkt des Kündigungszugangs ist damit entscheidend.

Die persönliche Übergabe ist die einfachste Form der Zustellung. Der Zugang erfolgt mit der Übergabe. Aus Beweisgründen sollte ein Zeuge anwesend sein oder Sie lassen sich den Erhalt der Kündigungserklärung bestätigen. Möglich ist aber auch, das Kündigungsschreiben per Boten zustellen zu lassen. Um spätere

Beweisprobleme zu beseitigen, sollte dem Boten ein auszufüllendes Formblatt mitgegeben werden, worin der Bote Datum, Uhrzeit, Ort und Art der Zustellung (z. B. Einwurf in Briefkasten) vermerkt und durch seine Unterschrift bestätigt. Der Bote muss auch Kenntnis vom Inhalt des zu überbringenden Schreibens haben.

Weitere Möglichkeiten sind die Zustellung durch Übergabe-Einschreiben mit Rückschein und Zustellung durch Einwurf-Einschreiben.

Betriebe mit Betriebsrat

Existiert in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat und sind mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, müssen Sie den Betriebsrat über die geplante Betriebsaufgabe informieren und mit ihm beraten. Sie bleiben aber frei in Ihrer Entscheidung der Beendigung des Betriebs. Die Zahl der Arbeitnehmer bemisst sich an der regelmäßigen Personalstärke nach Köpfen, die für das Unternehmen im Allgemeinen kennzeichnend ist.

Wenn infolge der Betriebsaufgabe allen Arbeitnehmern gekündigt werden muss, gibt es keine Sozialauswahl. Der Betriebsrat ist jedoch vor der Kündigung anzuhören. Ein Abfindungsanspruch kann bestehen, wenn im Betrieb zwischen Ihnen und dem Betriebsrat ein Sozialplan ausgehandelt wird.

Massenentlassungen

Massenentlassungen sind der Agentur für Arbeit schriftlich anzuzeigen. Nach § 17 Abs. 1 KSchG müssen Betriebe mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern eine entsprechende Anzeige erstatten, bevor der Arbeitgeber innerhalb von 30 Kalendertagen mehr als fünf Arbeitnehmer entlässt. Die Vorschrift enthält eine größenabhängige Staffelung. Diese Vorschrift greift auch bei einer Entlassung aller Arbeitnehmer. Die Zahl der Arbeitnehmer wird nach Köpfen gezählt. Die Agentur für Arbeit kann im Einzelfall bestimmen, dass Entlassungen erst nach einer Sperrfrist von zwei Monaten erfolgen dürfen. Es empfiehlt sich daher, die Anzeige frühzeitig vorzunehmen. Sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser informiert werden (siehe links). Eine Abschrift dieser Mitteilung ist der Agentur für Arbeit zuzuleiten.



Befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge können nur vorzeitig beendet werden, wenn ein Kündigungsrecht ausdrücklich vereinbart ist. Andernfalls verbleibt es bei der Beendigung zum vereinbarten Termin.

Ausbildungsverträge

Wenn bei einer Betriebsaufgabe eine Berufsausbildung nicht mehr möglich ist, kann eine betriebsbedingte außerordentliche Kündigung denkbar sein. Als Ausbilder obliegt Ihnen die Verpflichtung, dem Auszubildenden bei der Suche nach einer Anschlusslehrstelle behilflich zu sein. Unterstützung bieten Ihnen die Ausbildungsberater der Handwerkskammern sowie die Agentur für Arbeit, die Lehrlingswarte der Innungen und die Kreishandwerkerschaften.

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, ein Ausbildungsverhältnis durch schriftlichen Aufhebungsvertrag zu beenden. Minderjährige Auszubildende benötigen dazu die Einwilligung des gesetzlichen Vertreters. Allerdings besteht nach § 23 BBiG eine Schadenersatzpflicht bei Vorliegen eines Verschuldens des Ausbildungsbetriebes. Diese kann durch vertragliche Regelung ausgeschlossen werden.

Aufhebungsverträge

Gerade bei befristeten Arbeitsverträgen bleibt für die vorzeitige Beendigung nur die Möglichkeit eines Aufhebungsvertrags. Dieser hat in schriftlicher Form zu erfolgen. Da dem Arbeitnehmer Nachteile für den Fall der Beanspruchung von Arbeitslosengeld erwachsen können (Sperrfrist), ist der Arbeitgeber zum Hinweis auf diese Rechtslage verpflichtet.



„Ihre Mitarbeiter haben meistens ein gutes Gespür dafür, wenn Veränderungen anstehen. Ein offener Umgang beugt Spekulationen vor, kann aber auch dazu führen, dass Mitarbeiter selbst kündigen und früher als geplant ausscheiden.“

Markus Prophet, Handwerkskammer für Schwaben

Rund um die Beendigung

Betriebliche Altersversorgung

In der betrieblichen Altersversorgung gibt es nach den gesetzlichen Regelungen (BetrAVG) fünf Durchführungswege.

Dies sind:

- Direktzusage
- Unterstützungskasse
- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Aufgrund der Vielzahl von Modellen der betrieblichen Altersversorgung können die Auswirkungen einer Betriebsaufgabe auf solche Verträge in dieser Broschüre nicht dargestellt werden. Wenden Sie sich für eine Beratung rechtzeitig an den Anbieter oder einen anderen Experten.

Urlaubsansprüche

Noch bestehende Urlaubsansprüche müssen in Geld abgegolten werden, soweit sie der Arbeitnehmer nicht einbringen kann.

Arbeitspapiere

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind den Arbeitnehmern ihre Arbeitspapiere (z. B. aussagefähiges Zeugnis) auszuhändigen.

Meldeformalitäten

Die Arbeitnehmer sind nach ihrem Ausscheiden bei der zuständigen Krankenkasse, gegebenenfalls auch bei Zusatzversorgungskassen oder ähnlichen Einrichtungen, abzumelden. Die Krankenkasse leitet die Meldung an die jeweiligen Träger der Sozialversicherung weiter.

Bei der Minijob-Zentrale angemeldete Arbeitsverhältnisse sind dort abzumelden.

Wenn das Unternehmen eine Betriebsnummer der Bundesagentur für Arbeit hat (das ist immer dann der Fall, wenn Arbeitnehmer beschäftigt wurden), muss es beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit abgemeldet werden. Gemäß § 5 Abs. 5 DEÜV soll die Meldung unverzüglich erfolgen.

Musterformulierung



Betriebsbedingte Kündigung

Anschrift Arbeitgeber
Frau/Herrn

Ort, Datum

Kündigung

Sehr geehrte/r Frau/Herr _____,

hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und uns bestehende Arbeitsverhältnis vom _____ unter Beachtung der für Sie geltenden Kündigungsfrist ordentlich zum nächstmöglichen Termin. Dies ist nach unseren Berechnungen der _____.

Leider sehen wir uns zu diesem Schritt aus betriebsbedingten Gründen (hier: Betriebsschließung) gezwungen.

Nachdem auch eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb nicht besteht, ist die Kündigung auch aus diesem Grund unvermeidlich. (Gegebenenfalls: Der Betriebsrat ist vor Ausspruch dieser Kündigung angehört worden und hat der Kündigung zugestimmt.)

- Bis zum Ablauf der Kündigungsfrist steht Ihnen für das Jahr _____ noch ein Resturlaub in Höhe von _____ Arbeits-/Werktagen zu. Diesen Urlaub erteilen wir Ihnen innerhalb der Kündigungsfrist, sodass Sie letztmals am _____, den _____, zur Arbeit erscheinen brauchen.
- Den Resturlaub für das Jahr _____ in Höhe von _____ Arbeits-/Werktagen können wir Ihnen aus dringenden betrieblichen Gründen nicht in der Kündigungsfrist erteilen; er wird daher abgegolten.

Bitte geben Sie am _____ die in Ihrem Besitz befindlichen Firmengegenstände und Arbeitsunterlagen ab und nehmen Sie Ihre Arbeitspapiere in unserem Personalbüro in Empfang.

Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie gemäß § 38 SGB III verpflichtet sind, sich bei der Agentur für Arbeit unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses arbeitsuchend zu melden. Dies muss spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschehen. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Versäumen Sie diese Frist, müssen Sie nach § 159 Abs. 6 SGB III mit einer einwöchigen Sperrfrist beim Bezug von Arbeitslosengeld rechnen. Zudem machen wir Sie darauf aufmerksam, dass Sie eigene Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung entfalten müssen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Arbeitgeber

Hiermit bestätige ich, das Original der Kündigung vom _____ am _____ erhalten zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer



Weitere Verträge

Auch andere Verträge enden nicht automatisch mit einer Betriebsaufgabe. Es gilt der Grundsatz: Erfüllung oder Kündigung. Berücksichtigen Sie den für die Betriebsaufgabe ins Auge gefassten Zeitpunkt bereits bei Abschluss oder Verlängerung von Verträgen.

Miet- und Pachtverträge

Um eine Standortsicherheit zu erreichen, wird oftmals eine feste Vertragsdauer vereinbart. Dies wird als befristeter Miet- bzw. Pachtvertrag bezeichnet. Bei solchen Miet- bzw. Pachtverträgen stellt eine Betriebsaufgabe keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Bei unbestimmter Laufzeit ist die im Vertrag geregelte Kündigungsfrist maßgeblich. Ist keine Kündigungsfrist vereinbart, greift die gesetzliche Frist. Bei Mietverträgen über Geschäftsräume bedeutet dies: Die Kündigung muss spätestens am dritten Werktag eines Quartals zum Ablauf des nächsten Quartals erfolgen. Bei Pachtverträgen über Grundstücke oder ganze Betriebe ist die Kündigung nur für den Schluss eines Pachtjahres zulässig. Sie hat spätestens am dritten Werktag des halben Jahres zu erfolgen, mit dessen Ablauf die Pacht enden soll.

Die Rückgabe des Miet- bzw. Pachtobjekts richtet sich ebenfalls nach den vertraglichen Regelungen. Bei vorgenommenen Umbauten ist zumeist der Urzustand wiederherzustellen und das Objekt mit erledigten Schönheitsreparaturen zurückzugeben. Vor allem bei Umbauten ist die Wiederherstellung des Urzustandes oftmals sehr teuer. Deshalb sollte man bereits bei Vertragsschluss versuchen, eine günstigere Regelung zu treffen (z. B. Ablösung des Zeitwerts oder Belassen ohne Rückbaupflicht). Falls im Vertrag nichts geregelt ist, muss die Rückgabe in besenreinem Zustand (also nur gereinigt und ohne Schönheitsreparaturen) erfolgen. Auch hier sind die vorgenommenen Umbauten in den Urzustand zurückzuführen.

Darlehensverträge und andere Verbindlichkeiten

Überblick verschaffen

Soweit möglich, werden bis zum endgültigen Erlöschen des Unternehmens bestehende Verbindlichkeiten getilgt. Ist dies nicht möglich, sollte mit den Gläubigern rechtzeitig über Lösungen gesprochen werden. Listen Sie zunächst auf, welche Verbindlichkeiten bestehen und welche Konditionen hierfür gelten (Laufzeiten, Zinssätze, Tilgungsvereinbarungen). Denken Sie dabei auch an Rückstellungen (z. B. für Gewährleistungen). Es stellt sich dann nämlich die Frage, ob und in welcher Höhe diese fällig werden.

Entsprechendes gilt für die zur Begleichung dieser Verbindlichkeiten geeigneten Vermögenswerte: Bankguthaben und ähnliche Finanzmittel, Forderungen gegenüber Kunden, Vorräte, verwertbares Anlagevermögen wie Grundstücke und Gebäude, Maschinen, Fahrzeuge, Einrichtungsgegenstände, Patente oder ähnliche Rechte. Im Rahmen einer Betriebsaufgabe können bei vielen Wirtschaftsgütern nur Liquidationserlöse erzielt werden. Wertgutachten können hilfreich sein. Tatsächliche Verkaufspreise ergeben sich aber erst nach den Verhandlungen mit Interessenten.

Ziel ist, dass Sie aus dem Abgleich von Verbindlichkeiten und Vermögenswerten eine Einschätzung dafür entwickeln, ob eine geordnete Betriebsaufgabe möglich ist. Davon hängt auch ab, ob gestellte Sicherheiten freigegeben werden. Typische Beispiele für solche Sicherheiten sind Grundschulden, Bürgschaften, Sicherungsübertragungen und Verpfändungen.

Ratenzahlung, Stundung und Tilgungsaussetzung kommen vielleicht infrage, wenn nicht sofort alle Verbindlichkeiten getilgt werden können.

Bleiben Sie realistisch und rechnen Sie genau aus, welche Beträge Ihnen künftig zur Begleichung von verbleibenden Verbindlichkeiten zur Verfügung stehen. Halten Sie die Vereinbarung nicht ein, nimmt die Bereitschaft der Gläubiger für ein weiteres Entgegenkommen nämlich meistens ab. Je nach Situation stimmen die Gläubiger auch einem Vergleich zu. Meistens wird dies von einer Quote abhängig gemacht, die einen höheren Zufluss als bei Vollstreckungsmaßnahmen erwarten lässt. In der Praxis ist Voraussetzung hierfür, dass enge Angehörige oder andere Dritte entsprechende Mittel zur Verfügung stellen.

Zuschüsse und andere Förderprogramme sind meistens mit Auflagen verbunden. Wesentliche Änderungen wie eine Betriebsaufgabe oder Betriebsveräußerung können zu einer Pflicht zur Rückzahlung und Rückerstattung erlangter Vorteile führen und sind der Bewilligungsstelle mitzuteilen.

Kündigung von Darlehensverträgen

Das Kündigungsrecht des Darlehensnehmers ist nach den Bedingungen des Darlehensvertrages und der bürgerlich-rechtlichen Vorschriften zu beurteilen. Besonders praxisrelevant sind diese ordentlichen Kündigungsrechte des Darlehensnehmers nach § 489 BGB, die auch nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder erschwert werden können:

- Darlehen mit variablem Zinssatz können unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden.
- Darlehen mit Zinsbindung können in jedem Fall zehn Jahre nach vollständigem Empfang unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gekündigt werden.



Daneben besteht in den engen Grenzen von § 490 Abs. 2 BGB ein außerordentliches Kündigungsrecht des Darlehensnehmers. Der Darlehensgeber ist dabei zur Geltendmachung des Schadens, der ihm aus der vorzeitigen Kündigung entsteht, berechtigt (Vorfalligkeitsentschädigung). Auch bei anderen vorzeitigen Rückzahlungen, die nicht auf vertraglichen oder gesetzlichen Grundlagen beruhen, macht die Bank ihre Zustimmung in der Regel davon abhängig, dass ein entsprechender Ausgleich entrichtet wird. Erkundigen Sie sich rechtzeitig bei der Bank.

Es können auch Kündigungsrechte der Bank entstehen. So kann zum Beispiel eine wesentliche Verschlechterung der Vermögenslage des Darlehensnehmers ein solches Kündigungsrecht der Bank auslösen.

Wenn die Voraussetzungen für die Darlehensgewährung nachträglich entfallen, kann ebenfalls ein Kündigungsrecht der Bank entstehen. Beispiele hierfür können eine Stilllegung oder Verpachtung des Betriebs und die Veräußerung des finanzierten Wirtschaftsgutes sein.

Sonstige Vertragsbeziehungen zu Banken

Kündigen Sie Daueraufträge, Lastschriften und Bankeinzugsverfahren. Lösen Sie die betrieblichen Konten erst in einer späten Phase der Betriebsaufgabe auf, da vor dem endgültigen Erlöschen des Unternehmens immer noch mit Zahlungseingängen bzw. zu leistenden Zahlungen im Rahmen der Abwicklung zu rechnen ist.



Lieferantenverträge

Falls Rahmenverträge mit Lieferanten bestehen, sind diese rechtzeitig zu beenden. In aller Regel gewähren Lieferanten lange Zahlungsfristen (sogenannter Lieferantenkredit). Auch solche Verbindlichkeiten sind zu tilgen.

Stimmen Sie alle Bereiche so gut wie möglich aufeinander ab. Dennoch wird eine Betriebsaufgabe immer Kosten auslösen.

Leasingverträge

In den meisten Leasingverträgen ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Es gibt jedoch auch Leasingverträge mit Auflösungsmöglichkeit. Hierbei ist der Leasingnehmer in der Regel verpflichtet, die Restamortisation zu leisten. Diese beinhaltet auch Zinsen und sonstige Nebenkosten. Das kann sehr teuer werden, vor allem dann, wenn der Leasinggeber das Objekt nicht verkaufen kann.



Versicherungsverträge

Ein Versicherungsvertrag endet bei Vereinbarung einer Zeitdauer automatisch. In den meisten Fällen ist aber eine Verlängerungsoption vorgesehen. Danach verlängert sich das Vertragsverhältnis (meistens um ein weiteres Jahr), wenn das Versicherungsverhältnis nicht fristgerecht von einem der Beteiligten gekündigt wird.

Neben dem ordentlichen Kündigungsrecht besteht für beide Vertragsparteien unter Umständen die Möglichkeit, den Vertrag außerordentlich zu kündigen. Für eine außerordentliche Kündigung ist nach § 314 BGB immer ein wichtiger Grund notwendig. Dieser kann vorliegen, wenn das weitere Festhalten an dem Vertragsverhältnis für einen der Vertragspartner unzumutbar ist.

Zuerst sollten jedoch die Versicherungsbedingungen hinsichtlich einer Beendigungsmöglichkeit geprüft werden. Beispielsweise sehen die AHB (Allgemeine Versicherungsbedingungen für die Haftpflichtversicherung) als Standardregelwerk und Basis aller allgemeinen Haftpflichtversicherungen eine Beendigung wegen Wegfalls des versicherten Risikos vor.

Haftpflichtschäden können mit erheblicher Verzögerung, auch noch nach der Betriebsaufgabe, auftreten. Soweit Sie mit der Versicherungsgesellschaft keine Nachhaftung vereinbart haben, erkundigen Sie sich, zu welchen Bedingungen diese nachträglich vereinbart werden kann.

An welche Verträge noch zu denken ist

Auch für alle anderen Verträge gilt dieser Grundsatz: Erfüllung oder Kündigung.

Bei Handwerksbetrieben bestehen zum Beispiel regelmäßig Verträge mit:

- Versorgungsunternehmen (z. B. Wasser, Strom, Gas, Müllabfuhr)
- Telefongesellschaften für ihren betrieblichen Telefon- bzw. Internetanschluss
- Verlagen (z. B. Abonnements für Zeitungen, Zeitschriften und Ergänzungslieferungen wie fachliche DIN-Kommentare)
- Softwareanbietern
- Franchisegebern
- Lizenzgebern
- Werbepartnern (z. B. Bannerwerbung bei Sportvereinen und Telefon-/Branchenbucheinträge)

„Manche Abbuchungen erfolgen nur einmal im Jahr. Solche Verträge können leicht übersehen werden. Kontoauszüge liefern hierbei gute Informationen.“

Klaus Pfattheicher, Handwerkskammer für Oberfranken



Immobilien und Grundstücke

Im Zusammenhang mit betrieblich genutzten Immobilien wird im übernächsten Kapitel auf ausgewählte steuerliche Aspekte eingegangen. Es stellen sich darüber hinaus aber auch Fragen zum Umwelt- und Baurecht.

Umweltrecht/ Altlasten

Gerade bei Unternehmen, die im Rahmen ihrer betrieblichen Tätigkeit Umgang mit umweltgefährdenden Stoffen (z. B. Öle, Schmierstoffe, Lösungsmittel, Reinigungsmittel, sonstige Chemikalien) hatten, stellt sich bei der Aufgabe und der damit einhergehenden Umwidmung des bisherigen Betriebsgrundstücks (vielleicht auch bei einem Verkauf) die Frage nach Altlasten.

- Grundsätzlich haftet der Grundstückseigentümer, auch wenn er die Umweltgefährdung nicht selbst verursacht hat. Der Eigentümer kann zwar den Verursacher in Regress nehmen, er trägt aber die Beweislast. Bei begründetem Verdacht kann die Verwaltungsbehörde eine Bodenuntersuchung und bei Bedarf auch Sanierungsmaßnahmen fordern. Wenn die Vorsorgemaßnahmen im zurückliegenden Zeitraum dem jeweiligen Stand der Technik bzw. den jeweils gültigen gesetzlichen Auflagen entsprachen, liegt im Falle einer nachträglich bekannt gewordenen Umweltgefährdung keine Straftat vor.
- Sind tatsächlich Altlasten vorhanden, sollte geprüft werden, ob die entstehenden Sanierungskosten durch eine (möglicherweise in der Betriebshaftpflichtversicherung enthaltene) Umwelthaftpflichtversicherung übernommen werden.
- Steuerrechtlich ist zu klären, inwieweit Sanierungskosten mit einem Aufgabegewinn verrechnet werden können.

Baurecht

Nach der Baunutzungsverordnung sind unter anderem in Gewerbegebieten und Industriegebieten Wohnungen nur ausnahmsweise zulässig. Dies ist in der Baugenehmigung der Kommune festgelegt. In der Regel ist diese Genehmigung von der Art des Betriebes abhängig. Die tatsächliche Nutzung der Wohneinheit ist einem beschränkten Personenkreis vorbehalten. Ein direkter Bezug zum Betrieb muss gegeben sein. Dies ist zum Beispiel bei Aufsichts- und Bereitschaftspersonen sowie dem Inhaber in der Regel der Fall.



Für jede wesentliche Veränderung muss ein neuer Bauantrag gestellt werden. Dazu ein Beispiel: Genehmigt ist der Betrieb einer Schreinerei nebst Betriebsleiterwohnung. Nach Betriebsaufgabe möchte der Eigentümer das Objekt verkaufen. Der Käufer beabsichtigt, das Objekt als Metzgerei zu nutzen und an diesem Standort auch zu wohnen. Es muss ein neuer Bauantrag für das Gewerbe nebst Betriebsleiterwohnung gestellt werden.



Auflösung von Unternehmen

Einzelunternehmen werden durch Gewerbeabmeldung beendet. Bei der Auflösung einer Gesellschaft gibt es Besonderheiten. Dabei bestehen Unterschiede zwischen den einzelnen Gesellschaftsformen.

Einzelunternehmen

Für die Beendigung ist kein besonderer Beschluss notwendig. Mit Abmeldung beim Gewerbeamt ist das Einzelunternehmen beendet. Sofern das Unternehmen im Handelsregister eingetragen ist, ist die Auflösung zur Eintragung im Handelsregister über den Notar einzureichen.

Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Liquidation

Die Auflösung einer GmbH ist in den §§ 60 ff GmbHG geregelt. Die wichtigsten Auflösungsgründe sind der Ablauf der im Gesellschaftsvertrag vereinbarten Zeit, eine Insolvenz oder ein Auflösungsbeschluss.

Auflösungsbeschluss

Ein Auflösungsbeschluss muss durch die Gesellschafterversammlung gefasst werden. Das GmbH-Gesetz schreibt hierbei eine erforderliche Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen vor, wobei allerdings im Gesellschaftsvertrag eine andere Regelung getroffen werden kann. Der Beschluss kann formlos gefasst werden. Schriftform ist für die weiteren Schritte erforderlich. Mit diesem Auflösungsbeschluss ist die GmbH aber noch nicht beendet.

Liquidator

Zur Beendigung ist die Liquidation notwendig. Zu diesem Zweck muss die Gesellschafterversammlung einen oder mehrere Liquidatoren bestellen. Im Regelfall werden dies die Geschäftsführer sein. Die Liquidatoren sind zur Eintragung in das Handelsregister anzumelden.

Geschäftsbriefe

Auch für die aufgelöste GmbH gilt, dass in den Geschäftsbriefen alle für die GmbH vorgeschriebenen Angaben zu machen sind. Anstelle der Geschäftsführer sind nun die Liquidatoren anzugeben. Außerdem muss auf die Tatsache, dass die GmbH aufgelöst ist, hingewiesen werden. Dies geschieht meist durch den Zusatz „in Liquidation“ (i. L.).

Handelsregister

Die Auflösung muss vom Liquidator zur Eintragung ins Handelsregister angemeldet werden. Die Anmeldung hat in öffentlich beglaubigter notarieller Form zu erfolgen. Die Unterlagen werden vom Notar in elektronischer Form an das Registergericht übermittelt. Dabei ist der Auflösungsgrund zu benennen.

Die Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) ist ebenfalls eine GmbH. Die Ausführungen gelten daher entsprechend. Die Muster in dieser Broschüre sind allerdings anzupassen.

Bekanntmachung

Unabhängig von der Veröffentlichung im Handelsregister hat der Liquidator die Auflösung öffentlich bekannt zu machen und die Gläubiger einmal aufzufordern, sich bei der Gesellschaft zu melden (sogenannter Gläubigeraufruf, § 65 Abs. 4 GmbHG). Eine Frist für die Bekanntmachung ist nicht vorgesehen. Allerdings hat die Bekanntmachung eine wesentliche Bedeutung, weil nach § 73 Abs. 1 GmbHG erst dann das Sperrjahr zu laufen beginnt. Als Bekanntmachungsorgan gilt der elektronische Bundesanzeiger, soweit in der Satzung der GmbH nichts Anderweitiges geregelt ist.

Bilanz

Die Liquidatoren haben nach § 71 Abs. 1 GmbHG für den Beginn der Liquidation eine Bilanz (Eröffnungsbilanz) und einen die Eröffnungsbilanz erläuternden Bericht sowie für den Schluss eines jeden Jahres einen Jahresabschluss und einen Lagebericht aufzustellen.

Sperrjahr

Nach der Bekanntmachung (Gläubigeraufruf) beginnt das Sperrjahr. Der Liquidator wickelt in diesem Zeitraum die GmbH ab. Er hat die laufenden Geschäfte zu beenden, die Verpflichtungen der aufgelösten Gesellschaft zu erfüllen, deren Forderungen einzuziehen und das Vermögen der Gesellschaft in Geld umzusetzen. Er hat die Gesellschaft gerichtlich und außergerichtlich zu vertreten. Zur Beendigung schwebender Geschäfte kann der Liquidator auch neue Geschäfte (z. B. Waren- und Materialeinkäufe) eingehen.

Vor Ablauf des Sperrjahres darf das verbleibende Gesellschaftsvermögen nicht verteilt werden. Die Vermögensverteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Geschäftsanteile, soweit in der GmbH-Satzung nichts anderes vereinbart ist.

Löschung

Nach Ablauf des Sperrjahres muss der Schluss der Liquidation vom Liquidator in öffentlich beglaubigter Form zur Eintragung in das Handelsregister angemeldet werden. Die Gesellschaft ist im Handelsregister zu löschen. Damit endet die Existenz der Gesellschaft.

Aufbewahrung der Bücher

Nach Beendigung der Liquidation sind die Bücher und Schriften für die Dauer der Aufbewahrungsfristen einem Gesellschafter oder einem Dritten zur Verwahrung zu geben. Bei fehlender Bestimmung entscheidet das Gericht, wer die Bücher aufbewahrt.

„Wir stellen in dieser Broschüre auch Muster zur Verfügung. Diese sind immer an den konkreten Sachverhalt anzupassen. Bei Fragen helfen wir Ihnen gerne.“

Claudia Kreuzer-Marks,
Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz



Haftung für noch nicht fällige Verbindlichkeiten

Bei der Auflösung einer GmbH stellt sich auch die Frage nach der Haftung für bestehende, aber noch nicht fällige Verbindlichkeiten des Unternehmens. Vor Beendigung der laufenden Geschäfte und der Bedienung der Verbindlichkeiten ist eine Liquidation nicht möglich.

Können bekannte Verbindlichkeiten wegen fehlender Fälligkeit (z. B. Pensionszusagen, bekannte Gewährleistungsansprüche) noch nicht erfüllt werden, sind sie abzusichern. Ist eine solche Absicherung nicht möglich, steht dies der geordneten Liquidation entgegen. Stellt das Unternehmen den Betrieb ein, könnte zumindest auf längere Sicht Zahlungsunfähigkeit eintreten. In diesem Falle ist der Liquidator verpflichtet, spätestens innerhalb von drei Wochen Insolvenzantrag zu stellen. Insolvenzantragspflicht besteht auch bei Eintritt der Überschuldung der GmbH. Die Tatsache, dass die oben genannten Verbindlichkeiten nicht abgesichert werden können, wäre unter Umständen bereits als ein Indiz für eine bestehende Überschuldung anzusehen.

Gesellschafterdarlehen

Der Gesellschafter einer GmbH kann der Gesellschaft ein Darlehen gewähren. Gesellschafterdarlehen sind Verbindlichkeiten, die bei Liquidation grundsätzlich zu erfüllen sind. Die Darlehen sind gemäß den jeweiligen Vertragsbedingungen form- und fristgerecht zu kündigen. Liegt kein schriftlicher Vertrag vor oder ist die Kündigung im Vertrag nicht geregelt, dann richtet sich die Beendigung des Darlehensvertrages nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches. In aller Regel wird ein Darlehensvertrag ohne eine bestimmte Laufzeit vereinbart sein, womit § 488 BGB greift. Bei einem verzinslichen Darlehen besteht eine Kündigungsfrist von drei Monaten. Die Rückzahlung des Darlehens hat im Anschluss zu erfolgen. Bei zinslosen Darlehen ist der Darlehensnehmer auch ohne Kündigung zur Rückzahlung berechtigt.

Mittels Aufhebungsvertrag können andere einvernehmliche Lösungen erreicht werden.

Musterformulierungen



Muster Gesellschafterbeschluss zur Auflösung einer GmbH

Gesellschafterbeschluss zur Auflösung einer GmbH

Wir sind sämtliche Gesellschafter der _____ GmbH.

Unter Verzicht auf Formen und Fristen der Einberufung treten wir zu einer Gesellschafterversammlung dieser Gesellschaft zusammen und beschließen einstimmig: Die Gesellschaft wird mit Ablauf des _____ aufgelöst.

Der bisherige Geschäftsführer _____ wird zum Liquidator bestellt. Er vertritt die Gesellschaft allein, solange er alleiniger Liquidator ist. Sind mehrere Liquidatoren bestellt, so vertreten sie gemeinschaftlich.

Die Bücher und Schriften der Gesellschaft werden nach Beendigung der Liquidation durch den Liquidator verwahrt.

Ort, Datum

Unterschriften

Muster Bekanntmachung der Auflösung einer GmbH und Gläubigeraufruf

Bekanntmachung der Auflösung einer GmbH und Gläubigeraufruf

_____ GmbH i. L. mit Sitz in _____

Die Gesellschaft ist aufgelöst. Die Gläubiger der Gesellschaft werden aufgefordert, sich bei ihr zu melden.

Ort, Datum

Vor- und Nachname des Liquidators bzw. der Liquidatoren

Offene Handelsgesellschaft und Kommanditgesellschaft

Liquidation

Bei diesen beiden Gesellschaftsformen kann die Beendigung durch Zeitablauf, Insolvenz, Auflösungsbeschluss oder gerichtliche Entscheidung (Auflösungsklage) erfolgen. Die Beendigung hat in der Regel die Liquidation als Auseinandersetzung unter den Gesellschaftern zur Folge.

Auflösungsbeschluss

Der Auflösungsbeschluss hat in der Regel einstimmig zu erfolgen, sofern im Gesellschaftsvertrag nichts anderes geregelt ist. Der Beschluss ist formlos gültig, wobei wie immer die Schriftform empfehlenswert ist.

Liquidatoren

Liquidatoren sind alle Gesellschafter, soweit nicht im Gesellschaftsvertrag oder durch Gesellschafterbeschluss jemand bestimmt ist.

Aufgaben des Liquidators

Die Aufgaben des Liquidators bestehen in der Beendigung der laufenden Geschäfte, der Einziehung der Forderungen, der Befriedigung der Gläubiger, der Umsetzung des Vermögens in Geld und der Aufstellung der Liquidationsbilanz.



Die GmbH & Co. KG ist eine Kommanditgesellschaft mit einer GmbH als Komplementär (Vollhafter). Die Auflösung der GmbH & Co. KG verläuft daher nach diesen Regeln. Soll auch die GmbH im Handelsregister gelöscht werden, muss diese gesondert aufgelöst, liquidiert und beendet werden.

Handelsregister

Die Auflösung und der Liquidator müssen von allen Gesellschaftern zur Eintragung ins Handelsregister angemeldet werden. Die Anmeldung hat in notariell beglaubigter Form zu erfolgen. Die Unterlagen werden vom Notar in elektronischer Form an das Registergericht übermittelt.

Vermögensverteilung

Das nach Begleichung der Schulden verbleibende Vermögen wird nach dem Verhältnis der Anteile aufgeteilt.

Löschung

Nach Beendigung der Liquidation ist das Erlöschen der Firma vom Liquidator in öffentlich beglaubigter Form zur Eintragung ins Handelsregister anzumelden.

Aufbewahrung der Bücher

Die Bücher und Papiere sind für die Dauer der Aufbewahrungsfristen von einem der Gesellschafter oder von einem Dritten aufzubewahren.

Haftung für später bekannt werdende Verbindlichkeiten

Ist die Gesellschaft durch Liquidation oder auf andere Weise erloschen, verjähren Ansprüche gegen einen Gesellschafter aus Verbindlichkeiten der Gesellschaft nach fünf Jahren, sofern nicht der Anspruch gegen die Gesellschaft einer kürzeren Verjährung unterliegt. Die Verjährung beginnt, sobald der Gläubiger von dem Erlöschen der Firma Kenntnis erlangt hat oder das Erlöschen der Firma im Handelsregister eingetragen worden ist (§ 151 Abs. 2 HGB). Der Kommanditist einer KG haftet aber nur bis zur Höhe seiner Haftsumme (§ 171 Abs. 1 HGB).



Gesellschaft des bürgerlichen Rechts

Auflösung

Die Beendigung einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) erfolgt entweder durch Auflösungsbeschluss, Kündigung der Gesellschaft, Zeitablauf oder Eröffnung eines Insolvenzverfahrens. Der Tod eines Gesellschafters ist kein Auflösungsgrund. Das ist nur der Fall, wenn dies als Auflösungsgrund im Gesellschaftsvertrag geregelt ist.

Ist bei Beendigung der Gesellschaft Gesellschaftsvermögen vorhanden, erfolgt die Liquidation. Sollte die GbR im Gesellschaftsregister eingetragen sein, ist die Liquidation und später das Erlöschen über den Notar zur Eintragung in das Gesellschaftsregister anzumelden.

Die Liquidation obliegt allen Gesellschaftern, sofern im Gesellschaftsvertrag oder durch Gesellschafterbeschluss nichts anderes bestimmt ist.

Aus dem nach der Schuldenbereinigung verbleibenden Vermögen sind die Einlagen zurückzuerstatten. Darüber hinaus verbleibendes Vermögen ist im Verhältnis der Anteile zu verteilen. Bei Verlust besteht die Verpflichtung der Gesellschafter zum Ausgleich des Fehlbetrages im Verhältnis ihrer Anteile.

Haftung für noch nicht fällige Verbindlichkeiten

Nach Erlöschen der GbR haften die Gesellschafter für die Ansprüche aus Gesellschaftsverbindlichkeiten. Diese verjähren nach fünf Jahren, sofern nicht der Anspruch gegen die Gesellschaft einer kürzeren Verjährung unterliegt. Die Verjährung beginnt mit Kenntnis der Gläubiger oder spätestens mit Eintragung der Auflösung in das Gesellschaftsregister (soweit vorhanden).

„Bei Personengesellschaften werden bei der Verteilung des verbleibenden Vermögens auch die variablen Kapitalkonten berücksichtigt. Sonderbetriebsvermögen ist dem jeweiligen Gesellschafter direkt zugeordnet.“

Susanne Erhard,
Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz



Steuerliche Aspekte

Wenden Sie sich frühzeitig an Ihren Steuerberater, denn unüberlegte Schritte können viel Geld kosten. Weil es im Einzelfall stets auf den genauen Sachverhalt ankommt, kann diese Broschüre nur einen ersten Überblick zu einzelnen steuerlichen Fragen bieten. Dieses Kapitel bezieht sich auf Einzelunternehmen und Personengesellschaften. Bei Kapitalgesellschaften gelten andere Vorschriften.

Einkommensteuer

Ermittlung des Aufgabe- bzw. Veräußerungsgewinns

Wird ein Unternehmen aufgegeben oder veräußert, entsteht in der Regel ein steuerpflichtiger Aufgabe- bzw. Veräußerungsgewinn.

Bei einer Betriebsaufgabe liegt sehr oft die Kombination vor, dass verschiedene Wirtschaftsgüter verkauft und andere Teile des Betriebsvermögens in das Privatvermögen überführt werden.

Wenn Sie Mitgesellschafter einer Personengesellschaft sind, kann auch ein sogenanntes Sonderbetriebsvermögen vorliegen (z. B. bei Nutzungsüberlassung einer im Eigentum eines Gesellschafters befindlichen Immobilie an die Gesellschaft). Dieses ist bei der Ermittlung des Aufgabe- bzw. Veräußerungsgewinns zu berücksichtigen.

Für die Abgrenzung zum laufenden Gewinn kommt es auf den Zusammenhang des einzelnen Geschäftsvorfalles mit dem Aufgabevorgang an. Auch nach der Betriebsaufgabe können noch Betriebseinnahmen und Betriebsausgaben anfallen. Hierfür ist die Frage der Zuordnung ebenfalls zu klären.

Es werden also die im Betriebsvermögen vorhandenen stillen Reserven aufgedeckt. Stille Reserven sind die Differenz zwischen dem Zeitwert (die Finanzverwaltung verwendet hierfür den Begriff „gemeiner Wert“) und dem Buchwert der einzelnen Wirtschaftsgüter. Bei den stillen Reserven handelt es sich um Gewinne, die in der Vergangenheit

entstanden sind, aber nicht offen ausgewiesen wurden. Sie entstehen beispielsweise dann, wenn die gebuchten Abschreibungen höher waren als der tatsächliche Wertverlust eines Wirtschaftsgutes. Insbesondere Grundstücke und Gebäude, die über lange Zeit im Betriebsvermögen gehalten wurden, können sehr hohe stille Reserven enthalten. Typischerweise kann dies der Fall sein, wenn Gewerbeobjekte bereits von den Großeltern oder Eltern angeschafft und mit Fortführung der Buchwerte übertragen wurden.

Beispiel

	Veräußerungspreise der veräußerten Wirtschaftsgüter	100.000 Euro
+	gemeiner Wert (Verkehrswert) der nicht veräußerten Wirtschaftsgüter	30.000 Euro
./.	Aufgabekosten (Notarkosten, Schätzgebühren, Reisekosten usw.)	5.000 Euro
./.	Buchwert des Betriebsvermögens	70.000 Euro
=	Aufgabe- bzw. Veräußerungsgewinn	55.000 Euro

Wohnungen, die an Arbeitnehmer vermietet werden, können Betriebsvermögen sein. Bei einer Betriebsaufgabe hat dies steuerliche Auswirkungen, denn im Zuge der Betriebsaufgabe werden diese Wohnungen Privatvermögen.

Die von der Finanzverwaltung unterstellten Zeitwerte können ggf. die tatsächlichen Verkehrswerte deutlich übersteigen. Suchen Sie daher frühzeitig nach Vergleichswerten, z. B. nach tatsächlich gezahlten Kaufpreisen für vergleichbare Gewerbeobjekte und andere Wirtschaftsgüter. Beauftragen Sie ggf. entsprechende Gutachten.

Besteuerung des Aufgabe- bzw. Veräußerungsgewinns

Der Aufgabe- bzw. Veräußerungsgewinn unterliegt grundsätzlich der Einkommensteuer. Er zählt aber nicht zum Gewerbeertrag. Es fällt damit insoweit keine Gewerbesteuer an. Bei der Berechnung der Einkommensteuer gibt es einige Besonderheiten:



Der bisherige Betriebsinhaber	hat das 55. Lebensjahr vollendet oder ist im sozialversicherungsrechtlichen Sinne dauernd berufsunfähig	erfüllt die genannten Voraussetzungen nicht
Freibetrag	Einmal im Leben kann ein Freibetrag in Höhe von 45.000 Euro beansprucht werden. Er ermäßigt sich um den Betrag, um den der Aufgabe- bzw. Veräußerungsgewinn den Betrag von 136.000 Euro übersteigt.	Ein Freibetrag wird nicht gewährt.
Einkommensteuer auf den (verbleibenden) Aufgabe- bzw. Veräußerungsgewinn	Es besteht ein Wahlrecht. Einmal im Leben kann der ermäßigte Steuersatz von 56 % des durchschnittlichen Steuersatzes (mindestens aber in Höhe des Eingangssteuersatzes) in Anspruch genommen werden. Die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes ist auf einen Aufgabe- bzw. Veräußerungsgewinn von 5 Mio. Euro beschränkt. Alternativ kann die sog. Fünftelregelung beansprucht werden.	Der bisherige Betriebsinhaber kann nur die sog. Fünftelregelung beanspruchen und dadurch eine Progressionsglättung erzielen.



Grundlegende Voraussetzung für die steuerlich begünstigte Behandlung des Aufgabe- bzw. Veräußerungsgewinns ist, dass sowohl ein Verkauf der Wirtschaftsgüter als auch die Betriebsaufgabe (Überführung der noch verbliebenen Wirtschaftsgüter ins Privatvermögen) innerhalb eines begrenzten Zeitfensters erfolgen müssen.

Für die Berechnung der Einkommensteuer kommt es schließlich auch auf den Zeitpunkt der Betriebsaufgabe an. In der Regel ist die Betriebsaufgabe zu Beginn eines Jahres in steuerlicher Hinsicht sinnvoll. Der Gewinn aus dem laufenden Geschäftsbetrieb und der einmalige Gewinn aus der Veräußerung bzw. Betriebsaufgabe fallen dann auf unterschiedliche Jahre. Aufgrund der Steuerprogression können sich hieraus Vorteile ergeben.

Übergangsgewinn

Steuerpflichtige, die den Gewinn per Einnahmen-Überschuss-Rechnung (EÜR) ermitteln, müssen bei der Betriebsaufgabe zunächst mittels einer sogenannten Übergangsrechnung zum Betriebsvermögensvergleich (d. h. Bilanzierung) wechseln. Zum Beispiel werden dabei Vorräte, die bei der EÜR schon beim Einkauf ergebniswirksam gebucht wurden, aktiviert. Dieser Übergangsgewinn wird dem laufenden Ergebnis hinzugerechnet, ist also nicht steuerlich begünstigt. Er unterliegt auch der Gewerbesteuer.

Verlustverrechnung

Führt die Aufgabe des Betriebes zu einem Verlust, kann dieser unter bestimmten Voraussetzungen und bis zu gewissen Höchstgrenzen mit anderen positiven Einkünften verrechnet werden. Lassen Sie sich auch hierzu von Ihrem Steuerberater beraten.



„Lassen Sie sich rechtzeitig und ausführlich von Ihrem Steuerberater beraten. Die oben beschriebenen Sachverhalte können weitere Steuerarten auslösen. Eine schriftliche Zusammenfassung durch den Steuerberater ist für die Kommunikation mit weiteren Beratern sehr hilfreich.“

Rainer PlöbI, Handwerkskammer für Unterfranken

Betriebsaufgabeerklärung

Der Steuerpflichtige bzw. dessen Steuerberater muss die Betriebsaufgabe gegenüber dem Finanzamt ausdrücklich erklären. Dies kann bis zu drei Monate rückwirkend geschehen.

Überlegungen zur Gestaltung

Betriebsunterbrechung

Keine Betriebsaufgabe, sondern lediglich eine Betriebsunterbrechung liegt vor, wenn

- der Unternehmer seinen Betrieb zwar eingestellt hat,
- diesen aber unter Wahrung der Unternehmensidentität innerhalb eines überschaubaren Zeitraums
- in gleichartiger oder ähnlicher Weise wieder aufnehmen kann.

Der Betrieb besteht dann als ruhender Gewerbebetrieb fort. Stellt ein Unternehmer seine gewerbliche Tätigkeit ein, führt dies also nicht notwendigerweise zu einer Betriebsaufgabe, die mit der Aufdeckung der stillen Reserven verbunden wäre.

Wegen der für die Finanzverwaltung schwierigen Abgrenzung einer Betriebsunterbrechung und einer Betriebsaufgabe wurde im Einkommensteuergesetz eine Fortführungsfiktion eingefügt. Ein ruhender Gewerbebetrieb gilt nach § 16 Abs. 3b EStG grundsätzlich so lange als nicht aufgegeben, bis der Betriebsinhaber die Betriebsaufgabe ausdrücklich gegenüber dem Finanzamt erklärt. Soweit dem Finanzamt allerdings bestimmte Tatsachen bekannt werden, die auf eine faktische Betriebsaufgabe hinweisen, könnte die Finanzverwaltung eine Betriebsaufgabe unterstellen. Die Veräußerung oder private Nutzung wesentlicher Betriebsgrundlagen steht einer Betriebsunterbrechung daher entgegen. Immobilien zählen in der Regel zu den wesentlichen Betriebsgrundlagen. Für weitere Wirtschafts-

güter, zum Beispiel den Maschinenpark, muss für jeden Betrieb eine individuelle Beurteilung erfolgen.

Betriebsverpachtung

Die bei der Betriebsunterbrechung genannte Vorschrift greift auch bei der Betriebsverpachtung im Ganzen. Entsprechend ist die Zielsetzung auch bei dieser Gestaltungsmöglichkeit, die Auflösung stiller Reserven zunächst zu vermeiden.

Eine Betriebsverpachtung liegt vor, wenn ein bisher selbst betriebenes Unternehmen im Ganzen an einen anderen zur Nutzung überlassen wird. Für den Verpächter muss bei Beendigung des Pachtvertrages (objektiv) die Möglichkeit bestehen, den Betrieb in gleichartiger oder ähnlicher Weise wiederaufzunehmen. Wie auch bei der Betriebsunterbrechung

muss daher für jeden Betrieb individuell beurteilt werden, welche Wirtschaftsgüter wesentliche Betriebsgrundlagen darstellen. Die Veräußerung wesentlicher Betriebsgrundlagen schließt diese Gestaltungsvariante aus.

Die Verpachtung eines Gewerbebetriebs im Ganzen ist grundsätzlich nicht als Gewerbebetrieb anzusehen und unterliegt daher regelmäßig nicht der Gewerbesteuer.

Gewerbebetrieb kraft Rechtsform

Eine andere Gestaltungsmöglichkeit könnte die Einbringung von Betriebsvermögen in einen Gewerbebetrieb kraft Rechtsform sein. Nach § 15 Abs. 3 EStG werden bestimmte Rechtsformen unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit als Gewerbebetrieb definiert. Zum Beispiel trifft dies für die GmbH & Co. KG zu.

Bedeutung der skizzierten Gestaltungsmöglichkeiten

Solche Gestaltungsmöglichkeiten sind im Vorfeld sorgfältig zu analysieren. Dies bezieht sich sowohl auf die Voraussetzungen als auch auf die wirtschaftlichen Auswirkungen. Die Auflösung stiller Reserven wird dabei in der Regel nur in die Zukunft verschoben, wenn schlussendlich doch eine Betriebsaufgabe erklärt wird.

In der Praxis werden diese Alternativen dann vertiefend untersucht, wenn bei Immobilien hohe stille Reserven vorliegen und die Steuerlast nur durch einen (allerdings häufig nicht beabsichtigten) Verkauf der Immobilie beglichen werden könnte. Ertragsteuerlich kann dies eine geeignete (Zwischen-)Lösung sein.

Es gibt aber mehrere unsichere Faktoren:

- die Entwicklung der Marktpreise
- etwaige Änderungen im Steuerrecht
- persönliche Umstände späterer Eigentümer

Mit Blick auf spätere Übertragungen auf Kinder, Ehepartner oder Dritte ist dann immer auch zu prüfen, welche Auswirkungen sich in Bezug auf die Erbschaft- und Schenkungsteuer ergeben. Die Verschonungsregeln für die Übertragung von Betriebsvermögen sind nämlich an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Je nach Sachverhalt greifen dann nur die persönlichen Freibeträge.

Betriebsaufspaltung

Wie eine Betriebsaufspaltung entsteht

Auch bei vielen Handwerksbetrieben liegt eine Betriebsaufspaltung vor. Bei der Betriebsnachfolge oder Betriebsaufgabe ergeben sich hieraus hohe Hürden und steuerliche Konsequenzen. Zwei Beispiele sollen zunächst zeigen, wie eine solche Betriebsaufspaltung entstehen kann.

Beispiel 1

Handwerksmeister A führt seinen Betrieb in der Rechtsform einer GmbH und ist deren Alleingesellschafter. Er ist Alleineigentümer einer Immobilie, die er an die GmbH vermietet. Durch die Überlassung einer wesentlichen Betriebsgrundlage (dies könnten z. B. auch Maschinen sein) besteht nun eine sachliche Verflechtung. Gleichzeitig liegt eine personelle Verflechtung vor, denn Handwerksmeister A kann einen einheitlichen Betätigungswillen ausüben. Konsequenz ist, dass eine Betriebsaufspaltung entsteht. Die GmbH ist dabei das Betriebsunternehmen. Zusätzlich entsteht steuerlich ein Besitzunternehmen. In diesem Beispiel handelt es sich um ein Einzelunternehmen. Hierin werden die Immobilie (und ggf. weitere wesentliche Betriebsgrundlagen, die im Eigentum von Handwerksmeister A stehen und der GmbH zur Nutzung überlassen werden) und die Anteile am Betriebsunternehmen (im Beispiel also der GmbH) als Betriebsvermögen aktiviert.

Beispiel 2

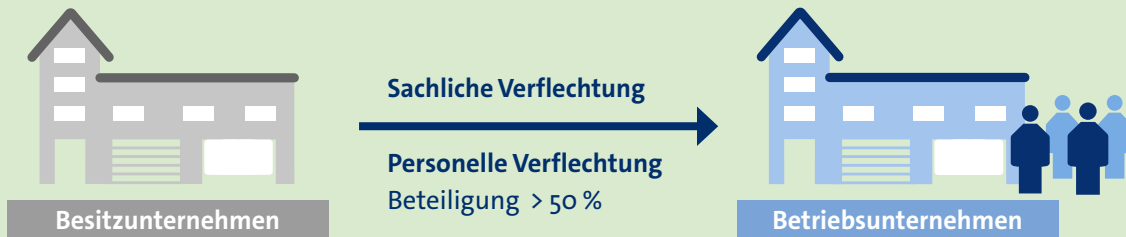
Handwerksmeister B führt seinen Betrieb in der Rechtsform eines Einzelunternehmens. Er möchte die Haftungsrisiken aus dem operativen Geschäftsbetrieb reduzieren. Hierzu gründet er als Alleingesellschafter eine GmbH und verpachtet das Einzelunternehmen an die neu gegründete GmbH. Es liegen dann eine Gesamtbetriebsverpachtung und eine Betriebsaufspaltung vor. Die neu gegründete Kapitalgesellschaft (hier also die GmbH) ist jetzt das Betriebsunternehmen. Das bisherige Einzelunternehmen hat damit seine ursprüngliche gewerbliche Tätigkeit zwar eingestellt, wird aber in steuerlicher Hinsicht Besitzunternehmen im Rahmen der entstandenen Betriebsaufspaltung.

Die Beispiele zeigen, dass der steuerliche Status von betrieblich genutzten Wirtschaftsgütern und Gesellschaftsanteilen nicht immer leicht erkennbar ist. Dies liegt auch daran, dass eine personelle Verflechtung auch in Form einer Personengruppe, die am Besitz- und Betriebsunternehmen beteiligt ist, bestehen kann.

Was bedeutet das aber für eine Betriebsaufgabe?

Entfällt die sachliche und/oder personelle Verflechtung, so kommt es beim Besitzunternehmen zur Betriebsaufgabe und damit zur Versteuerung der stillen Reserven. Nicht nur in der zur Nutzung überlassenen Immobilie (und ggf. auch beweglichen Wirtschaftsgütern) können hohe stille Reserven vorliegen. Weil auch die Anteile an der Betriebsgesellschaft zum Betriebsvermögen des Besitzunternehmens zählen, kommt es für die Ermittlung der steuerlichen Belastung auch auf den Unternehmenswert dieser Betriebsgesellschaft an.

Überlassung einer wesentlichen Betriebsgrundlage



Umsatzsteuer

Entstehung von Umsatzsteuer

Bei einer Betriebsveräußerung im Ganzen sind die Voraussetzungen einer nicht steuerbaren Unternehmensveräußerung zu prüfen.

Wird jedoch der Betrieb aufgegeben (dabei werden typischerweise einzelne Wirtschaftsgüter an Dritte veräußert oder in das Privatvermögen überführt), liegen umsatzsteuerbare Sachverhalte vor. Von dieser Regel gibt es aber zwei wichtige Ausnahmen:

1. Die Überführung eines Gegenstandes in das Privatvermögen ist dann nicht umsatzsteuerbar, wenn beim Erwerb dieses Gegenstandes kein Vorsteuerabzug möglich war.
2. Darüber hinaus ist beispielsweise die Entnahme von Grundstücken und Gebäuden umsatzsteuerfrei. Die gesamte Liste möglicher Steuerbefreiungen ist in § 4 UStG enthalten.



Vorsteuerberichtigung

Zusätzlich ist für jeden entnommenen Gegenstand zu prüfen, ob eine Berichtigung des Vorsteuerabzugs gemäß § 15a UStG vorzunehmen ist.



Was noch wichtig ist

Es gibt noch weitere Aspekte, die bei einer Betriebsaufgabe relevant sind.

Räumungsverkauf

Räumungsverkäufe wegen Geschäftsaufgabe müssen nicht mehr bei der Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer angekündigt werden. Die Werbung dafür darf jedoch nicht irreführen. Bei einem beworbenen Räumungsverkauf wegen Geschäftsaufgabe muss das Geschäft also innerhalb eines überschaubaren Zeitraums geschlossen werden.

Abmeldung bei der Handwerkskammer

Beantragen Sie die Löschung bei Ihrer Handwerkskammer. Dies betrifft die Handwerksrolle sowie die Verzeichnisse der Gewerbe, die als zulassungsfreie Handwerke oder handwerksähnliche Gewerbe betrieben werden können.

Wenn Sie zusätzlich Mitglied der Industrie- und Handelskammer sind, beantragen Sie dort ebenfalls die Löschung. Dies gilt auch für eine Mitgliedschaft bei der Innung.

Tätigkeit als Sachverständiger

Wenn Sie zugleich öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger sind, wenden Sie sich ebenfalls an die zuständige Kammer. Ob sich die Betriebsaufgabe auf diese Tätigkeit auswirkt, ist in der maßgeblichen Sachverständigenordnung geregelt.



Weitere Meldeformalitäten

Berufsgenossenschaft

Die Berufsgenossenschaft muss spätestens binnen 4 Wochen (§ 192 SGB VII) nach der Betriebsaufgabe schriftlich informiert werden. Dies gilt auch für Betriebe ohne Mitarbeiter, unabhängig davon, ob für den Inhaber selbst eine Beitragspflicht vorliegt.

Zu überlegen ist, ob mit der Berufsgenossenschaft für eine Übergangsfrist ein Fortbestehen des Versicherungsschutzes vereinbart wird. Wie sinnvoll dies ist, hängt unter anderem davon ab, ob etwaige Gewährleistungsarbeiten selbst ausgeführt werden oder hierfür Dritte beauftragt werden.

Gewerbeamt

Bei der Kommunalverwaltung ist die Gewerbeabmeldung vorzunehmen, bei Personengesellschaften durch jeden einzelnen Gesellschafter. Die Gewerbeabmeldung erfolgt in der Regel erst, wenn das Gewerbe nicht mehr ausgeübt wird und alle Schritte zur Auflösung abgeschlossen sind.

Kfz-Zulassungsstelle

Melden Sie Ihre Fahrzeuge ab bzw. um.

ARD, ZDF, Deutschlandradio Beitragsservice

Melden Sie den Rundfunkbeitrag für Ihren Betrieb ab.

Aufbewahrungsfristen

Für Geschäftsunterlagen gelten mehrjährige Aufbewahrungsfristen.

Bitte beachten Sie: Die Verjährungsfrist einer Steuerstraftat ist länger als diese Aufbewahrungsfristen. Überlegen Sie daher, ob Sie die Unterlagen bis zum Ablauf dieser Verjährungsfrist aufbewahren. Es entsteht Ihnen nur ein geringer zusätzlicher Aufwand und Sie können – falls eine solche Situation eintritt – noch Unterlagen zur Entlastung liefern. Aus Beweisgründen empfehlen viele Steuerberater eine solche längere Archivierung von Geschäftsunterlagen.



Ausblick

Ziel der Broschüre ist, Ihnen einen Überblick zu wichtigen Fragen im Zusammenhang mit der Betriebsaufgabe zu verschaffen. Natürlich ist jede Betriebsaufgabe individuell zu betrachten. Für eine persönliche Beratung wenden Sie sich gerne an die Berater Ihrer Handwerkskammer.

Zur Vorbereitung auf Ihren Beratungstermin können Sie in der folgenden Checkliste dokumentieren, welche Punkte Sie schon geklärt haben.



Checkliste

Damit Sie stets einen guten Überblick über den aktuellen Sachstand haben, stellen wir Ihnen diese Checkliste zur Verfügung.

Strategie, Ziele, Zeitplan



**Hier können Sie Ihre persönlichen Überlegungen eintragen.
Wichtig sind zum Beispiel diese Aspekte:**

- Wurden Alternativen zur Betriebsaufgabe beleuchtet?
- Können alle Verbindlichkeiten erfüllt werden?
- Wie ist Ihre Versorgungssituation?
- Mit welchem zeitlichen Vorlauf rechnen Sie?

Beratungsgespräch führen

- Beratungsservice der Handwerkskammer
- Steuerberater
- Rechtsanwalt
- Notar

Kommunikation

Gespräche mit

- Familien und engen Bezugspersonen
- Mitarbeitern
- Kunden
- Lieferanten
- Banken
- sonstigen Geschäftspartnern

Social-Media-Auftritt und Website

- Anpassung der Inhalte für die Übergangsphase
- Beendigung/Löschung Business-Accounts
- Kündigung Hosting-Vertrag

Verträge mit Kunden

- Fertigstellung oder Aufhebungsverträge für Bau- und Werkverträge
- Beendigung Wartungs- und Serviceverträge
- Beendigung Lieferverträge
- Fertigstellung der Leistung aus Subunternehmerverträgen
- Umgang mit Gutscheinen (z. B. Information an Kunden)
- Überblick über mögliche Gewährleistungspflichten verschaffen
- Überblick über etwaige freiwillige Garantien verschaffen

Anmerkungen

Arbeitsverträge

- Beendigung der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse
- Anhörung Betriebsrat, falls vorhanden
- Anzeige an die Agentur für Arbeit, falls notwendig
- Urlaubsansprüche berechnen und gegebenenfalls abgelten
- Klärung von Fragen zu betrieblichen Altersversorgungen
- Aushändigung der Arbeitspapiere sowie der Zeugnisse an die Arbeitnehmer
- Abmeldung bei Krankenkasse
- Abmeldung bei Minijob-Zentrale bei geringfügig Beschäftigten
- Abmeldung bei Betriebsnummern-Service der Agentur für Arbeit
- Suche nach alternativen Ausbildungsstätten für die Auszubildenden

Weitere Verträge

- Beendigung Miet- bzw. Pachtverträge
- Kündigung und Erfüllung Darlehensverträge
- Rückführung öffentlicher Fördermittel bei Nichterfüllung der Auflagen
- Erfüllung anderer Verbindlichkeiten
- Beendigung Lieferantenverträge, soweit Rahmenvereinbarung besteht
- Beendigung Leasingverträge
- Beendigung Versicherungsverträge (eventuelle Nachhaftung prüfen)
- Beendigung weiterer Verträge mit:
 - Versorgungsunternehmen
 - Telefongesellschaften
 - Softwareanbietern
 - Werbepartnern
 - Kreditinstituten (Kreditkarten, Depots, Konten)

Immobilien und Grundstücke

- Klärung von Altlasten
- Klärung der künftigen Nutzungsmöglichkeiten (Baurecht)

Anmerkungen

Auflösung von Unternehmen

Einzelunternehmen

- Gewerbeabmeldung
- Löschung aus Handelsregister bei bestehender Eintragung
- Aufbewahrung der Bücher und Papiere

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (einschließlich UG)

- Auflösungsbeschluss
- Bestellung des Liquidators
- Anmeldung zum Handelsregister
- Änderung der Angaben in den Geschäftsbriefen (Hinweis auf Liquidation, Angabe des Liquidators anstelle des Geschäftsführers)
- Gläubigeraufruf
- Erstellung der Eröffnungsbilanz
- Regelung der noch nicht fälligen Verbindlichkeiten
- Aufteilung des verbleibenden Vermögens
- Anmeldung der Beendigung der Liquidation/ Löschung zum Handelsregister
- Aufbewahrung der Bücher und Papiere

Offene Handelsgesellschaft und Kommanditgesellschaft

- Auflösungsbeschluss
- Bestellung des Liquidators
- Anmeldung zum Handelsregister
- Abwicklung laufender Geschäfte und Verträge
- Aufteilung des verbleibenden Vermögens
- Anmeldung der Beendigung der Liquidation/ Löschung zum Handelsregister
- Aufbewahrung der Bücher und Papiere

Gesellschaft bürgerlichen Rechts

- Auflösungsbeschluss
- Bestellung des Liquidators
- Anmeldung zum Gesellschaftsregister bei Bestehen einer eGbR
- Abwicklung laufender Geschäfte und Verträge
- Aufteilung des verbleibenden Vermögens
- Anmeldung der Beendigung der Liquidation/ Löschung zum Gesellschaftsregister bei Bestehen einer eGbR
- Aufbewahrung der Bücher und Papiere

Anmerkungen

Steuerliche Aspekte

Einkommensteuer

- Klärung des steuerlichen Status der genutzten Wirtschaftsgüter und Immobilien
- Übergangsgewinn bei Einnahmen-Überschuss-Rechnung
- Ermittlung des Aufgabe- bzw. Veräußerungsgewinns
- Betriebsaufgabeerklärung
- Klärung bei Betriebsaufspaltung

Umsatzsteuer

- Prüfung der Umsatzsteuerpflicht
- Vorsteuerberichtigung

Weitere Steuerthemen

- Weitere Steuerarten
- Andere Rechtsformen

Was noch wichtig ist

- Räumungsverkauf, falls gewünscht
 - Klärung der Art der Werbung
 - Klärung wettbewerbsrechtlicher Fragen
- Abmeldung bei der Handwerkskammer
- Abmeldung bei der IHK, soweit zusätzliche Mitgliedschaft vorhanden
- Kündigung der Innungsmitgliedschaft, soweit vorhanden
- Abmeldung bei der Berufsgenossenschaft
- Gewerbeabmeldung bei der Kommune
- Abmeldung beim ARD, ZDF, Deutschlandradio Beitragsservice
- Ab- bzw. Ummeldung der Fahrzeuge bei der Kfz-Zulassungsstelle

Anmerkungen

Impressum

Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern
Max-Joseph-Straße 4
80333 München
Telefon 089 5119-0
www.hwk-bayern.de

Stand:
Januar 2025