

DHI

**Tätigkeitsbericht 2009 des
Ludwig-Fröhler-Instituts
für Handwerkswissenschaften (LFI) München**

Leiter: Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Ulrich Küpper

1 Kurzcharakteristik des Instituts.....	4
2 Grundaufgaben in Forschung und Lehre	4
2.1 Handwerksforschung: Behandlung betriebswirtschaftlicher Fragen der Handwerksunternehmen	4
2.2 Leitstellenaufgaben für den wirtschaftlichen und rechtlichen Teil der Meisterprüfung im Handwerk	4
2.3 Betriebswirtschaftliche Beraterfortbildung	4
2.4 Information und Service	4
2.4.1 Betriebswirtschaftliche Information	4
2.4.2 Auskünfte, Stellungnahmen, Gutachten im betriebswirtschaftlichen Bereich.....	4
2.4.3 Auskünfte, Stellungnahmen, Gutachten und sonstige Grundaufgaben im rechtlichen Bereich.....	4
2.4.4 Bibliothek und Archiv	4
2.4.5 Ausbau der Internetpräsenz.....	4
3 Projekte	4
3.1 Projekte des Forschungs- und Arbeitsprogramms.....	4
3.1.1 Abgeschlossene Projekte	4
3.1.1.1 Einheitlicher Ansprechpartner und deutscher Föderalismus: der Zwang zur Kooperation – Probleme bei der Umsetzung der Art. 6 ff. der EU-Dienstleistungsrichtlinie	4
3.1.1.2 Grenzen der Beitragsreduzierung in Kammerorganisationen am Beispiel der Handwerkskammer	4
3.1.1.3 Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer im Handwerk	4
3.1.1.4 Handwerk – Bedeutung, Definition, Abgrenzung.....	4
3.1.2 Laufende Projekte.....	4
3.1.2.1 Verhältnis von Gesundheitshandwerken und Krankenversicherungsträgern bei der Hilfsmittelerbringung unter europarechtlichen, wettbewerbsrechtlichen und vergaberechtlichen Gesichtspunkten	4
3.1.2.2 Bauplanungsrecht und modernes Handwerk	4
3.1.2.3 Ausrichtung der Rechnungslegung für KMU und Handwerksbetriebe – Kriterien, Gestaltungsmöglichkeiten und Grenzen ihrer Regulierung im europäischen Kontext	4

3.1.2.4	Rechtliche und wirtschaftliche Fragen des Public Private Partnership (PPP) im Handwerk	4
3.1.2.5	Personal- und Arbeitszeitmanagement im Handwerk	4
3.1.2.6	Benchmarking für ausgewählte Schlüsselbranchen im Handwerk.....	4
3.2	Zusätzliche Projekte (Drittmittel).....	4
3.2.1	Abgeschlossene Projekte	4
3.2.1.1	Zukunftsforum Handwerk.....	4
3.2.2	Laufende Projekte	4
3.2.2.1	Wirtschaftliche Förderung von Handwerksbetrieben durch Preise und Auszeichnungen	4
4	Sonstiges	4
4.1	<i>Kooperation mit externen Partnern.....</i>	<i>4</i>
4.2	<i>Vorträge.....</i>	<i>4</i>
4.3	<i>Mitarbeiter.....</i>	<i>4</i>
4.4	<i>Bibliographie der 2008 erschienenen Veröffentlichungen.....</i>	<i>4</i>

Kurzcharakteristik des Instituts

Handwerksbetriebe müssen sich in einem wirtschaftlichen und rechtlichen Umfeld bewähren. Die Aufgabe des Ludwig-Fröhler-Instituts für Handwerkswissenschaften (LFI) besteht darin, diese Betriebe zum einen mit dem notwendigen betriebswirtschaftlichen Rüstzeug auszustatten, um im nationalen und internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Zum anderen hilft es ihnen durch die wissenschaftliche Untersuchung grundsätzlicher Rechtsfragen und durch Rechtsauskünfte an Handwerksorganisationen, die rechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten und zu nutzen. Im LFI sind die beiden früheren Münchener Institute, das ehemalige Institut für Handwerkswirtschaft (IHW) sowie das ehemalige Handwerksrechtsinstitut (HRI), zusammengeschlossen.

Im betriebswirtschaftlichen Bereich ist sein Ziel die Ausstattung des Handwerks mit empirischen Erkenntnissen und Führungsinstrumenten, die für eine auch wirtschaftlich erfolgreiche Tätigkeit erforderlich sind.

Die Schwerpunkte der Tätigkeit liegen dabei auf den Gebieten

- Kostenrechnung, Bilanzierung und Controlling,
- Finanzierung und Marketing,
- Personalmanagement,
- Strategische Unternehmensführung,
- Betriebswirtschaftliche Beraterqualifizierung.

Die Ergebnisse der hierzu durchgeführten Forschungsarbeiten werden in unmittelbar anwendbare Instrumente umgesetzt und über Veröffentlichungen sowie Beraterseminare in das Handwerk hineingebracht. Auf diesem Weg erhalten die Betriebe die Möglichkeit, die neuesten betriebswirtschaftlichen Erkenntnisse und Instrumente in einer für sie geeigneten Weise zu nutzen.

Die Untersuchung rechtlicher Grundsatzfragen im Handwerk durch die Abt. HRI bezieht sich auf das

- Handwerks- und Gewerberecht,
- Berufsbildungsrecht,
- Wirtschaftsverfassungs- und -verwaltungsrecht,
- Europarecht,
- Abgabenrecht.

Zudem werden Gutachten zu Gesetzentwürfen, Verwaltungsanordnungen und Erlassen, die das Handwerk betreffen, erstellt und handwerkspolitische Anliegen auf ihre rechtliche Durchführbarkeit hin überprüft.

Das LFI (HRI) behandelt vor allem Rechtsprobleme, welche die Kapazität der Rechtsabteilungen der Handwerkskammern sowie handwerklichen Fachverbände übersteigen und von grundlegender Bedeutung sind. Seine Forschungsergebnisse gehen auch in Gesetzentwürfe ein, seine Auskünfte sind oft richtungweisend für die weitere Gesetzesinterpretation. Zugunsten der einzelnen Betriebe wirkt es über die rechtliche Beratung der Handwerksorganisationen, die ihrerseits dem einzelnen Handwerker und seinen Mitarbeitern unmittelbar Rechtsauskunft erteilen.

Grundaufgaben in Forschung und Lehre

Handwerksforschung: Behandlung betriebswirtschaftlicher Fragen der Handwerksunternehmen

Auf einer breiten Basis aus laufendem Literaturstudium und Know-how-Austausch mit anderen Institutionen der Forschung und Praxis werden Grundlagen für die weitere Forschungsarbeit sowie die kompetente Beantwortung eingehender Anfragen zu kaufmännischen Problemstellungen geschaffen. Die wichtigsten Bereiche der Forschung sind:

- Quantitative und strategische Führungsinstrumente
- Finanzierung
- Marketing
- Personalmanagement.

Leitstellenaufgaben für den wirtschaftlichen und rechtlichen Teil der Meisterprüfung im Handwerk

Die Abt. IHW sieht in der Wahrnehmung dieser Daueraufgabe die Möglichkeit, auf die aktuelle Gestaltung des wirtschaftlichen und rechtlichen Teils der Meisterprüfung im Handwerk einzuwirken. Es nimmt hierbei eine wichtige Vermittlungsaufgabe zwischen den Bedürfnissen des Handwerks einerseits und den Erkenntnissen der modernen Betriebswirtschaftslehre andererseits wahr. Im Rahmen seiner Leitstellenfunktion beschäftigt sich das IHW mit den gesetzlichen Grundlagen, der Erstellung der Rahmenlehrpläne und den Ausgestaltungen der Lernziele sowie der Beantwortung von themenbezogenen Anfragen.

Im Berichtsjahr wirkte das Institut unter anderem in einer Arbeitsgruppe des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk mit, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die Struktur des Teils III der AMVO nach berufspädagogischen Gesichtspunkten zu überarbeiten.

Betriebswirtschaftliche Beraterfortbildung

Im Rahmen der Fortbildungsmaßnahmen für die bei Handwerkskammern und Fachverbänden des Handwerks tätigen Berater organisiert das Institut seit nahezu 30 Jahren im Auftrag des ZDH zahlreiche Bundeslehrgänge in den Bereichen Unternehmensführung und Recht.

Im Seminarprogramm 2008 hat das Institut insgesamt 14 Veranstaltungen angeboten, von denen 13 durchgeführt werden konnten. Das entspricht gut der Hälfte des Angebots an betriebswirtschaftlichen und juristischen Seminaren. Von insgesamt 470 Anmeldungen entfielen 61 Prozent auf die Veranstaltungen des LFI. Damit konnte das LFI seine führende Position in diesem Bereich verteidigen.

Die Organisation der Lehrgänge umfasst die fachliche Vorbereitung und Leitung des Seminars sowie die Erstellung, Weiterbearbeitung und Veröffentlichung der Lehrgangsunterlagen. Darüber hinaus werden die Seminare durch Beiträge der Institutsmitarbeiter abgerundet. Der Schwerpunkt dieser Lehrgangsform liegt auf der Vermittlung direkt verwertbarer Kenntnisse und methodischer Anregungen sowie im Erfahrungsaustausch.

Die Themen der Veranstaltungen wurden hinsichtlich ihrer Aktualität und ihres engen Praxisbezugs sowie anhand von Anregungen und Vorschlägen aus dem Beraterkreis ausgewählt. Sofern Veranstaltungen aus dem Vorjahr wiederholt wurden, wurden auf Basis der gewonnenen Erfahrungen die Zusammenstellung der Einzelthemen sowie die Auswahl der Referenten geändert und optimiert.

- **Praxisseminar 3.1.3 „Workshop Übergabe/Nachfolge“**

Die Art und Weise der Übertragung eines Betriebes bzw. der Betriebsaufgabe stellt eine der wesentlichen Gestaltungsaufgaben für den Unternehmer dar. Wichtige Zielsetzungen sind dabei die dauerhafte Sicherung des Familienfriedens, Kontinuität in der Führung (Leadership in der Familie, im Management, Gesellschafterkreis), Senkung der Gesamtsteuerlast des Erbgangs sowie ein glatter Generationsübergang des Unternehmens. Aus diesem Grund veranstaltete das Ludwig-Fröhler-Institut ein ZDH-Praxisseminar in Leipzig vom 27. bis 29. Februar 2008. Den 14 Teilnehmern der Kammern und Verbände aus dem Bundesgebiet wurde eine interaktive Veranstaltung im Fallstudiencharakter geboten, die sich insbesondere durch den aktiven Erfahrungsaustausch der Betriebsberater mit ihren umfangreichen persönlichen und praxisnahen Erfahrungen ausgezeichnet hat.

Eine Unternehmensübergabe sollte nicht von heute auf morgen angegangen werden. Ratsam ist es, den Verkauf lange vorzubereiten, in dem z.B. das Unternehmen neu strukturiert und verkaufsfähig gemacht wird. Der bisherige Unternehmer sollte das Unternehmen bestmöglich positionieren und präsentieren.

Besonderes Augenmerk sollte auf die steuerlichen Aspekte bei einer Betriebsübergabe gelegt werden. Begünstigt ist die Übertragung ganzer Unternehmen bzw. Betriebsteile. Voraussetzung ist, dass es sich um wesentliche betriebliche Grundlagen handelt. Hierbei ist erforderlich, dass alle betreffenden Betriebsgrundlagen in einem einheitlichen Vorgang übertragen werden. Dabei reicht ein unmittelbarer und zeitlicher Zusammenhang aus, d.h. es können auch mehrere Rechtsgeschäfte sein, maßgeblich ist der Übergang im wirtschaftlichen Sinne, hinter denen ein einheitlicher Wille steht.

- Praxisseminar 3.1.4 „Controllinginstrumente für das Handwerk“

Empirische Studien des LFI haben gezeigt, dass Handwerksbetriebe im Bereich des Rechnungswesens zum Teil erhebliche Defizite aufweisen. Gleichzeitig haben die Untersuchungen aber auch die große Bedeutung für den Unternehmenserfolg bestätigt. Gerade die Kalkulation von Angebotspreisen auf Basis einer aussagekräftigen Kostenrechnung ist einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für Handwerksbetriebe. Gleiches gilt für die Nachkalkulation und andere Soll-Ist-Vergleiche sowie weitere Controlling-Instrumente. An dem vom 12.03. - 14.03.2008 in Grainau veranstalteten Seminar nahmen 20 Betriebsberater teil. Im Mittelpunkt standen folgende Einzelthemen:

- Konzeption und ausgewählte Instrumente des Controllings
- Kostenrechnung und Controlling im Rahmen der DATEV
- Balanced Scorecard – Ganzheitliche Unternehmenssteuerung im Handwerk
- Kooperative Unternehmensbegleitung durch den Steuerberater
- HM-Controlling, ein maßgeschneidertes Programm für Handwerker.

- Praxisseminar 3.1.6 „Rechnungslegung“

Vor dem Hintergrund der Reform des HGB durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) stehen derzeit auch die Bilanzierungspflichten kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) verstärkt im Blickpunkt des Interesses. Vorschriften, die bisher für die kapitalmarktorientierten und damit typischerweise großen Unternehmen bereits verpflichtend sind, sollen eventuell auch für KMU Bedeutung bekommen.

Die für den durchschnittlichen Handwerksbetrieb wichtigsten Charakteristika der Rechnungslegung in Deutschland standen im Mittelpunkt dieser Seminarveranstaltung vom 15.04. - 17.04.2008 in Göttingen. Dabei wurde zuerst ein Überblick über die Bilanzierung nach HGB gegeben, danach wurde speziell auf Bilanzierungsprobleme von Handwerkern wie etwa der Bewertung halbfertiger Erzeugnisse eingegangen. Ferner wurden die zugehörigen steuerlichen Probleme bei der Rechnungslegung thematisiert. Den Abschluss machte ein Ausblick auf das, was die Rechnungslegung des Handwerks vermutlich künftig erwartet. Dabei ging es insbesondere um die zum damaligen Zeitpunkt noch nicht sicheren Änderungen durch das BilMoG sowie um einen möglichen stärkeren Einfluss der IFRS-Regelungen auf die Bilanzierung in Deutschland. Aufgrund seiner Aktualität weckte dieses Thema bei den Beratern großes Interesse, wie auch die Zahl von 27 Teilnehmern verdeutlicht. Deshalb wird diese Veranstaltung, nun mit besonderem Schwerpunkt auf die nunmehr verabschiedete HGB-Reform, auch im Jahr 2009 wieder angeboten werden.

- Praxisseminar 3.1.9 „Zahlungsmanagement und Finanzierung“

Die „klassische“ Kapitalbeschaffung über die Hausbank in Folge von Basel II und anderer sich ändernder Rahmenbedingungen wird immer schwieriger. Nicht zuletzt auf Grund dieser Problematik wird es in Zukunft zunehmend wichtiger, sich mit den Möglichkeiten einer Finanzierung über alternative Finanzierungsformen zu beschäftigen. Folglich standen diese neben Maßnahmen zum Zahlungsmanagement im Mittelpunkt des dreitägigen ZDH-Praxisseminars vom 28.04. - 30.04.2008 in Lindau mit 20 Teilnehmern.

Liquiditätsmanagement beginnt mit Strategien zur Vermeidung von Forderungsausfällen. Dabei spielt die Bonitätsprüfung des Vertragspartners eine wichtige Rolle. Informationen über Schuldner können bei diversen Auskunftsteilen wie zum Beispiel bei der Schufa oder bei Creditreform eingeholt werden. Um der zunehmenden schlechten Zahlungsmoral und Zahlungsunfähigkeit der Kunden entgegenzuwirken, gehen neuerdings speziell auf das Factoring im Handwerk spezialisierte Banken neue Wege. Dabei wird unter dem Begriff „Factoring“ der Kauf von Geldforderungen aus Warenlieferungen oder Dienstleistungen durch die Bank verstanden. Ein weiterer wichtiger Punkt sind die rechtlichen Aspekte im Umgang mit Schuldnern. Treten Abwicklungsschwierigkeiten oder die ersten Zweifel an der Zahlungsmoral einzelner Schuldner auf, gilt: Keine Scheu vor der Inanspruchnahme fachkundiger Hilfe (Kammern, Innungen, Anwälte, Gerichte). Führt der Antrag auf Erlass eines Mahnbescheids nicht zum Erfolg, ist ein Klageverfahren vor dem zuständigen Gericht einzuleiten. Im günstigsten Fall endet das Verfahren mit einem der Klage voll stattgebendem Urteil. Leistet der Schuldner nach dessen Rechtskraft noch immer keine Zahlung, muss gegen ihn die Zwangsvollstreckung betrieben werden.

- Praxisseminar 3.1.10 „Steuerreform und Steuerprüfung“

Bis zur Steuererklärung auf dem Bierdeckel ist es noch ein weiter Weg. Dies wurde auf dem dreitägigen Seminar „Steuerreform und Steuerprüfung“ vom 14.05. bis 16.05 in Aachen deutlich, an dem 18 Betriebsberater der Kammern und Verbände aus dem Bundesgebiet teilgenommen haben und das vom Ludwig-Fröhler-Institut organisiert und geleitet wurde.

Zur Entlastung der Unternehmen sind die Absenkung des Körperschaftsteuersatzes von 25% auf 15% sowie der Gewerbesteuermesszahl von 5% auf 3,5% und die Erhöhung der Gewerbesteueranrechnung bei der Einkommensteuer vom 1,8-fachen des Gewerbesteuermessbetrages auf das 3,8-fache von der Bundesregierung beschlossen worden. Darüber hinaus wurde die Rücklagenbildung nach § 7g EStG für Betriebsvermögen bis TEUR 235 erweitert. Nach § 7 g EStG gestattet der Gesetzgeber den Steuerpflichtigen in einigen Sonderfällen eine steuerfreie Rücklage zu bilden, durch die der Jahresgewinn im Jahr der Rücklagenbildung gemindert wird (sog. Ansparrücklage - auch Investitionsrücklage oder Ansparrabschreibung genannt). Neu ist auch die Einführung einer Abgeltungssteuer in Höhe von 25% zzgl. SolZ auf Kapitalerträge (Zinsen, Dividenden, private Veräußerungsgewinne bei Veräußerung von Wertpapieren). Dafür fällt das Halbeinkünfteverfahren weg. Dies gilt nicht für z.B. private Veräußerungsgeschäfte aus Immobilienverkäufen. Die Neuerungen im Steuerrecht sehen auch belastende Maßnahmen für Unternehmen vor. So wurde der Anschaffungsbetrag für die Sofortabschreibung geringwertiger Wirtschaftsgüter von netto 410 Euro auf 150 Euro abgesenkt. Für abnutzbare bewegliche Wirtschaftsgüter mit Anschaffungskosten von EUR 151 bis EUR 1000 sind jährlich Sammelposten zu bilden und über 5 Jahre abzuschreiben (Abschreibungspool). Der Pool von solchermaßen „neuen“ GWG wird jährlich gebildet. Problematisch erscheint, dass der Pool nicht verändert werden darf. Die dort eingestellten Wirtschaftsgüter werden wie ein „einziges“ Wirtschaftsgut angesehen und müssen einheitlich mit 20% über fünf Jahre hinweg abgeschrieben werden.

- Praxisseminar 3.1.12 „Marketing und Recht“

Es existieren viele Rechtsvorschriften, die die Möglichkeiten des Marketings für Handwerksbetriebe einschränken, aber auch unterstützen können. Diese müssen im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Beratung berücksichtigt und dem Mandanten vermittelt werden.

Im Mittelpunkt des Seminars standen deshalb zunächst ein Leitfaden sowie Praxisbeispiele für den zielführenden Umgang mit Werbeagenturen. Im Anschluss wurden gewerbliche Schutzrechte (Patent, Gebrauchs- und Geschmacksmuster sowie Marken) besprochen, die Unternehmen die Möglichkeit bieten, sich vor Nachahmern zu schützen. Diese Schutzrechte können im Marketingprozess nützliche Dienste leisten. Umgekehrt schränkt das Wettbewerbsrecht die Handlungsmöglichkeiten des Marketings oftmals ein. Ein rechtlicher Überblick über diesen Bereich rundet das Programm des Seminars in Warnemünde an. Teilgenommen haben an der vom 28.05 - 30.05.2008 durchgeführten Veranstaltung insgesamt 30 Betriebsberater. Die Veranstaltung war somit ausgebucht und wird 2009 wiederholt werden.

- Praxisseminar 3.1.15 „Strategisches Management“

Instrumente zur Unterstützung von Handwerksunternehmern bei der strategischen Unternehmensführung standen im Mittelpunkt des ZDH-Praxisseminars vom 16.09. - 18.09.2008 in Lüneburg, an dem 18 Personen teilnahmen. Ziel der Veranstaltung war es, den Betriebsberatern einerseits geeignete Instrumente für ihre Tätigkeit vorzustellen, und ihnen als wichtigen Multiplikatoren andererseits Instrumente zu präsentieren, die auch in den Handwerksbetrieben selbst zum Einsatz kommen können, um bestehende Wettbewerbsvorteile zu sichern und neue Erfolgspotentiale aufzubauen.

Im Mittelpunkt des Seminars standen Instrumente, die durch das LFI in den letzten Jahren entwickelt bzw. an die Bedürfnisse des Handwerks angepasst wurden. Neben der SWOT-Analyse (strength, weakness, opportunities und threats), die ein komplettes Bild der Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens zeichnet, wurden auch die geschäftsfeldbezogene Portfolio-Analyse sowie Instrumente zur strategischen Früherkennung vorgestellt.

Auch die Wissensbilanz eignet sich ausgezeichnet, um die unternehmerische Ausgangssituation zu analysieren und Handlungsstrategien abzuleiten. Sie war Gegenstand eines zweiten Referats. Abgerundet wurde die Veranstaltung durch einen Vortrag zum Thema rechtliches Risikomanagement. Hier zeigte der Referent auf, wie Handwerksbetriebe durch geschickte juristische Gestaltungen Risiken zumindest minimieren können.

- Praxisseminar 3.1.16 „Neue Geschäftsmodelle und Märkte für das Handwerk“

In der letzten Zeit tun sich für das Handwerk – insbesondere jenes des Bau- und Ausbaugewerbes – zunehmend große Chancen im Bereich des PPP auf: des Public Private Partnership. Dabei handelt es sich nicht um ein bloßes „Outsourcing“ einiger Aufgaben der öffentlichen Hand, sondern vielmehr um ein umfangreiches Betreibermodell – meist für öffentliche Gebäude. Die Chancen und Risiken, die sich aus diesen immer populärer werdenden Konstruktionen ergeben, waren Gegenstand des ersten Teiles dieses Seminars und wurden auch an einem Praxisbeispiel aus Hamburg exemplarisch dargestellt.

Neben dem Geschäftsmodell des PPP hatte das Seminar noch einen weiteren Schwerpunkt. In einem zweiten Teil ging es um die Möglichkeiten von Franchising im Handwerk, die mit ihren Vor- und Nachteilen erörtert wurden. Dabei wurde ebenfalls auf ein Praxisbeispiel näher eingegangen. Drei erfolgreiche Franchising-Systeme im Handwerksbereich stellten sich den Teilnehmern vor und erläuterten die für sie wichtigen Punkte im Franchising-Bereich jeweils aus ihrem Blickwinkel.

Das Seminar fand vom 07.10. - 09.10.2008 in Trier statt und hatte mit 19 Teilnehmern eher mäßigen Zuspruch von der Beraterseite. Dies dürfte nicht zuletzt daran liegen, dass das Thema PPP bereits in früheren Seminaren ausgiebig behandelt wurde.

- Praxisseminar 3.2.1 „Gesellschafts- und steuerrechtliche Aspekte des Umwandlungsrechts“

Der Wechsel der Rechtsform, Unternehmenszusammenschlüsse, Joint Ventures oder auch Sitzverlegungen über die Grenze sind mögliche Anlässe, bei denen die Vorschriften des Umwandlungsgesetzes und des Umwandlungssteuergesetzes berücksichtigt werden müssen. Auf Grund der zahlreichen wichtigen Neuerungen in beiden Gesetzen interessierten sich 23 Personen für dieses Seminar, das von 14.06 – 16.06.2008 in Heidelberg stattfand.

Wesentliche Neuerungen gab es insbesondere durch folgende Punkte:

- Wegfall einer Vermögensaufstellung
- Abschaffung von Zustimmungsvorbehalten Dritter
- Ermöglichung grenzüberschreitender Verschmelzungen
- Abschaffung der einbringungsgeborenen Anteile durch zeitanteilige Nachversteuerung
- Ermöglichung steuerneutraler internationaler Umwandlungen
- Streichung des Übergangs von Verlustverträgen
- teilweise erhebliche Verkomplizierung.

- Praxisseminar 3.2.3 „Insolvenzrecht und Krisenberatung“

Die Insolvenzberatung spielt im Handwerk eine unverändert große Rolle. Durch die seit Jahren stark rückläufige Eigenkapitalbasis sowie die zunehmende Zurückhaltung der Banken bei der Vergabe von Krediten fehlen in nahezu sämtlichen Gewerke die notwendigen Reserven, konjunkturell schwierige Zeiten unbeschadet zu überstehen. Dieser Zusammenhang treibt immer mehr Handwerksunternehmen in die Krise und sogar in die Insolvenz. Hinzu kommt, dass einzelne Vorschriften und Möglichkeiten, welche die Insolvenzordnung zur Vermeidung und bei der Abwicklung von Insolvenzfällen bietet, bei den Betrieben weitgehend unbekannt sind. Die Steuerung der GmbH in der Unternehmenskrise sowie die Vorschriften der Insolvenzordnung standen folglich im Mittelpunkt der beiden ersten Referate. Die möglichen Ursachen einer Unternehmenskrise sowie Möglichkeiten der Früherkennung und Sanierung waren Gegenstand des abschließenden Vortrags.

Das große Interesse an dieser Thematik spiegelt die Teilnehmerzahl wider. 26 Teilnehmer meldeten sich für das Seminar vom 01.07. - 03.07.2008 in Cuxhaven an. Das Seminar wird deshalb auch in 2009 angeboten werden.

- Praxisseminar 3.2.4 „Personalmanagement“

Steigende Konkurrenz und hohe Personalkosten charakterisieren die aktuelle Wirtschaftssituation. Arbeitszeitflexibilisierung kann insbesondere in diesen Zeiten ein wichtiges Instrument zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben darstellen. Aus diesem Grund veranstaltete das Ludwig-Fröhler-Institut ein ZDH-Praxisseminar in Prien am Chiemsee vom 15. bis 17. Oktober. Den 17 Teilnehmern der Kammern

und Verbände aus dem Bundesgebiet wurde ein breites Themenspektrum von den psychologischen Grundlagen der Motivation der Mitarbeiter über adäquates Führungs- und Leitungsverhalten im Betrieb bis hin zu den rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit geboten.

Flexible Arbeitszeitmodelle können Unternehmen helfen, den Personalbestand an eine schwankende Auftragslage anzupassen, eine erhöhte Kundenorientierung zu gewährleisten oder betriebliche Kapazitäten besser auszulasten. Zudem ermöglichen flexible Arbeitszeiten eine individuelle Anpassung der Arbeitszeit an die privaten Bedürfnisse der Mitarbeiter. Die oft resultierende Erhöhung der Arbeitsmotivation steigert die Produktivität der Betriebe. Bei Arbeitszeitflexibilisierung sind zunächst arbeitsrechtliche Grundanforderungen zu beachten. Tarifverträge, das Betriebsverfassungsgesetz, das Arbeitsrecht und sozialversicherungsrechtliche Gesetze begrenzen den Spielraum von Unternehmen bei Arbeitszeitflexibilisierung und können die Einführung erheblich erschweren. Aus der Vielzahl der Arbeitszeitmodelle (Jahresarbeitszeit, Gleitzeit, Schichtarbeit, etc.) ist zudem betriebsindividuell das adäquate Konstrukt auszuwählen.

- Praxisseminar 3.2.5 „Modernisierung des GmbH-Rechts (MoMiG)“

Die GmbH-Novelle (MoMiG) schafft im GmbH-Recht eine stark veränderte Ausgangssituation – insbesondere für Gründer. Mit dieser Reform sollte eine leichtere Gründung ermöglicht werden, weshalb neben zahlreichen Vereinfachungen auch die neue Rechtsform der „Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)“ eingeführt wird. Damit wird praktisch eine Kapitalgesellschaftsgründung ohne Stammkapital möglich.

Das Seminar vom 09.09. - 11.09.2008 in Potsdam zu diesem Thema widmete sich ausführlich den neuen Regelungen, so wie sie zum Seminarzeitpunkt bereits abzusehen waren. Vor allem die Haftung des GmbH-Geschäftsführers bildete einen Schwerpunkt der Ausführungen. Auf die Änderungen des MoMiG wurde nochmals im Einzelnen in einem gesonderten Vortrag eingegangen, um die Motivation des Gesetzgebers zu den jeweiligen Neuerungen besser darzustellen. Schließlich fand auch ein kurzer Vergleich der Situation im deutschen GmbH-Recht mit jener bei der englischen Limited statt. Letztere gewann auch unter deutschen Handwerksbetrieben in den letzten Jahren zunehmend an Popularität. Mit 32 Teilnehmern war dieses Seminar ausgebucht und findet somit – auch aufgrund starker Nachfrage durch nicht zum Zuge gekommene Berater – 2009 mit einem ähnlichen Konzept erneut statt.

- Praxisseminar 3.2.6 „Europäisches und internationales Wirtschaftsrecht“

Insbesondere bei grenzüberschreitender Leistungserbringung sind europäische Rechtsnormen von großer Bedeutung für Handwerksunternehmen. Sie stellen den Rahmen für das Wirtschaften der Handwerksbetriebe dar. Die vermittelten Grundlagenkenntnisse können in unterschiedlichsten Beratungssituationen insbesondere bei der strategischen Neuorientierung sowie der Internationalisierung eingesetzt werden. Im Rahmen des Seminars wurde ein systematischer Überblick über die bei Außenwirtschaftsaktivitäten besonders relevanten Rechtsbereiche gegeben. Die vermittelte Grundstruktur kann Basis einer jeden Beratung sein. Vor diesem Hintergrund wandte sich die Veranstaltung sowohl an Außenwirtschaftsberater als auch an betriebswirtschaftliche Berater.

Mit insgesamt 23 Teilnehmern traf die erstmals angebotene Veranstaltung (17.11. – 19.11.2008 in Berlin) auf großes Interesse, so dass eine Wiederholung im Jahr 2009 geplant ist.

Information und Service

Betriebswirtschaftliche Information

Information über handwerksrelevante Ergebnisse der betriebswirtschaftlichen Hochschulforschung und die Entwicklung neuer Methoden der Unternehmensführung in anderen Wirtschaftsbereichen

Auskünfte, Stellungnahmen, Gutachten im betriebswirtschaftlichen Bereich

Im Berichtsjahr wurden zahlreiche Anfragen von Handwerksbetrieben, Organisationen, Behörden, Banken, Unternehmensberatern sowie vor allem von Studenten und der Presse beantwortet. Im Mittelpunkt standen dabei Marketing-, Finanzierungs-, Buchhaltungs- und Kalkulationsfragen, Fragen zur Existenzgründung und zu Kooperationen sowie aus dem Bereich der Logistik. In diesem Rahmen unterstützte das Institut auch mehrere Fachverbände bei der Bearbeitung branchenbezogener Unterlagen sowie der Lösung von Problemen des Rechnungswesens.

Auskünfte, Stellungnahmen, Gutachten und sonstige Grundaufgaben im rechtlichen Bereich

Wie in den vergangenen Jahren erteilte die Abteilung für Handwerksrecht auch im Jahr 2008 Auskünfte zu Fragen, die das Handwerk betreffen, und nahm Stellung zu einschlägigen Rechtsproblemen. Beispielfhaft seien folgende Themen bzw. Ausführungen - in Kurzform - erwähnt:

- *Zur Zulässigkeit sog. Lehrwerkstätten-Modelle im Friseurhandwerk*

Im Vordergrund standen hier kostenpflichtige einjährige Seminare im Friseurhandwerk (sog. "Lehrwerkstatt") vor Beginn der eigentlichen dualen Ausbildung – oftmals in einem Salon des Betreibers der Lehrwerkstatt, aber nicht ausschließlich. Jedoch bildet der Betreiber der Lehrwerkstatt üblicherweise grundsätzlich keine Lehrlinge aus, die nicht das kostenpflichtige einjährige Seminar absolviert haben. Dabei kommt es ferner in einigen Fällen zu folgenden Situationen:

- Teilnehmer an diesen Lehrwerkstätten werden nach einem 6- bis 8-wöchigen Training wie reguläre Auszubildende bzw. Hilfskräfte eingesetzt, ohne dass der Charakter eines Seminars gegeben wäre
- im Anschluss an das kostenpflichtige einjährige Seminar wird aufgrund der bereits erlangten Kenntnisse und Erfahrungen die Verkürzung der Ausbildungszeit bei der zuständigen Handwerkskammer beantragt.

Hier ergab zwar nicht eine isolierte Betrachtung des Seminarvertrags allein, aber eine Gesamtbetrachtung aller Umstände, dass eine Umgehung der Ausbildungsvorschriften nach HwO und BBiG vorliegt. Wenn nach Aussage der Betreiber solcher Lehrwerkstätten üblicherweise von ihnen lediglich diejenigen Personen in ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden, die auch ein entsprechendes einjähriges "Seminar" absolviert haben, wenn zudem bedacht wird, dass später (z. B. zum Zeitpunkt des Abschlusses des schriftlichen Ausbildungsvertrages) auf Antrag sogar die Ausbildungszeit gegebenenfalls entsprechend zu verkürzen ist und dass die Seminarteilnehmer nach 6 bis 8 Wochen wie sonstige Auszubildende des Friseurhandwerks eingesetzt werden, so spricht vieles dafür, dass von Anfang an Ausbildungsverhältnisse beabsichtigt sind, wenn sie auch später nicht mit allen Seminarteilnehmern zu Ende geführt werden.

Ein Lehrgang, der von einem Ausbildungsverhältnis abzugrenzen wäre, kann vorliegend nicht angenommen werden. Ein Lehrgang ist nach dem allgemeinen Sprachgebrauch eine Lehrveranstaltung, bei der einem zahlenmäßig begrenzten Teilnehmerkreis Kenntnisse und/oder Fertigkeiten in Bezug auf ein bestimmtes Thema vermittelt werden. Dies schließt keinesfalls aus, dass sich die Lehrgangsteilnehmer im Rahmen des Lehrgangs auch praktisch betätigen. Von einem Lehrgang wird jedoch dann nicht mehr gesprochen werden können, wenn die Teilnehmer über einen längeren Zeitraum hinweg in einem auf Kundenverkehr ausgerichteten Betrieb nicht anders als sonst Auszubildende oder Hilfskräfte auch eingesetzt werden. Dabei kommt es nicht darauf an, dass es sich möglicherweise bei den Kunden, die die Lehrwerkstatt aufsuchen, um ein relativ junges Publikum handelt oder dass die Preise für die Kunden besonders günstig ausfallen. Insofern ist allein entscheidend, dass die "Lehrwerkstatt" am Markt als Friseurbetrieb auftritt, dass also allgemein Kunden mit Friseurdienstleistungen bedient werden. Die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Betrieb ist gerade typisch für ein Ausbildungsverhältnis; ein "Lehrgang" muss sich davon deutlich unterscheiden und eine Aussage wie "Schon nach 8 Wochen Training wird bereits produktiv am Kunden gearbeitet" spricht eher gegen einen Lehrgang, sondern für einen Einsatz als Hilfskraft bzw. Auszubildender – zumal wenn diese Tätigkeit nicht andauernd durch längere Veranstaltungen schulmäßiger Art unterbrochen wird.

Letztlich schließt der Betreiber der Lehrwerkstatt praktisch einen Ausbildungsvertrag - zumindest mit dem Seminarteilnehmer, der später in ein Ausbildungsverhältnis "offiziell" übernommen wird; eher aber wohl mit allen Lehrgangsteilnehmern, wobei nicht alle Ausbildungsverhältnisse zu Ende geführt, sondern nach einem Jahr beendet werden - unter der aufschiebenden Bedingung, dass vorher ein kostenpflichtiges einjähriges Seminar in seiner "Lehrwerkstatt" besucht wird. Dies beinhaltet eine unzumutbare Benachteiligung des Auszubildenden. Eine solche Bedingung ist unwirksam, führt aber nicht zur Unwirksamkeit des Berufsausbildungsvertrags insgesamt. Denn für den Berufsausbildungsvertrag gilt wie für den Arbeitsvertrag (§ 10 Abs. 2 BBiG), dass § 139 BGB keine Anwendung findet, weil hierdurch der bezweckte Schutz des Auszubildenden bzw. des Arbeitnehmers zunichte gemacht würde (vgl. nur Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 11. Aufl. 2005, § 35 Rn. 12). Die Bedingung der Absolvierung einer kostenpflichtigen "Lehrwerkstatt" ist in gewisser Weise letztlich wie eine Verpflichtung des Auszubildenden, für die Berufsausbildung eine Entschädigung (Lehrgeld) zu zahlen, zu werten und eine solche Vereinbarung ist nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG nichtig. Dies gilt umso mehr, wenn in der "Lehrwerkstätte" – ähnlich wie in

einem sonstigen Friseurbetrieb – Leistungen des Friseurhandwerks angeboten werden und wenn zudem bereits bei Abschluss eines entsprechenden Ausbildungsvertrags mit der unwirksamen Bedingung zugleich beabsichtigt ist, nach Absolvierung der Lehrwerkstättenzeit einen Antrag auf Ausbildungszeitverkürzung zu stellen, so dass die Zeit von Lehrwerkstättenausbildung und tatsächlicher Ausbildung im eigentlichen Friseursalon der Regelausbildungszeit entspricht und der Auszubildende nach wenigen Wochen in der "Lehrwerkstatt" praktisch das zu leisten hat, was ansonsten ein Auszubildender ebenfalls an Leistung in einem Friseurbetrieb erbringt.

Somit dürfte wohl davon auszugehen sein, dass faktisch Ausbildungsverhältnisse bestehen, bei denen gegen Vorschriften des BBiG und der HwO verstoßen wird. Zum einen liegen keine - schriftlichen - Ausbildungsverträge i. S. d. §§ 10 ff. BBiG vor, die in die Lehrlingsrolle nach §§ 28 f. HwO eingetragen werden können. Zum anderen werden die im Berufsbildungsgesetz festgelegten Pflichten des Auszubildenden, von dem Auszubildenden kein Lehrgeld zu verlangen, § 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, ihm kostenlos die Ausbildungsmittel zu stellen, § 6 Abs. 1 Nr. 3 BBiG, und ihm eine Ausbildungsvergütung zu zahlen, §§ 17 Abs. 1, 11 Abs. 1 Nr. 6 BBiG, umgangen.

Zudem kommt bei Seminarteilnehmern, sofern sie noch der Berufsschulpflicht unterliegen, ein Verstoß gegen die Berufsschulpflicht des Art. 39 Abs. 1 des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) in Betracht, da auch Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis in der Regel solange berufsschulpflichtig sind, bis sie ihre Schulpflicht von 12 Jahren erfüllt haben, Art. 35 Abs. 2 BayEUG. Voraussetzung eines Verstoßes wäre somit, dass der Teilnehmer / die Teilnehmerin an der "Lehrwerkstatt"

1. die vorgeschriebene Schulpflicht von 12 Jahren noch nicht erfüllt hat (bei einer üblichen Einschulung mit 6 Jahren wäre die Berufsschulpflicht erst mit Ablauf des Schuljahres, in dem das 18. Lebensjahr vollendet wird, erfüllt, wenn nicht der mittlere Schulabschluss bereits erreicht oder ein Berufsvorbereitungsjahr bzw. Berufsgrundschuljahr erfolgreich absolviert wurde) und
2. dieses kostenpflichtige einjährige Seminar nicht die Voraussetzungen für eine Befreiung von der Berufsschulpflicht gemäß Art. 39 Abs. 4 BayEUG erfüllt.

Gemäß Art. 39 Abs. 4 Nr. 1 BayEUG können Berufsschulpflichtige ohne Ausbildungsverhältnis allgemein oder im Einzelfall vom Besuch der Berufsschule befreit werden "bei einem Besuch von Vollzeitlehrgängen, die der Vorbereitung auf staatlich geregelte schulische Abschlussprüfungen dienen". Im Falle eines Jugendlichen, der die "Lehrwerkstätte" besucht, würde also dann kein Verstoß gegen die Berufsschulpflicht vorliegen, wenn das einjährige Seminar

1. als Vollzeitlehrgang einzustufen ist - was vorliegend bereits verneint wurde - und
2. auf eine staatlich geregelte schulische Abschlussprüfung vorbereitet.

Die zweite Voraussetzung, dass dieser Lehrgang auf eine staatlich geregelte schulische Abschlussprüfung vorbereitet, dürfte ebenfalls nicht erfüllt sein. Dass dieser Lehrgang unmittelbar auf den Abschluss an der Berufsschule - als einem staatlichen schulischen Abschluss - vorbereitet, ist nicht ersichtlich. Die von der Handwerkskammer abgenommene theoretische und praktische Gesellenprüfung hat außer Betracht zu bleiben, da es sich nicht um einen schulischen Abschluss handelt.

- *Zur selbständigen Tätigkeit in Bereichen, in denen sowohl ein handwerkliches als auch ein nichthandwerkliches Ausbildungsberufsbild besteht*

Es gibt bestimmte Tätigkeiten, die sowohl in einem handwerklichen Ausbildungsberufsbild als auch in einem industriellen Ausbildungsberufsbild genannt werden. Da der Zweck der Ausbildungsberufsbilder aber nicht darin besteht, über die Zulassungspflichtigkeit hinsichtlich eines selbständig ausgeübten Gewerbes zu entscheiden, kann ihnen keine abschließende Regelung darüber entnommen werden, ob eine Tätigkeit dem Kernbereich eines zulassungspflichtigen Handwerks angehört oder nicht, wenn diese Tätigkeit in handwerksmäßiger Betriebsform ausgeübt wird. Mit anderen Worten: Tätigkeiten, die in einem industriellen Ausbildungsberufsbild ebenfalls aufgeführt sind, können gleichwohl dem Kernbereich eines zulassungspflichtigen Handwerks zugehören. Diese Auffassung wurde zwischenzeitlich bestätigt durch den Beschluss des VG Sigmaringen vom 14. 11. 2008 – 8 K 1516/08 – (GewArch 2009, 38 f.). Die entgegengesetzte Auffassung vertrat das AG Göppingen in seinem Beschluss vom 16. 05. 2008 – 16 OWI 16 Js 7162/08 – (GewArch 2008, 456).

- *Zur Verwaltungsaktqualität einer vom Prüfungsausschutzworsitzenden unterzeichneten Bescheinigung über das (Nicht-)Bestehen der Gesellenprüfung*

Mangels Behördenqualität des Gesellenprüfungsausschusses handelt es sich nicht um einen Verwaltungsakt, so dass auch keine Rechtsbehelfsbelehrung erforderlich ist. Der Verwaltungsakt ist erst in dem von der Körperschaft (Handwerkskammer / Innung) ausgestellten Bescheid über die bestandene Prüfung, mit dem das Zeugnis nach § 27 der einschlägigen Gesellenprüfungsordnung (GPO) übersandt/ausgehändigt wird, oder in dem Bescheid über die nicht bestandene Prüfung nach § 28 GPO zu sehen, mit denen jeweils die Entscheidung des Prüfungsausschusses dem Prüfling über das (Nicht-)Bestehen durch die zuständige Körperschaft schriftlich bekannt gegeben wird. Dieser Bescheid über das Nichtbestehen bzw. das Anschreiben, mit dem das Prüfungszeugnis übersandt oder das bei Aushändigung des Zeugnisses mit überreicht wird, sind mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

Bei der Bescheinigung nach § 26 Abs. 2 GPO handelt es sich nicht um die schriftliche Bekanntgabe einer Entscheidung an den Prüfling in Form eines Verwaltungsakts, sondern um eine "vorläufige" Bescheinigung, die den Zeitraum bis zu dem Zeitpunkt überbrücken helfen soll, an dem dem Prüfling die Entscheidung des Prüfungsausschusses über das Bestehen oder Nichtbestehen der Gesellenprüfung seitens der Behörde in Form eines Verwaltungsakts – und nicht nur seitens des Prüfungsausschusses – schriftlich bekannt gegeben wird.

Die Ausstellung der "vorläufigen" Bescheinigung seitens des Prüfungsausschussvorsitzenden ist auch sinnvoll. Eine Vorlage dieser Bescheinigung durch den Prüfling über das Nichtbestehen der Prüfung zeigt dem Lehrherrn an, dass das Ausbildungsverhältnis noch nicht durch die Prüfungsabnahme vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit beendet wurde. Die "vorläufige" Bescheinigung über die bestandene Gesellenprüfung kann dem Geprüften bei der Suche nach einem Arbeitsverhältnis helfen, solange er noch nicht den endgültigen Bescheid bzw. das Prüfungszeugnis vorlegen kann.

Aus § 30 GPO kann ebenfalls nicht auf das Erfordernis einer Rechtsbehelfsbelehrung bei der Bescheinigung des Prüfungsausschussvorsitzenden geschlossen werden. Zwar sind danach Entscheidungen eines Prüfungsausschusses bei ihrer schriftlichen Bekanntgabe an den Prüfling mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Jedoch setzt die Rechtsbehelfsbelehrung gemäß § 70 VwGO einen Verwaltungsakt voraus; dieser wiederum verlangt die Behördeneigenschaft und kann hier erst in der Bekanntgabe an den Prüfling über das (Nicht-)Bestehen der Gesellenprüfung durch die zuständige Körperschaft – nicht aber in einer Bekanntgabe oder Bescheinigung seitens des Vorsitzenden eines Organs – gesehen werden. Die Bescheinigung des Prüfungsausschussvorsitzenden ist daher nicht als Bekanntgabe eines Verwaltungsakts i. S. d. genannten § 30 GPO zu verstehen; sondern die schriftliche Bekanntgabe ist erst in den Verwaltungsakten gem. §§ 27, 28 GPO zu sehen.

Etwas anderes könnte nur angenommen werden, wenn die Bescheinigung, die der Ausschussvorsitzende unterzeichnet, als Aussteller die zuständige Körperschaft – nicht den Prüfungsausschuss – ausweist und der Ausschussvorsitzende ermächtigt ist, insoweit für die Innung bzw. die Handwerkskammer (je nachdem, ob es sich um einen Innungsgesellenprüfungsausschuss oder den Gesellenprüfungsausschuss einer Handwerkskammer handelt) zu unterzeichnen. Dann müsste aber die Bescheinigung weiterhin zur Regelung eines Einzelfalls erteilt worden sein, um den Verwaltungsaktbegriff des § 35 VwVfG zu erfüllen, und nicht wie hier lediglich eine Auskunft beinhalten, dass der Prüfling die Prüfung (nicht) bestanden hat. Insoweit wird mit der Bescheinigung keine eigenständige Regelung getroffen, sondern nur eine Tatsache, dass der Prüfungsausschuss zu dem Ergebnis gekommen ist, dass der Prüfling die Gesellenprüfung (nicht) bestanden hat, bescheinigt.

Rechtswirkungen ergeben sich nicht aus der Bescheinigung, sondern aus der mündlichen Mitteilung/Bekanntgabe seitens der Prüfungsausschussvorsitzenden über das Bestehen der Gesellenprüfung. Bereits diese beendet üblicherweise das Lehrverhältnis, und zwar kraft Gesetzes; § 21 Abs. 2 BBiG. Diese Norm, dass bereits die Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (selbst) zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses führt, war angesichts fehlender Behördenqualität des Prüfungsausschusses notwendig, da dieser selbst keinen Verwaltungsakt mit Regelungswirkung erlassen kann.

Dem Urteil des BAG vom 16.06.2005 – 6 AZR 411/04 – und der dort in Bezug genommenen Rechtsprechung zu § 14 Abs. 2 BBiG a. F. ist nichts anderes zu entnehmen. In dem genannten Urteil heißt es unter Rdnr. 19:

"a) Nach § 14 Abs. 1 BBiG aF endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis nach § 14 Abs. 2 BBiG aF bereits "mit Bestehen der

Abschlussprüfung". Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Abschlussprüfung erst dann bestanden, wenn das Prüfungsverfahren abgeschlossen und das Ergebnis der Prüfung mitgeteilt worden ist (7. Oktober 1971 - 5 AZR 265/71 - AP BBiG § 14 Nr. 1 = EzA BBiG § 14 Nr. 2; 31. Oktober 1985 - 6 AZR 557/84 - BAGE 50, 79; 16. Februar 1994 - 5 AZR 251/93 - BAGE 76, 10). Diese Voraussetzung ist in der Regel dann erfüllt, wenn der Prüfungsausschuss über das Ergebnis der Prüfung einen Beschluss gefasst und diesen bekannt gegeben hat. Diesen Anforderungen entspricht auch § 21 APO. Nach § 21 Abs. 1 APO stellt der Prüfungsausschuss gemeinsam die Ergebnisse der einzelnen Prüfungsleistungen sowie das Gesamtergebnis fest. Er soll dem Prüfungsteilnehmer am letzten Prüfungstag mitteilen, ob er die Prüfung "bestanden" oder "nicht bestanden" hat (§ 21 Abs. 5 Satz 1 APO). Hierüber wird dem Prüfungsteilnehmer unverzüglich eine vom Vorsitzenden zu unterzeichnende Bescheinigung ausgehändigt und dabei als Termin des Bestehens bzw. Nichtbestehens der Tag der letzten Prüfungsleistung eingesetzt (§ 21 Abs. 5 Satz 2 und 3 APO)."

- *Zur Ableistung weiterer Teile aus den übrigen Prüfungsbereichen an Prüfungstagen mit schriftlichen Prüfungsleistungen über die Dauer von 300 Minuten hinaus*

Der Schutz der – üblicherweise noch relativ jungen - Prüflinge in einer Gesellenprüfung gebietet es, an einem Prüfungstag, an dem bereits fünfständige schriftliche Prüfungsleistungen absolviert werden, von ihnen keine weitere Prüfungsleistungen – selbst wenn sie praktischer Natur sind – abzuverlangen. Dies folgt indirekt aus der Regelung des neuen § 18 Abs. 3 der Prüfungsordnung: "Sind an einem Tag ausschließlich schriftliche Prüfungsleistungen zu erbringen, soll die Dauer der Prüfung 300 Minuten nicht überschreiten." Bei deutlich kürzeren schriftlichen Prüfungsleistungen können jedoch auch praktische Prüfungsteile angesetzt sein, so dass die Dauer von 5 Stunden Prüfungsleistungen an einem Tag deutlich überschritten werden darf; gleichwohl ist aber immer die besondere Prüfungssituation und die damit verbundene Belastung für die jugendlichen Prüflinge bei der Festlegung der täglichen Prüfungsdauer zu berücksichtigen, selbst wenn dies für die prüfende Körperschaft bedeutet, dass sich damit ggf. der Prüfungsablauf um einen Tag verlängert.

- *Zur Zulässigkeit einer Innungsgeschäftsstelle außerhalb des Innungsbezirks*

Zwar wird aus der Integrationsfunktion, die auch von der Geschäftsstelle wahrzunehmen ist, in der Regel folgen, dass die Geschäftsstelle im Innungsbezirk liegen sollte. Sind jedoch administrative, wirtschaftliche oder andere bedeutsame Gründe vorhanden, die dringend für eine andere Regelung sprechen, sind Ausnahmen von diesem Grundsatz zulässig. Bei Innungen mit kleinerer Mitgliederzahl kann es schon aus finanziellen Erwägungen heraus geboten sein, mit der Nachbarinnung eine gemeinsame Geschäftsstelle zu unterhalten oder diese Innungsgeschäftsstelle bei einem Landesinnungsverband anzusiedeln, um die Innungsaufgaben erfüllen zu können. Die zivilrechtliche Unterscheidung zwischen Rechtssitz einerseits und Ort der Geschäftsführung bzw. Verwaltung (Geschäftssitz bzw. Verwaltungssitz) andererseits sowie die herrschende Meinung, dass bei juristischen Personen des Zivilrechts kein notwendiger Zusammenhang zwischen Rechtssitz und Ort der Geschäftsstelle besteht, lässt sich in gewissem Umfang – abgesehen von der Integrationsfunktion – auch auf Selbstverwaltungskörperschaften des öffentlichen Rechts übertragen, so dass es keinen zwingenden Grundsatz dergestalt gibt, dass die Geschäfts- bzw. Verwaltungsstelle bei Selbstverwaltungskörperschaften ausnahmslos in dem Bezirk liegen muss, für den die Zuständigkeit wahrgenommen werden soll.

Die Aufsicht der Handwerkskammer über die Innung richtet sich – ebenso wie die Pflichtzugehörigkeit der Innung zur Kreishandwerkerschaft – nach ihrem satzungsmäßigen Sitz (Rechtssitz). Dieser Sitz ist – anders als der Ort der Geschäftsstelle – zwingend im Innungsbezirk zu wählen, wie sich aus Sinn und Zweck der Organisationsregelungen der HwO ergibt. Liegt die Geschäftsstelle – im Gegensatz zum Rechtssitz – in einem begründeten Ausnahmefall außerhalb des Bezirks der Handwerkskammer, so kann gleichwohl das Handeln der Innung ausreichend beaufsichtigt werden. Die eigentliche Tätigkeit der Innung bezieht sich schließlich nicht auf das Gebiet, in dem die Geschäftsstelle liegt, sondern auf den Innungsbezirk und die Innungsmitglieder. Hoheitliche Anordnungen der Kammer an die Innung im Rahmen der Aufsicht richten sich an die Innung bzw. die Innungsorgane, nicht aber an die Geschäftsstelle als solche. Die Zugehörigkeit der Innung zum Handwerkskammerbezirk geht nicht dadurch verloren, dass sich die Geschäftsstelle außerhalb des Bezirks befindet.

Die Abteilung für Handwerksrecht des Ludwig-Fröhler-Instituts für Handwerkswissenschaften sorgte im Berichtsjahr wiederum dafür, dass in der für den Gewerbebereich führenden Fachzeitschrift „Gewerbearchiv“

mit seiner vierteljährlichen Beilage „Wirtschaft und Verwaltung“ der Darstellung der Rechtsprobleme des Handwerks ein gebührender Raum gewährt wurde. Insbesondere wurden seitens der Abteilung für Handwerksrecht Urteile und Beschlüsse für das Gewerbearchiv, das im Berichtszeitraum 190 Gerichtsentscheidungen veröffentlichte, aufbereitet.

Speziell mit Problemen aus dem handwerklichen Bereich setzen sich folgende Beiträge in dieser Fachzeitschrift auseinander:

- Dürr, Wolfram: Handwerkskammer als Einheitlicher Ansprechpartner – Anmerkungen zu Palige, GewArch 2007, 273, GewArch 2008, S. 25 - 26.
- Windoffer, Alexander: Ein Jahr EU-Dienstleistungsrichtlinie: Zur Diskussion um den einheitlichen Ansprechpartner unter Berücksichtigung des "Kammermodells", GewArch 2008, S. 97- 102.
- Kormann, Joachim: Die Finanzaufsicht der Handwerkskammer über die Kreishandwerkerschaft, GewArch 2008, S. 148 - 156.
- Stork, Stefan: Die neue EU/EWR-Handwerk-Verordnung, GewArch 2008, S. 177 - 186.
- Kormann, Joachim / Hüpers, Frank: Inländerdiskriminierung durch Meisterpflicht?, GewArch 2008, S. 273 - 279.
- Schöbener, Burkhard: Verwaltungsrechtliche Organstreitigkeiten im Kammerrecht, GewArch 2008, S. 329 - 334.
- Zimmermann, Eric: Die "Altgesellenregung" nach § 7b HwO, GewArch 2008, S. 334 - 340.
- Kluth, Winfried: Beitragsbonus für Innungsmitglieder und Kammerrecht, GewArch 2008, S. 377 - 383.
- Biernert, Wolf-Rüdiger: Kooperation von Kammern, E-Government und die EG-Dienstleistungsrichtlinie, GewArch 2008, S. 417 - 426.
- Wilbert, Karl-Jürgen: Wege zum Handwerksrecht in Südosteuropa, Sonderbeilage zum Gewerbearchiv 2008.
- Blanke, Hermann-Josef: Zur Verbandskompetenz und Staatsaufsicht anlässlich der Verordnung des "Einheitlichen Ansprechpartners" bei den Wirtschaftskammern, WiVerw 2008, 191 – 211.

Bibliothek und Archiv

Die Neuanschaffungen für die Bibliothek orientieren sich wie bisher an den aktuellen Forschungsaufgaben des Instituts. Der Buch- und Schriftenbestand konnte im Berichtsjahr um zahlreiche Standardwerke und spezifische Publikationen ergänzt werden. Außerdem wurde vom Institutsleiter wieder eine Reihe neuester Fachpublikationen kostenlos zur Verfügung gestellt, wodurch der Bestand aktualisiert und erweitert werden konnte. Die Bibliothek wird einerseits von den Mitarbeitern des Instituts bei der Erstellung ihrer Veröffentlichungen und bei ihrer täglichen Arbeit genutzt. Andererseits steht sie Interessierten aus den Handwerksorganisationen, staatlichen Stellen sowie Studenten, Doktoranden und Habilitanden für Literaturrecherchen zur Verfügung. Studenten nutzen die Bibliothek auch für Seminar- und Diplomarbeiten, die von den Mitarbeitern des Instituts betreut werden.

Ausbau der Internetpräsenz

Um die Forschungsergebnisse zeitnah und für alle Interessenten kostenlos zugänglich zu machen, wurde die Internetpräsenz weiter ausgebaut. Unter der Adresse www.lfi-muenchen.de findet der interessierte Leser viele Informationen über die beiden Abteilungen des Instituts sowie ihre aktuellen Forschungsergebnisse. Mehr als 100.000 Seitenaufrufe im letzten Jahr belegen die hohe Resonanz.

Besonders hoch waren die Zugriffszahlen im Menüpunkt „Werkzeugkasten“. Hier werden Betrieben nützliche Instrumente zur Unternehmensführung kostenlos angeboten. Um den Interessenten den Zugriff zu erleichtern, wurde eine zusätzliche Domain ins Leben gerufen. Unter der Adresse www.Management-Werkzeugkasten.de können interessierte Handwerksbetriebe direkt auf die Instrumente zugreifen. Dies erleichtert auch die Quellenangaben in Presseberichten.

Projekte

Projekte des Forschungs- und Arbeitsprogramms

Abgeschlossene Projekte

Einheitlicher Ansprechpartner und deutscher Föderalismus: der Zwang zur Kooperation – Probleme bei der Umsetzung der Art. 6 ff. der EU-Dienstleistungsrichtlinie

Ende des Jahres 2006 wurde nach langen streitigen Verhandlungen die EU-Dienstleistungsrichtlinie (DLR) erlassen und veröffentlicht. Neben manch anderem verpflichtet sie die Mitgliedstaaten zur Einrichtung sog. „einheitlicher Ansprechpartner“ (EA) für Dienstleister aus anderen EU-Mitgliedstaaten bis Ende 2009.

Diese vom EU-Recht vorgegebene Institution des EA und die notwendige Umsetzung des Auftrags aus Art. 44 DLR werfen zahlreiche Fragen auf, die bislang – soweit sie überhaupt ins Bewusstsein des Handelnden traten – vielfach zweifelhaft, strittig und unentschieden geblieben sind. Damit gehen, soweit solche Fragen Zuständigkeiten betreffen, tendenziell Kompetenzkonflikte einher, seien sie nun positiver Natur, wie grundsätzlich der Streit um die Zuordnung des EA zu Kommunen oder Kammern, oder negativer Art, wie – wenn auch nicht offen ausgetragen, so zumindest latent schwelend – anfängliche Unsicherheit über die Umsetzungspflicht zwischen Bund und Ländern.

Die vorliegende Arbeit will zur Lösung der auftretenden vielfachen Probleme (u.a. Zuordnungsentscheidung, Regelungsform und Regelungskompetenz, Betriebsverhältnis des EA, Finanzierung, Aufsichts- und Datenschutzfragen, Gestaltung der Rechtsbeziehungen und Aufgabenverteilung zwischen möglichen Kooperationspartnern) einen Teilbeitrag aus rechtlicher Sicht leisten. Dies soll den jeweils Verantwortlichen helfen, die auftretenden Probleme möglichst rasch und umfassend zu sichten, vor allem strittige Fragen angemessen und vollständig zu beantworten und bestehende oder auftretende Konflikte politisch zu entscheiden oder sie aufzulösen.

Im Ergebnis hält der Verfasser aus rechtlichen und fachlichen Erwägungen eine Kooperationslösung der Länder und Wirtschafts- bzw. Berufskammern für zwingend geboten, eine Mitwirkung des Bundes in gewissem Umfang für notwendig und eine Einbeziehung der kommunalen Kreisebene für empfehlenswert. Folgende Einzelergebnisse und Vorschläge aus dem Forschungsauftrag sind hervorzuheben:

Der Umsetzungsauftrag aus Art. 44 DLR richtet sich an den Mitgliedstaat. Die Wahrnehmung von Rechten und Pflichten zur Umsetzung im föderal verfassten Deutschland trifft dagegen im wesentlichen die Länder, deren Parlamente und Exekutivorgane - bei grundsätzlicher sachlicher Gestaltungsfreiheit jedes einzelnen Landes im Rahmen der DLR.

Eine bundesweit einheitliche Entscheidung der Länder über Zuordnung und Struktur des EA ist weder zu erwarten noch rechtlich notwendig. Erforderlich ist zwar keine Homogenität, jedoch Kompatibilität der verschiedenen Lösungen. Dies erzwingt Kooperation und Koordination.

Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit sachlicher und zeitlicher Kooperation besteht in mehrfacher Hinsicht: bei Rahmenregelungen für die sowie im Vollzug durch die EA, zwischen Bund und Ländern, zwischen den Ländern untereinander, zwischen Legislativ- und Exekutivorganen sowie zwischen verschiedenen Trägern des EA. Die Kooperation verwirklicht sich für die Rahmenregelung zweckmäßig zunächst über faktische Abstimmung durch die beteiligten Exekutiven (z.B. Beschlüsse von Ministerkonferenzen), parallel dazu durch notwendige Entscheidungen der Legislative, abschließend in einer formalisierten, rechtlich verbindlichen Übereinkunft über die Kooperation der Träger. Geeignete Rechtsinstitute zur Regelung der Kooperationsverhältnisses sind vor allem der öffentlich-rechtliche Kooperationsvertrag sowie (auf Landesebene) grundsätzlich auch die Anstalt des öffentlichen Rechts. Vertragspartner sind dabei die Länder sowie zweckmäßigerweise Dachverbände von Kammern und Kommunen.

Die Aufgabenverteilung zwischen den Kooperationspartnern kann nur teilweise von der staatlichen Seite vorgegeben werden. Sie bedarf in weiten Teilen einer Einigung der Beteiligten durch öffentlich-rechtlichen Vertrag. Die front-office-Funktionen gem. Art. 6 DLR (Entgegennahme der Einzelaufträge, -anfragen, -gesuche, Änderungsinformationen und deren Weitergabe oder direkte Beantwortung) sollten dabei den Kammern, die inhaltliche Gestaltung der allgemeinen Informationen gem. Art. 7 DLR („contents“) samt Änderungs- und Übersetzungsdienst sowie Konzeptions- und Koordinationsaufgaben den Ländern, die interne Abwicklung von Benutzergebühren und die Übernahme interner Vollzugsaufgaben könnten den

Kommunen zugeordnet werden. Konzeption und Betrieb der Kommunikationsstrukturen betreffen alle Kooperationspartner gleichermaßen.

Die Einbeziehung von Inländern in den Service des EA wird weder durch EU-Recht noch durch deutsches Verfassungsrecht (Art. 3, Abs. 1, 2 Abs.1, 12 Abs.1 GG sowie entsprechende Grundrechte der Länderverfassungen) erzwungen, sondern steht der politischen Entscheidung frei. Diese hat zahlreiche Vorteile wirtschafts-, verbands-, staats-, und verwaltungspolitischer Art abzuwägen gegen deutlich höhere Kosten. Bisher besteht zu Recht grundsätzliche Neigung zu einer Einbeziehung auch der Inländer. Sollte im Falle der Einbeziehung eine „Stufenlösung“ (nur ausländische Dienstleister Ende 2009, inländische erst später) erwogen werden, so empfehlen sich eine rechtsverbindliche Festlegung des „Das“ und „Wann“ der 2. Stufe bereits bei Umsetzung der 1. und ihre kurzfristige Folge nach einem, höchstens zwei Jahren.

Die erheblichen Kosten von Einrichtung und Betrieb des EA, insbesondere Anlaufkosten und laufende Aufwendungen für Personal und Kommunikation, fallen im wesentlichen den Ländern zur Last. Sie sind nur teilweise auf Kammern, Kommunen und Nutzer abwälzbar.

Für die Arbeit der Kooperation gelten die Datenschutzgesetze der Länder für öffentliche Stellen – soweit sie voneinander abweichen, die jeweils strengsten Vorschriften. Größere Probleme oder gesetzlicher Änderungsbedarf sind hier nicht zu erwarten.

Eine Erledigung von Aufgaben des EA durch nicht staatliche Stellen bedarf staatlicher Aufsicht. Diese wird ausgeübt von den einzelnen Ländern jeweils gegenüber den auf ihrem Gebiet liegenden beteiligten Kammern bzw. Kommunen. Aufsichtsübung und Kooperation sind zu trennen; sie stehen jedoch nicht in Gegensatz zueinander, sondern ergänzen sich. Die Wahl zwischen Rechts- oder Fachaufsicht bzgl. des EA ist verfassungsrechtlich nicht vorgegeben, sondern obliegt rechts-, staats- und verbandspolitischer Abwägung. Sie sollte aus praktischen Gründen möglichst einheitlich getroffen werden. Angesichts des übergreifenden Kooperationsgedankens und des insgesamt fehlenden Eingriffscharakters liegt Selbstbeschränkung auf Rechtsaufsicht nahe.

Grenzen der Beitragsreduzierung in Kammerorganisationen am Beispiel der Handwerkskammer

Der Gesetzgeber hat mit der Handwerksnovelle 2004 die Förderung von Existenzgründungen auch auf das Beitragsrecht der Handwerkskammern erstreckt. Nach § 113 Abs. 2 HwO sind Kleinstunternehmer des § 90 Abs. 3 HwO unter 5200 € Gewinn aus Gewerbebetrieb vom Beitrag der Handwerkskammern befreit. Ebenso sind natürliche Personen im ersten Jahr einer Existenzgründung (nach dem 31.12.2003) vom Grund und Zusatzbeitrag befreit, im 2. und 3. Jahr vom hälftigen Grund- und vom Zusatzbeitrag und im 4. Jahr vom Zusatzbeitrag, soweit der Gewinn aus Gewerbebetrieb 25.000 € nicht übersteigt. Was arbeitsmarktpolitisch motiviert war und eine sinnvolle Ergänzung im Gesamtkonzept der Existenzgründerprivilegierung sein mag, ist angesichts der allgemeinen Beitragspflicht als wesentliches Element der Pflichtmitgliedschaft in der Kammer eine einschneidende Maßnahme. Die vorliegende Untersuchung nimmt den 2004 novellierten §113 Abs. 2 HwO zum Anlass, allgemein und grundsätzlich die Spielräume aufzuzeigen, die aus verfassungsrechtlicher Sicht gesetzliche Beitragsreduzierungen, d.h. (volle) Befreiungen oder (teilweise) Minderungen, ermöglichen, aber auch die einfachgesetzlichen Spielräume, die den Kammern als Satzungsgeber verbleiben, sowie das Wechselspiel zwischen Pflichtmitgliedschaft, Beitragsgestaltung und Satzungsautonomie zu beleuchten. Die Untersuchung kommt im Wesentlichen zu folgenden Ergebnissen:

1. Bei allen Beitragsreduzierungen – auch den gesetzlichen – ist zu beachten, dass die Beitragspflicht eine der Hauptpflichten der Mitglieder der Handwerkskammern ist, soweit sie selbständige Handwerker oder Inhaber handwerklicher Betriebe sind.
2. Zwar wird die Mitgliedschaft in ihrem legitimierten Bestand nicht dadurch berührt, dass einzelne Rechte oder Pflichten von Mitgliedern modifiziert werden oder entfallen. Wenn allerdings Rechte oder Pflichten betroffen sind, die zum Kernbereich des Mitgliedsverhältnisses gehören, wirkt sich dies grundsätzlich auf das gesamte Mitgliedsverhältnis aus.
3. Eine Mitgliedschaft, die dem Gedanken der solidarischen Aufgabenerledigung nicht mehr gerecht wird, weil sich nicht mehr alle selbständigen Handwerker grundsätzlich angemessen an den Kosten beteiligen, entspricht nicht dem gesetzgeberischen Leitbild. Dieses Leitbild ist Grundlage der wirtschaftlichen Selbstverwaltung und damit auch Voraussetzung für die Verfassungsmäßigkeit der Pflichtmitgliedschaft. Unter diesem Blickwinkel war daher auch der neu eingeführte § 113 Abs. 2 HwO zu untersuchen.

4. Kammerbeiträge sind „Vorzugslasten“. Bei ihrer Ausgestaltung, d.h. auch bei der Festlegung von Beitragsbefreiungen oder -minderungen haben Gesetzgeber und Satzungsgeber das Gleichheitsgebot des Art. 3 Abs. 1 GG, den Sozialstaatsgrundsatz und im Rahmen von Art. 2 Abs. 1 GG Äquivalenzprinzip und Kostendeckungsprinzip zu beachten.

5. „Beitragsfremde Ziele“ aus anderen öffentlichen Interessen heraus können zur Einführung von Ausnahmetatbeständen von der allgemeinen Beitragspflicht führen. Derartige Regelungen des Gesetz- bzw. Satzungsgebers müssen sich jedoch zusätzlich im Rahmen der Gesetzgebungs- bzw. Verbandskompetenz halten und dürfen nicht im Widerstreit zur funktionalen Selbstverwaltung der Wirtschaft stehen.

6. Der Gesetzgeber muss sich am Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip orientieren: Er darf die Zuständigkeiten nicht verwischen und die von ihm eingerichtete Selbstverwaltungsorganisation nicht durch Detailregelungen aushöhlen, indem er eine Ausgestaltung vorgibt, die mit dem Grundgedanken autonomer interessengerechter Selbstverwaltung bzw. effektiver öffentlicher Aufgabenwahrnehmung unvereinbar ist.

7. Dabei hat der Gesetzgeber jedoch einen weiten Spielraum für gesetzliche Vorgaben zu Beitragssatzungen der Kammern und zwar auch, wenn sie ins Detail gehen. Eine Verletzung der den Kammern als funktionalen Selbstverwaltungskörperschaften zustehenden Satzungsautonomie ist nur bei einer in der Gesamtschau festzustellenden übermäßig ins Detail gehenden Regelung und weitestgehender Beschneidung sämtlicher Spielräume anzunehmen.

8. Inhaltlich hat sich auch der Gesetzgeber an die Aspekte Vorteilsbemessung und Leistungsfähigkeit zu halten. Bei der derzeitigen Regelung in § 113 Abs. 2 HwO zur Beitragsfreistellung für Kleinunternehmen und Beitragsbefreiungen bzw. -erleichterungen für Existenzgründer sind verfassungsrechtliche Zweifel im Hinblick auf die dort in Satz 7 generell vorgegebene Untergrenze von (nur) 55% beitragspflichtiger Mitglieder zur Wahrung der Beitragsgerechtigkeit der Mitglieder untereinander bzw. zur Einhaltung des Äquivalenzprinzips angezeigt.

9. Damit die Kammer als Satzungsgeber tätig werden kann, ist es aufgrund des Vorbehalts des Gesetzes erforderlich, dass der parlamentarische Gesetzgeber die Aufgaben und Regelungsgegenstände festlegt, die er dem Satzungsgeber erlaubt, selbstverantwortlich zu gestalten, und ihn inhaltlich je nach Grundrechtsberührung durch engere oder weitere Vorgaben anleitet.

10. Grundsätzlich genießen die Kammern Satzungsautonomie und können daher im Rahmen der Gesetze eigenständige Beitragssatzungen erlassen. Der Beschluss der Beitragssatzung muss aus dem Ergebnis eines demokratischen Willensbildungsprozesses im Inneren resultieren und es muss eine klare Zuordnung der Verantwortung für die in der Beitragssatzung beschlossenen Belastungen der Mitglieder erfolgen können.

11. Trotz zunehmender Vorgaben durch den Gesetzgeber verbleibt den Kammern inhaltlich noch ausreichend Spielraum bei der Festsetzung von Beiträgen. Neben den Vorgaben aus §113 Abs. 2 HwO haben sie darauf zu achten, dass beabsichtigte Beitragsreduzierungen dem Äquivalenzprinzip und dem Gleichheitssatz und die Satzung insgesamt dem Kostendeckungsprinzip gerecht werden. Insoweit strahlen die gesetzlichen Bestimmungen – über ihren Wortlaut hinaus - auf den Ermessensspielraum der Kammern aus, da diese die gesetzlichen Zwangspunkte zu beachten und gleichzeitig die Kohärenz und Verfassungsmäßigkeit der Beitragssatzung zu gewährleisten haben.

12. Die Kammerverwaltung ist im Rahmen des Vollzugs an die Vorgaben der Verfassung, der Gesetze sowie der eigenen Satzung der Handwerkskammer gebunden. Für Einzelfallentscheidungen im Rahmen der Beitragserhebung verbleibt ihr nur ein minimaler Spielraum für Beitragsreduzierungen, da der Grundsatz der vollen Erhebungspflicht gilt.

Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer im Handwerk

Auf Initiative und mit Unterstützung der Handwerkskammer Konstanz sowie dem Zentralverband des Deutschen Handwerks hat das Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften (LFI) die Beschäftigungssituation von älteren Mitarbeitern im Handwerk untersucht.

In den vergangenen Jahren ist die Geburtenrate in Deutschland deutlich gesunken. Gleichzeitig werden die Menschen immer älter. Dieser demografische Wandel setzt sich fort und wird in den nächsten Jahren zu einer Überalterung der Gesellschaft führen. Das Statistische Bundesamt prognostiziert, dass die

erwerbsfähigen Bundesbürger im Jahre 2050 um 22% bis 29% sinken werden. Angesichts der großen wirtschaftspolitischen und beschäftigungspolitischen Bedeutung, die das Handwerk für Deutschland hat, ist es wichtig, frühzeitig zu untersuchen, ob und wie dieser kleinbetrieblich strukturierte Wirtschaftsbereich vom demografischen Wandel betroffen sein wird und durch welche Handlungen Politik, Unternehmen und Intermediäre (Kammern, Verbände, Bildungseinrichtungen) den notwendigen Anpassungsprozess unterstützen können.

Die Konsequenzen für das Handwerk sind zum einen essenzielle Fragen zur Sicherung des Fachkräfte- und Nachwuchsbedarfs aufgrund der zu erwartenden verschärften Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt um qualifizierte Arbeitskräfte. Darüber hinaus werden die Handwerksbetriebe in zunehmendem Maße mit alternden Belegschaften konfrontiert, was eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik erfordert. Auf der anderen Seite eröffnen sich dem Handwerk infolge der veränderten Altersstruktur der Bevölkerung zahlreiche neue attraktive Marktfelder und damit gleichzeitig die Chance, mit einem innovativen, an den Bedürfnissen der Senioren orientierten Angebot neue Kunden zu gewinnen und Stammkunden an sich zu binden.

Im Zusammenhang mit dem Rückgang der nachrückenden Generationen verdeutlicht die folgende Graphik, dass der Anteil der älteren Arbeitnehmer in Zukunft steigen wird, während der Anteil der Nachwuchskräfte sinkt. Ebenso wird deutlich, dass bereits über 25% der Belegschaft im Handwerk über 50 Jahre alt ist.

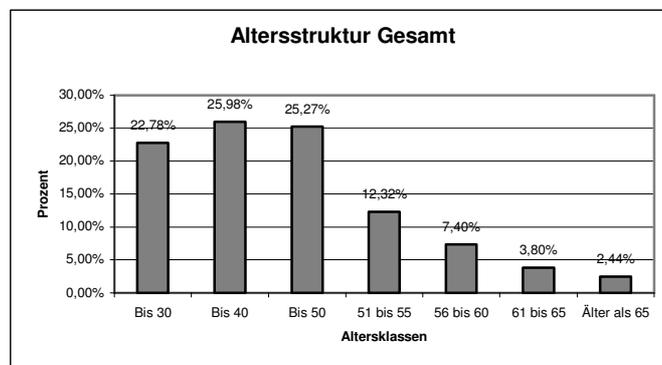


Abbildung : Altersstruktur der Beschäftigten im Handwerk

Bei der Frage, welche Probleme die Betriebe bei der Einstellung von Menschen über 50 Jahre sehen, wird in der folgenden Abbildung ersichtlich, dass die eingeschränkte Belastbarkeit der älteren Mitarbeiter am deutlichsten wahrgenommen wird. Dieses Problem wurde doppelt so oft genannt wie die weiteren zur Auswahl stehenden Probleme der hohen Fehlzeiten und krankheitsbedingten Ausfälle, die eingeschränkte Kundbarkeit sowie die geringe Flexibilität und Einsatzfähigkeit der älteren Mitarbeiter.

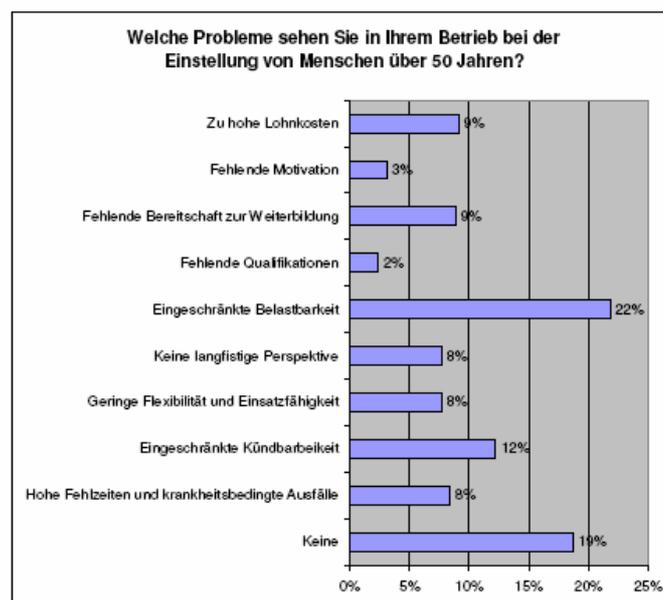


Abbildung: Probleme bei der Beschäftigung älterer Menschen im Handwerk

Auffällig ist, dass die fehlenden Qualifikationen als geringstes Problem gesehen werden. Die höheren Lohnkosten stellen offenbar auch kein größeres Hindernis dar. Zudem zeigt sich, dass nur 3% der Betriebsinhaber die fehlende Motivation bei älteren Mitarbeitern bemängeln. Auf der anderen Seite wird aus der Abbildung deutlich, dass 19% überhaupt keine Probleme bei einer Einstellung älterer Mitarbeiter haben. Darüber hinaus vermuten nur wenige Betriebe eine mangelnde Bereitschaft der älteren Beschäftigungsgruppe bei der Weiterbildung, ein Sachverhalt, der im nächsten Abschnitt vertieft wird.

Lebenslanges Lernen ist ein Schlüsselbegriff in der Diskussion um die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von Menschen über 50 Jahre. Der kontinuierliche technische und organisatorische Wandel in Unternehmen führt dazu, dass der beruflichen Weiterbildung eine wachsende Bedeutung zukommt und ein Qualifizierungsbedarf bei allen Altersgruppen, also auch bei über 50-Jährigen besteht.

Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass trotz des erhöhten Lernbedarfs Ältere bei betrieblichen Weiterbildungen unterrepräsentiert sind und in den Betrieben die Weiterbildung von Älteren nicht ausreichend gefördert wird.

Durchschnittlich knapp 30% der befragten Betriebe bieten gemäß den Daten der Studie Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Mitarbeiter an. Die nächste Abbildung zeigt, dass die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen von der Betriebsgröße abhängen. Je kleiner ein Betrieb, desto seltener bietet er Weiterbildungsmaßnahmen für seine älteren Mitarbeiter an.

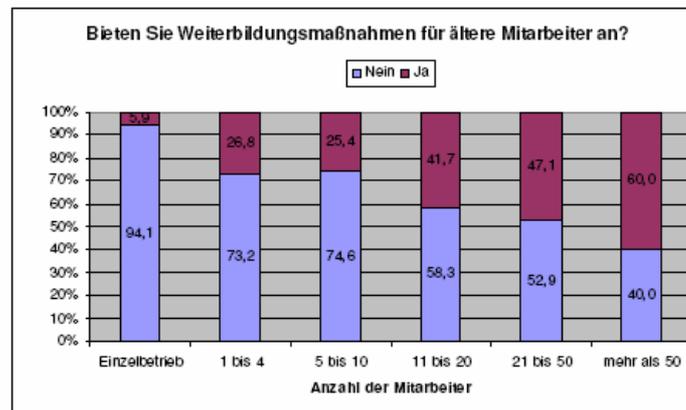


Abbildung: Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Mitarbeiter abhängig von der Betriebsgröße

Eine altersgerechte betriebliche Personalpolitik hat viele Facetten. Einige Unternehmen setzen bereits verschiedene Maßnahmen und Konzepte um, welche die Veränderung der Altersstruktur in ihrem Betrieb personalpolitisch berücksichtigen. Deshalb wurden in der Studie nicht nur quantitative Daten berücksichtigt, sondern auch qualitative Daten anhand von Telefoninterviews ermittelt. Auf diese Weise werden vorbildliche Betriebe beim Umgang mit älteren Arbeitnehmern beschrieben. Dabei lagen die Voraussetzungen für ein Beispiel guter Praxis nicht ausschließlich in der Erfüllung aller angegebenen Merkmale. In mindestens einem der Handlungsfelder mussten die Betriebe jedoch konkrete Aktivitäten begonnen haben, um als Beispiel guter Praxis zu gelten. Viele der befragten Betriebe konnten über altersspezifische Aktivitäten (oder solche, die zumindest einen altersthematischen Bezug hatten) in entweder allen oder mehreren Handlungsfeldern berichten.

Handwerk – Bedeutung, Definition, Abgrenzung

Das Handwerk ist ein äußerst vielseitiger Wirtschaftsbereich, dessen Aufgaben überwiegend in produzierenden, reparierenden, dienstleistenden und handeltreibenden Tätigkeiten liegen. Bereits aus dieser kurzen Beschreibung wird deutlich, dass es sich um einen sehr heterogenen Wirtschaftsbereich handelt, der viele Überschneidungen mit anderen Bereichen hat. Diese Heterogenität sowie der gesellschaftliche und technologische Wandel erschweren eine Definition des Handwerks und machen eine trennscharfe Abgrenzung nahezu unmöglich.

Ein Ansatzpunkt für die Definition von (zulassungspflichtigem und zulassungsfreiem) Handwerk sind die Regelungen der Handwerksordnung (HwO). Die Legaldefinitionen in §§ 1 Abs. 2, 18 Abs. 2 Satz 1 HwO lösen jedoch ebenso wie Funktionaldefinitionen, die auf wesentlichen Charakteristika von Handwerksbetrieben beruhen, keineswegs alle Fragen eindeutig.

Ausgangspunkt der Abgrenzung des Handwerks ist eine weit verbreitete Funktionaldefinition des Handwerks, die auf die „Rencontres de St. Gall“ aus dem Jahr 1949 zurück geht. Im Anschluss wird die Legaldefinition des Handwerksbegriffs aus der Handwerksordnung dargestellt und interpretiert. Die unterschiedlichen Arten von Handwerk aus den Anlagen A und B (zulassungspflichtiges, zulassungsfreies und handwerksähnliches) werden dabei ausführlich anhand ausgewählter Kriterien analysiert. Die Analyse kommt zu dem Ergebnis, dass sich das gesetzlichen Abgrenzungsmerkmals des „handwerksmäßigen Betreibens“ vom „industriellen bzw. handelsartigen Betreiben“ für eine eindeutige überschneidungsfreie Abgrenzung nur bedingt eignet.

Ein weitere idealtypischer Abgrenzungsversuch von Handwerk und Industrie kann auf Basis struktureller Unterschiede vorgenommen. Ein entsprechender Vergleich kommt zu folgendem Ergebnis:

Funktionsbereich	Handwerk	Industrie
Betriebsgröße & Rechtsform	<ul style="list-style-type: none"> - Kleine und mittlere Unternehmen - Einzelunternehmung 	<ul style="list-style-type: none"> - Großunternehmen - Aktiengesellschaft und GmbH
Unternehmensführung	<ul style="list-style-type: none"> - Einheit von Eigentum und Geschäftsführungsbefugnis - Unternehmensführung durch Eigentümer und seine Familie - Hohe persönliche Identifikation mit dem Handwerk und dem Unternehmen - Flache Hierarchien - Niedriger Delegationsgrad - Betriebsführung muss durch Meister erfolgen - Kurze, informelle innerbetriebliche Informationswege 	<ul style="list-style-type: none"> - Trennung von Eigentum und Geschäftsführungsbefugnis - Unternehmensführung kaum durch Eigentümer und Familie - Weniger persönliche Identifikation mit dem Handwerk und dem Unternehmen - Komplexe Hierarchien - Hoher Delegationsgrad - Keine rechtlichen Vorschriften bei der Besetzung der Betriebsführung - Ausgebauter, formalisiertes Informationswesen
Finanzen	<ul style="list-style-type: none"> - Wenig kapitalintensiv (Anlagen, Maschinen, etc.) - Klassische Finanzierungsinstrumente (Eigenkapital, Bank- & Lieferantenkredit) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kapitalintensiv (Anlagen, Maschinen, etc.) - Vielfalt der Finanzierungsinstrumente (Eigenkapital, Aktien, etc.)
Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Zentrale rechtliche Stellung des Handwerksmeisters in der Ausbildung - Beschäftigung von Familienangehörigen üblich - Ausgeprägte persönliche Kontakte zwischen den Mitarbeitern - Eingeschränkte/begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildung rechtlich nicht an eine bestimmte Person geknüpft - Beschäftigung von Familienangehörigen eher unüblich - Eingeschränkte persönliche Kontakte - Umfangreiche Aufstiegsmöglichkeiten
Beschaffung	<ul style="list-style-type: none"> - Begrenzte Marktmacht - Einzelbeschaffung im Bedarfsfall 	<ul style="list-style-type: none"> - Große Marktmacht - Vorratshaltung

Produktion	<ul style="list-style-type: none"> - Manuelle Arbeit durch Arbeitskraft - Niedriger Grad an Arbeitsteilung - Einsatz von Universalmaschinen - Einzel- und Kleinserienfertigung 	<ul style="list-style-type: none"> - Substitution der Arbeitskraft durch Maschinen - Hoher Grad an Arbeitsteilung - Einsatz von Spezialmaschinen - Massenproduktion
Absatz	<ul style="list-style-type: none"> - Lokale/regionale Märkte (kaum Export) - Beziehungen zu Lieferanten und Abnehmern stark persönlich 	<ul style="list-style-type: none"> - Nationale und internationale Märkte (viel Export) - Eher anonymes Verhältnis zu Lieferanten und Abnehmern
Forschung & Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Unsystematisch und in geringem Umfang 	<ul style="list-style-type: none"> - Systematisch und in größerem Umfang

Tabelle: Abgrenzung zwischen Handwerk und Industrie

Die detaillierte Betrachtung der Kriterien zeigt auf, dass die Grenzen zwischen Handwerk und Industrie in den meisten Fällen nicht mehr eindeutig zu ziehen sind. Im Bereich der Produktion beispielsweise kann in Handwerksunternehmen in Zeiten der Unterstützung und Substitution von Arbeitskräften durch Maschinen vielfach nicht mehr von manueller Arbeit gesprochen werden.

Aus der Diskussion der einzelnen Merkmale können abschließend insbesondere drei Charakteristika als Indizien für die Abgrenzung des handwerksmäßigen Betriebes vom industriellen Betreiben eines Gewerbes von Bedeutung sein. Die Meisterprägung des Betriebes in der Unternehmensleitung und der Lehrlingsausbildung, die oftmals vorherrschende Einheit von Eigentum und Geschäftsführungsbefugnis in den Handwerksbetrieben sowie die hohe Identifikation der Unternehmensführung mit dem Handwerk und dem Unternehmen. Welche Bedeutung dabei den einzelnen Merkmalen zukommt, ist je nach Branche unterschiedlich und kann sich im Laufe der technischen Entwicklung verschieben. Nicht zuletzt verdient auch die Einschätzung der Gewerbetreibenden selbst im Rahmen der Herausarbeitung einer Gesamtstruktur „Handwerk“ für eine Branche eine gewisse Beachtung, ob sie sich als selbstständige Handwerker oder als Industrielle verstehen.

Die Untersuchung kommt ferner zu dem Ergebnis, dass sich eine Unterscheidung von Handwerk und Handel zudem als schwierig erweist, da die Grenzen dieser beiden Wirtschaftsbereiche ebenfalls fließend sind.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass es keine für alle Branchen in gleichem Maße geltende Kriterien bzw. Kennzahlen gibt, bei deren Vorliegen eine Tätigkeit entweder als zulassungspflichtiges Handwerk oder aber als Industrie bzw. Handel einzustufen ist. Selbst innerhalb einer Branche können sich solche Merkmale fortlaufend - mit der technischen und/oder wirtschaftlichen Entwicklung - verschieben. Zudem ist je nach Gewerbe das Gewicht jedes einzelnen Kriteriums nicht einheitlich. Deshalb wird vielfach gefordert, dass sich ein Abgrenzungssystem hinsichtlich der Unterscheidung zwischen Handwerk einerseits und Nichthandwerk bzw. Industrie und Handel andererseits der technisch-wirtschaftlichen Entwicklung anpassen können muss. Die bestehende gesetzliche Regelung wird dieser Forderung mit dem unbestimmten Rechtsbegriff des „handwerksmäßigen Betriebes“ zumindest zum Teil gerecht. Sie geht von einem „dynamischen Handwerksbegriff“ aus, der keine starren Grenzen vorgibt, sondern das jeweils aktuelle, sich laufend ändernde Erscheinungsbild zugrunde legt.

Laufende Projekte

Verhältnis von Gesundheitshandwerken und Krankenversicherungsträgern bei der Hilfsmittelerbringung unter europarechtlichen, wettbewerbsrechtlichen und vergaberechtlichen Gesichtspunkten

Der Markt sozialer Dienstleistungen (z. B.: Hilfsmittel, Orthopädietechnik) entwickelt sich nicht mehr gleichmäßig innerhalb kollektiver Verträge, da der Kontrahierungszwang durch das GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz aufgehoben wurde und Leistungen ausgeschrieben bzw. über sie individuelle Verträge abgeschlossen werden. Davon sind die Gesundheitshandwerke stark betroffen, insbesondere wenn entweder

keine Ausschreibung oder aber nur zu sehr großen – damit für die Gesundheitshandwerksbetriebe uninteressanten – Losen erfolgt. Dies könnte zur Monopolisierung der Nachfrage und des Angebots, zur Abschaffung der Wahlfreiheit des Patienten, zum Abbau mittelständischer Meisterbetriebe im Gesundheitshandwerk und damit zur Vernichtung einer wohnortnahen Versorgung der Patienten beitragen, da in einigen Gesundheitshandwerken die Krankenkassen die einzigen oder doch die Hauptvertragspartner der hilfsmittelerbringenden Handwerksbetriebe sind.

Die Beziehungen der Gesundheitshandwerke als Leistungserbringer zu den Krankenkassen sind in §§ 69 ff. SGB V geregelt. Hier bestehen Unklarheiten bezüglich Auslegung und Umfang der Regelungen. Insbes. ist zu prüfen, ob die Krankenkassen - wie etwa die AOK -, die ihre Finanzmittel aus dem Sozialfonds erhalten, als öffentlich-rechtliche Körperschaften einzustufen sind, die wie Unternehmen auf dem Gesundheitsmarkt handeln und damit auch dem Kartell- und Wettbewerbsrecht unterliegen, ob bzw. inwieweit das Diskriminierungsverbot zur Anwendung gelangt, welcher Rechtsweg im Streitfall eröffnet ist etc.

Die bevorstehende Entscheidung des EuGH zur Anwendbarkeit des EU-Vergaberechts auf die "Beschaffungstätigkeit" der Krankenkassen wird hier vor endgültiger Fertigstellung des Gutachtens abgewartet. Würde die Vergaberichtlinie zur Anwendung kommen, würden fast alle Ausnahmen vom Ausschreibungsgebot (derzeitige Soll- bzw. künftige Kann-Regelung) wegfallen.

Bauplanungsrecht und modernes Handwerk

Ziel dieser Untersuchung ist es, größere Rechtssicherheit bei Baugenehmigungen für Handwerksbetriebe, die entweder neu errichtet oder geändert werden sollen, zu schaffen. Im Mittelpunkt stehen Ausführungen

- zur Bestimmung des bauplanungsrechtlichen Charakters – insbes. bei Fehlen eines Bebauungsplans -
- zur Bestimmung der vorhandenen – für die Eigenart der näheren Umgebung relevanten – Bebauung
- zur Unmöglichkeit einer Gebietszuordnung
- zur bauplanungsrechtlichen Zumutbarkeitsschwelle – auch in Verbindung mit dem Immissionsschutzrecht.

Ausrichtung der Rechnungslegung für KMU und Handwerksbetriebe – Kriterien, Gestaltungsmöglichkeiten und Grenzen ihrer Regulierung im europäischen Kontext

Bei diesem Projekt, das auf einen Antrag der „Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz“ zurückgeht, geht es darum, die Ausrichtung der Rechnungslegung für KMU und Handwerksbetriebe näher zu beleuchten: die entsprechenden Kriterien, die Gestaltungsmöglichkeiten und die Grenzen der Regulierung der Rechnungslegung vor dem Hintergrund von zunehmenden Tendenzen zur Vereinheitlichung auf europäischer Ebene. Dies alles soll im europäischen Kontext betrachtet werden. Wichtig hierfür ist die Feststellung, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gleich den Handwerksbetrieben gesetzt werden, mithin also die Ergebnisse der Untersuchung allgemein für KMU anwendbar sein sollen.

In einem ersten Schritt dieses Gesamtprojektes liegt der Schwerpunkt auf der Festlegung der Spezifika von Handwerksbetrieben bzw. KMU hinsichtlich ihrer Rechnungslegung. Ausgehend von den Informationsbedürfnissen der Nutzer von KMU-Abschlüssen werden drei wesentliche Charakteristika identifiziert, die für die Gestaltung einer KMU-spezifischen Rechnungslegung wesentliche Bedeutung besitzen: Die Betriebsgröße, die Rechtsform und die Besitz- bzw. Machtverhältnisse.

Während die bei KMU geringe Betriebsgröße mit dem Fehlen von Spezialisten eine vergleichsweise klar auf der Hand liegende Auswirkung auf die Rechnungslegung der Betriebe hat, ist der Fall bei den Rechtsformen vielschichtiger. Etwa zwei Drittel sowohl der deutschen KMU als auch im engeren Sinne der Handwerksbetriebe firmieren als Einzelkaufmann. Der Rest der Unternehmen ist zu großen Teilen in der Rechtsform der GmbH eingetragen. Hier besteht also eine Relevanz der Untersuchung für Kapital- und Nicht-Kapitalgesellschaften. Das dritte Charakteristikum – die Besitz- bzw. Machtverhältnisse ist vor allem vom Vorherrschen des Familienbetriebes gekennzeichnet, weshalb dieser Tatsache in besonderem Maße berücksichtigt werden muss.

In den nächsten Schritten werden bei dieser Untersuchung die unterschiedlichen Rechnungslegungsziele aus der Sicht von Handwerksunternehmen erläutert und konkretisiert. Auf Basis dessen sollen dann im Folgenden Deregulierungsmöglichkeiten und Regulierungsgrenzen aus rechtlicher – vor allem europarechtlicher – und betriebswirtschaftlicher Sicht aufgezeigt werden. Vor allem die Folgerungen für die

Bilanzierungspraxis mittelständischer Unternehmen werden ein wichtiges Ergebnis dieser Studie sein, aber auch das Aufzeigen von Empfehlungen an den Gesetzgeber hinsichtlich der Rechnungslegung von Handwerksunternehmen.

Rechtliche und wirtschaftliche Fragen des Public Private Partnership (PPP) im Handwerk

Dieses Projekt ist aufgeteilt in einen rein rechtlichen und einen betriebswirtschaftlichen Teil. Was die juristische Seite betrifft geht es vornehmlich um ein Ausarbeiten der rechtlichen Rahmenbedingungen eines PPP. Im Vordergrund stehen dabei mehrere Fragen, die zu untersuchen sind. Zuvorderst ist die Frage nach den konkreten Voraussetzungen, unter denen PPP-Projekte zulässig sind von Interesse. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu wissen, inwieweit Unterschwellenvergaben zulässig sind, welche Regeln hierbei angewendet werden müssen und welche Folgen dies für das Handwerk zeitigt. Außerdem stellt sich die Frage nach den rechtlichen Möglichkeiten, mit denen Handwerksbetriebe bei zulässigen PPP-Modellen ihre Interessen sichern können. Und schließlich stellt der Vertrauensschutz des Handwerks vor europarechtlich geprägten Rechtsänderungen und Subventionsrückforderungen einen zu untersuchenden Punkt dar.

Mit diesen Untersuchungen von juristischer Seite aus soll eine größere Rechtssicherheit bei Ausschreibungen ermöglicht werden. Dies ist vor allem unter dem Blickwinkel der bisher erfolgten Reformschritte bei der Vergaberechtsreform von Bedeutung. Über diese zum 1. Nov. 2006 erfolgte Umsetzung der EG-Richtlinien 2004/17/EG und 2004/18/EG hinaus ergeben sich aber auch weitere Änderungen durch die Rechtsprechung.

Der betriebswirtschaftliche Teil dieses Projektes zielt auf die Chancen ab, die sich durch PPP-Projekte direkt für den regionalen Mittelstand bzw. die ortsansässigen Handwerker ergeben. Hierbei wird eine empirische Behandlung der Fragestellung nötig sein, um relevante und aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten. Bei dieser Betrachtung geht es weniger um einen Wirtschaftlichkeitsvergleich zwischen einem PPP-Projekt und einer konventionellen Eigenrealisierung, als vielmehr um die Frage, was die Handwerker angesichts eines in ihrer Nähe stattfindenden bzw. ausgeschriebenen PPP-Projektes bewegt. Es wird wichtig sein, zu erfahren, warum sich einzelne Betriebe für die Teilnahme an einer Ausschreibung entschieden haben, andere jedoch dagegen. Weiterhin wird es von Bedeutung sein, herauszufinden, inwieweit und wenn ja weshalb ortsansässige Handwerksbetriebe bei einem PPP-Projekt zum Zug gekommen sind.

Die beiden Praxispartner für dieses Projekt sind die Handwerkskammer Trier und das baden-württembergische Wirtschaftsministerium, wobei erstere eher an den rechtlichen Fragen und letzteres vor allem an den Ergebnissen der betriebswirtschaftlichen Untersuchung interessiert ist.

Personal- und Arbeitszeitmanagement im Handwerk

In der Industrie und bei Großbetrieben spielt flexible Arbeitszeitgestaltung schon lange eine wichtige Rolle. Unternehmen können Arbeitszeitmodelle zur Steigerung der Produktivität, zur längeren Nutzung der Betriebsmittel oder zum Abfangen zeitlicher Schwankungen in der Nachfrage nutzen. Die Umsetzung ist jedoch nicht ohne die Beschäftigten möglich. Sowohl das Gelingen der Implementierung eines Arbeitszeitmodells als auch dessen Konsequenzen hängen überwiegend von der Motivation der Mitarbeiter ab. Dabei wirken sich flexible Arbeitszeitmodelle sowohl auf Mitarbeiterseite als auch auf Kundenseite positiv aus. Durch solche Anreize können die von Handwerksbetrieben dringend gesuchten Fachkräfte angelockt werden. Zum anderen fordern Kunden immer mehr Flexibilität von den Unternehmen.

Klein- und Kleinstbetrieb fanden bisher häufig nicht die Möglichkeiten, diese Modelle für sich umzusetzen und einzuführen. Der Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck wird aber auch in diesem Bereich immer größer, die Margen der Betriebe sinken seit Jahren.

Kostendruck und der sich verschärfende (auch internationale) Wettbewerb zwingen die Unternehmen auch im Handwerk zu effizientem und wirtschaftlichem Handeln. Vor allem im lohnintensiven Handwerk ist der optimale und kostensenkende Einsatz und die Planung der Mitarbeiter wettbewerbsentscheidend. Klassische Arbeitszeitmodelle funktionieren häufig nicht für Klein- und Kleinstbetriebe und können deshalb nicht ohne weiteres von den Handwerksunternehmen übernommen und umgesetzt werden. Häufig fehlt den Betriebsinhabern bzw. den zuständigen Fachkräften auch das Know-how für Einführung und Umsetzung solcher Modelle.

Es wird argumentiert, dass flexible Arbeitszeit den Arbeitseinsatz von Angestellten dem Auftragsvolumen anpassen kann. Daraus ergeben sich bessere Kapazitätsauslastungen und niedrige Kosten pro Stück bzw. pro Dienstleistung, ohne die Unternehmen in Zeiten globalisierter und dynamischer Märkte konkurrenzfähig bleiben können.

Neuere Produktionskonzepte wie zum Beispiel Just-in-Time zur Verringerung der Lagerhaltung bzw. der Wertschöpfungszyklen erfordern ebenfalls flexible Arbeitszeiten. Darüber hinaus kann die Arbeitsproduktivität oft durch flexible Arbeitszeit gesteigert werden. Dieser Effekt tritt vornehmlich dann ein, wenn die Arbeitszeit an die medizinischen und psychologischen Bedürfnisse der Arbeiter (z.B. in Bezug auf den Biorhythmus) angepasst wird. Des Weiteren steigt die Arbeitsproduktivität vielfach durch die Berücksichtigung von betrieblichen Spezifika des Arbeitsablaufes (z.B. in Bezug auf die Abstimmung von Arbeitseinsätzen).

Viele Angestellte nutzen Arbeitszeitflexibilisierung zudem für eine „ganzheitliche Lebensgestaltung“ im Kontext einer verbesserten Work-Life-Balance (Familie, Freizeit und Beruf sind besser miteinander vereinbar).

Die immer häufiger auftretenden „Restrukturierungen, Fusionen und Übernahmen“ mit ihren sozio-ökonomischen Folgen (insbesondere Entlassungen) können unter Umständen in gewissem Maße durch bewegliche Arbeitszeiten abgefedert werden.

Beispielsweise durch personelle und finanzielle Ressourcen können Großunternehmen den erläuterten Nutzen aus Arbeitszeitflexibilisierung vielfach durch verschiedene Arbeitszeitmodelle generieren. Man könnte vermuten, dass vorhandene Arbeitszeitmodelle den Anforderungen und Gegebenheiten kleiner und mittlerer Handwerksunternehmen nicht oder nicht vollständig gerecht werden. Somit könnten kleine und mittlere Handwerksunternehmen die dargelegten positiven Effekte von flexiblen Arbeitszeiten nicht bzw. nur eingeschränkt generieren.

Vor diesem Hintergrund wurde vom LFI ein Fragebogen an die verschiedenen Branchen des Handwerks versandt. Von den ca. 5000 angeschriebenen Betrieben antworteten 452 Betriebe, was einer Rücklaufquote von rund 9% entspricht. Die Auswertung der Daten erfolgt in den nächsten Monaten.

Benchmarking für ausgewählte Schlüsselbranchen im Handwerk

Im Hinblick auf den immer stärker werdenden Wettbewerbsdruck wird es für Handwerksunternehmen immer wichtiger, kritische Erfolgsfaktoren ihrer Branche zu identifizieren. Die derzeit vorliegenden Betriebsvergleichszahlen geben nur sehr bedingt Einblick in die erfolgreichen Unternehmen. Einerseits handelt es sich um die Durchschnittswerte der Branche und andererseits lassen sie keine Schlüsse auf die konkreten Erfolgsfaktoren zu.

Ziel des Projekts ist die Untersuchung der Erfolgsfaktoren in Schlüsselbranchen wie beispielsweise KFZ, Metall- oder Maschinenbau. Diese sollen bei Handwerksunternehmen und Betriebsberatern als Benchmark Anwendung finden können.

Hierzu werden bereits erhobene Ergebnisse und Daten der einzelnen Handwerksinnungen und Unternehmen zusammengeführt, systematisiert aktualisiert und ergänzt.

Anhand von repräsentativen „best practice“ Unternehmen der betrachteten Branchen in Schwaben und Oberbayern sollen finanzielle und nicht finanzielle Erfolgsfaktoren identifiziert werden. Handwerksunternehmer und deren Berater bekommen dadurch eine breite Informationsbasis, mit deren Hilfe die strategische Ausrichtung überprüft und der Betrieb gegebenenfalls neu im Wettbewerb positioniert werden kann.

Zusätzliche Projekte (Drittmittel)

Abgeschlossene Projekte

Zukunftsforum Handwerk

Mit einer Abschlussveranstaltung im Beisein der bayerischen Wirtschaftsministerin Emilia Müller endete am 10. April 2008 auch formal das Drittmittelprojekt „Zukunftsforum Handwerk in Bayern“. Ziel dieses Projektes war es, die Entwicklungsperspektiven des bayerischen Handwerks langfristig zu sichern. Dazu wurden in Kooperation von fünf DHI-Instituten insgesamt vier themenbezogene Workshops mit Handwerkern durchgeführt. Der Auftraggeber war das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Innovation, Verkehr und Technologie.

Die vier ganztägigen Workshops erfolgten zu den Themen „Märkte der Zukunft“, „Innovation und Technologie“, „Personal der Zukunft“ sowie „weitere Produktionsfaktoren“. Die ca. 30 jeweils unterschiedlichen Teilnehmer setzten sich zum Großteil aus erfolgreichen Handwerksunternehmern und Mitarbeitern der Kammern zusammen. Aber auch Mitarbeiter der DHI-Institute, des bayerischen Wirtschaftsministeriums und weiterer wissenschaftlicher Einrichtungen waren zugegen und diskutierten mit. Ziel war es dabei, zum jeweiligen Themenbereich die wesentlichen Herausforderungen zu identifizieren und sowohl gute als auch möglichst praktikable Lösungsansätze für das Handwerk zu erarbeiten. Neben der Erfüllung dieser beiden Aufgaben konnten in den Workshops auch viele Best-Practice-Beispiele von erfolgreichen Problemlösungen in Handwerksbetrieben gewonnen werden. Während sich vier DHI-Institute jeweils der Betreuung eines Workshops annahmen, oblag dem LFI die Koordination des Gesamtprojektes sowie die Verwertung und Veröffentlichung der Ergebnisse in einem Abschlussbericht.

Im ersten Workshop beschäftigte sich das Institut für Technik der Betriebsführung (itb) mit dem Thema der Produktionsfaktoren Kapital, Energie/Rohstoffe und Gewerbeflächen. Dabei ging es vor allem um Finanzierungengpässe bei vielen Handwerksunternehmen, doch auch Probleme der mangelnden Wahrnehmung von Unterstützungsangeboten für die Betriebe sowie Perspektiven im Kooperationsbereich wurden diskutiert. Das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) widmete sich in der zweiten Veranstaltung den zukünftigen Entwicklungen und Herausforderungen im Personalbereich. Hier spielten vor allen Dingen die Themen Bildung und Qualifikation eine Hauptrolle. Eher am Rande wurde deshalb das Gebiet der Personalförderung erörtert. Das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk (ifh) ging in der dritten Tagung auf zukünftige Märkte ein. D.h., dass sowohl strukturelle Veränderungen der Märkte, wie auch eventuell neu entstehende Märkte – etwa im Zuge der Individualisierung der Bedürfnisse oder der zunehmenden Internationalisierung – behandelt wurden. Das vierte Treffen schließlich wurde vom Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik (HPI) zum Thema der technologischen Entwicklungen und Innovationen organisiert. Hier war in erster Linie die zunehmende Automatisierung und Technisierung sowie das damit einhergehende Sinken der Halbwertszeit des beruflichen Fachwissens Ausgangspunkt für die Überlegungen. Letztere führten unter anderem zu Ideen rund um die Netzwerkbildung oder einem verbesserten Zusammenspiel zwischen Handwerk und Forschung.

Die Ergebnisse des Zukunftsforums wurden in einem Abschlussbericht zusammengestellt, der in hohem Maße praktische Problemlösungen für die Herausforderungen enthält, welche in den behandelten Bereichen auf die Handwerksbetriebe zukommen werden oder bereits bestehen. Diese Lösungsansätze werden im Bericht vielfach durch Praxisbeispiele veranschaulicht. Für die Darstellung wurde vom LFI eine Systematik gewählt, die die Ergebnisse den drei Handlungsträgern, nämlich Betrieben, Organisationen und Politik, zuordnet. Außerdem konnten die Resultate der Workshops zu sechs Handlungsfeldern sowie sechs Zukunftsstrategien verdichtet werden, was zu einer dreidimensionalen Einordnung im Abschlussbericht führte:

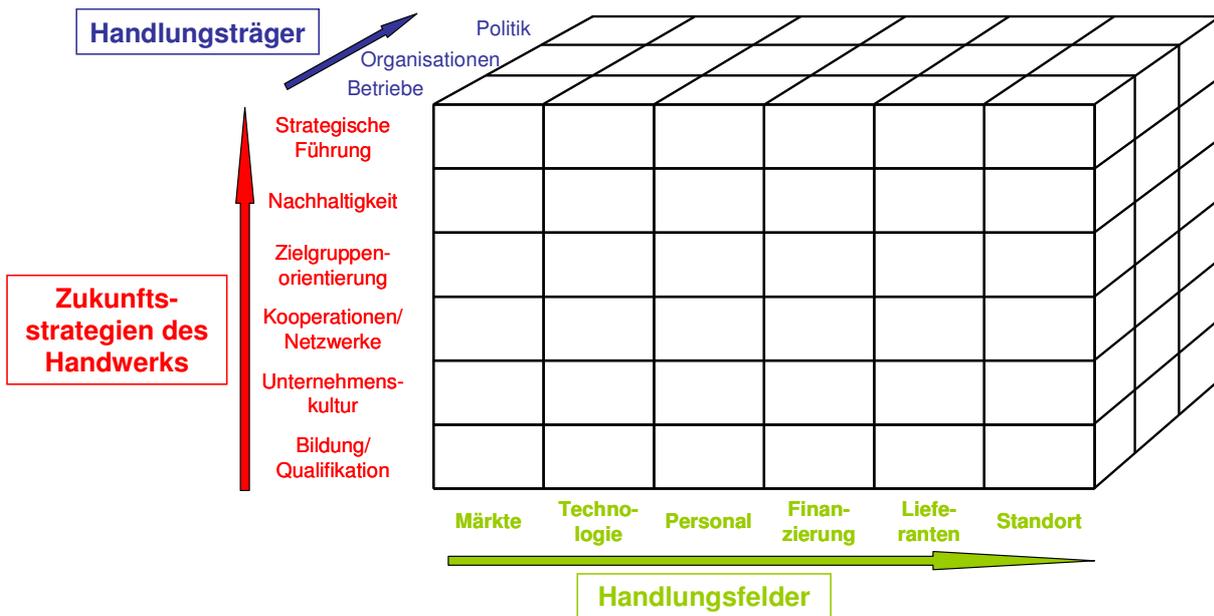


Abb.: Zukunftsstrategien für das Bayerische Handwerk

Vom bayerischen Wirtschaftsministerium ist die weitere Verbreitung dieser im Abschlussbericht veröffentlichten Ergebnisse – etwa in Form von Broschüren, die die wichtigsten Lösungsansätze und Praxisbeispiele enthalten – geplant. Eine weitere Möglichkeit, die Ergebnisse unter den Praktikern, also den Unternehmen und Unternehmern, bekannt zu machen, besteht auch in der Durchführung von Leitprojekten mit interessierten Betrieben. Dort könnten die Ergebnisse beispielsweise bei der Erstellung eines Finanz- und Geschäftsplanes für den Beispielbetrieb angewandt werden, der eine praxisorientierte und ausdrucksvolle Umsetzung der Lösungsansätze des Zukunftsforums demonstrieren würde. Diese Maßnahmen wären vor allen Dingen vor dem Hintergrund wichtig, dass die wissenschaftlichen Erkenntnisse zu wichtigen das Handwerk betreffenden Fragen von diesem zu wenig wahrgenommen werden.

Laufende Projekte

Wirtschaftliche Förderung von Handwerksbetrieben durch Preise und Auszeichnungen

Seit vielen Jahren werden anlässlich der Internationalen Handwerksmesse in München mit dem Bayerischen Staatspreis für besondere gestalterische und technische Leistung im Handwerk sowie dem Bundespreis für hervorragende innovatorische Leistungen für das Handwerk zwei bedeutende Preise verliehen. Ziel des Projektes ist es, die werbliche Nutzung der Auszeichnungen durch die Preisträger zu untersuchen und die Wirkungen auf die wirtschaftliche Situation der Unternehmen zu beleuchten. Dazu wurde eine schriftliche Befragung der inländischen Preisträger aus den vergangenen 20 Jahren durchgeführt.

Zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass beide Preise für die ausgezeichneten Betriebe eine ganze Reihe von Vorteilen mit sich bringen. So kommt die hohe Wertschätzung der Preise durch die ausgezeichneten Künstler und Unternehmer in den Untersuchungsergebnissen ebenso deutlich zum Ausdruck, wie die positiven Wirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung der Preisträger.

Gleichzeitig offenbart die Studie, dass ein Teil der Preisträger die Auszeichnung nicht in ausreichendem Maß zu werblichen Zwecken einsetzt. Diesen Personen ist der Nutzen einer gezielten Werbung mit dem Preis offensichtlich nicht bewusst. Vor diesem Hintergrund ist die Empfehlung an die ausschreibenden Organisationen auszusprechen, dass den Preisträgern zusammen mit der Urkunde ein Informationsblatt ausgehändigt wird, in dem die Bedeutung von Marketingmaßnahmen betont wird. Alternativ oder ergänzend könnte sich auch ein Abschnitt der Festansprache dieser Thematik widmen. Insbesondere sollte darauf hingewiesen werden, dass der Erhalt einer Auszeichnung nicht automatisch wirtschaftlichen Erfolg bedeutet. Vielmehr ist eine Reihe von flankierenden Maßnahmen notwendig, damit die Botschaft auch bei den (potentiellen) Kunden ankommt.

Nachdem vielen Preisträgern möglicherweise die gesamte Bandbreite von geeigneten Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit gar nicht bewusst ist, sollten diese in dem Informationsblatt explizit genannt und mit Hilfe von Praxisbeispielen verdeutlicht werden. Einen Anhaltspunkt können hier die in diesem Untersuchungsbericht dargestellten Fälle bieten.

Unterstützung wünschen sich einige der Befragten darüber hinaus zum Vorgehen bei der Verwertung von Erfindungen und bei der Suche nach Kapitalgebern und Investoren. Diesbezüglich bieten beispielsweise die Handwerkskammern eine breite Palette an Beratungsleistungen an, die durch alle Mitgliedsbetriebe jederzeit in Anspruch genommen werden kann. Darauf sollten die Preisträger bereits in der Phase der Ausschreibung oder Bewerbung hingewiesen werden, denn gerade im Zusammenhang mit Schutzrechten ist eine frühzeitige Beratung unerlässlich.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass Unternehmer und Künstler, die es verstehen, die Auszeichnung werbewirksam einzusetzen, in der Mehrzahl über äußerst positive Wirkungen der Preise berichten. Sie konnten nicht nur ihren Bekanntheitsgrad erhöhen, sondern auch ihr Image nachhaltig verbessern. In der Folge wurden neue Geschäftskontakte geknüpft, und die wirtschaftliche Lage vieler Preisträger verbesserte sich dauerhaft. Dadurch konnten Arbeitsplätze gesichert oder sogar neue geschaffen werden.

Sonstiges

Kooperation mit externen Partnern

Mitwirkung in Ausschüssen und Arbeitskreisen; Zusammenarbeit mit anderen Wirtschaftsbereichen, Instituten, ausländischen und internationalen Stellen:

- Arbeitskreis „Mittelstandsfinanzierung“ des Bayerischen Landtags
- Ausschuss „Unternehmensrechnung“ im Verein für Sozialpolitik
- AWV-Vorstand (Ausschuss für wirtschaftliche Verwaltung in Wirtschaft und öffentlicher Hand)
- BBW-Vorstand (Bundesausschuss Betriebswirtschaft im RKW)
- Internationale Gewerbeunion (IGU)
- Kommission „Rechnungswesen“ und Kommission „Produktionswirtschaft“ im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft
- „Rencôntres de St. Gall“
- ZDH-Planungsgruppe „Unternehmensführung“
- ZDH-Planungsgruppe „Handwerksstatistik“
- ZDH-Planungsgruppe „Unternehmensfinanzierung“
- ZWH-Ausschuss „Berufliche Fort- und Weiterbildung“

Die Abteilung für Handwerksrecht zieht bei einzelnen Projekten ausgewiesene Fachleute spezieller Arbeitsbereiche aus Forschung und Praxis zur Mitarbeit hinzu; im Berichtsjahr wurde u.a. mit Universitätsprofessoren und mit Ministerialbeamten zusammengearbeitet.

Die wissenschaftliche Mitarbeiterin nahm an Fachtagungen wie den Sitzungen der ZDH-Ausschüsse bzw. Planungsausschüsse „Organisation und Recht“ und „Steuer- und Finanzpolitik“ in Berlin, dem Deutschen Juristentag in Erfurt, der bay. Gewerbereferententagung in Nürnberg, der Konferenz über die Europäische Charta für Kleinunternehmen in Bled/Brdo sowie an dem vom Institut für Kammerrecht (Halle) in Hamburg veranstalteten Kammerrechtstag teil und informierte interessierte Kreise über die Ergebnisse, die zudem auch in die Arbeit des Instituts mit einfließen.

Vorträge

Dr. Markus Glas:

„Unternehmensplanspiel Planet Enterprise“
am 15. und 16.02.2008 in Traunstein

Dr. Markus Glas:

„Kostenrechnung und Bilanzanalyse als Instrumente des Controlling“
am 12.03.08 in Grainau

Andreas Conrad Schempp:

„Rechnungslegung aus Handwerkssicht“
am 31.03.2008 in St. Moritz

Bernhard Zoch:

„Adoption und Diffusion von Informations- und Kommunikationstechnologien im Handwerk“
am 31.03.2008 in St. Moritz

Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Ulrich Küpper:

„Zukunftsforum Handwerk in Bayern“
am 10.04.2008 in Regensburg

Andreas Conrad Schempp:

„Wesentliche Eckpunkte bei der Bilanzierung – Theoretischer Überblick über wichtige Schlüsselbegriffe“
am 15.04.2008 in Göttingen

Dr. Markus Glas:

„Grundlagen des strategischen Managements“
am 27.08.2008 in München

Dr. Markus Glas:

„Die SWOT-Analyse als strategisches Managementinstrument“
am 28.08.2008 in München

Dr. Markus Glas:

„Die Portfolio-Analyse als strategisches Managementinstrument“
am 01.09.2008 in München

Dr. Markus Glas:

„Strategische Managementinstrumente für das Handwerk“
am 16.09.2008 in Lüneburg

Andreas Conrad Schempp:

„KMU und Handwerksbetriebe als Gegenstand der Rechnungslegung“
am 01.10.2008 in Unterach

Bernhard Zoch:

„Wirkung der wertorientierten Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien im Handwerk“
am 01.10.2008 in Unterach

Dr. Markus Glas:

„Die Balanced Scorecard als strategisches Managementinstrument“
am 08.10.2008 in München

Dr. Markus Glas:

„Zukunftsstrategien für das Handwerk“
Forum der Deutschen Mittelstandsforschung
am 30.10.2008 in Frankfurt

Mitarbeiter

Leiter:

Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Ulrich Küpper (089) 51 55 60 - 81

Wissenschaftliche Mitarbeiter:

Dr. iur. Beate Maiwald (Geschäftsführerin) (089) 51 55 60 - 71

Dr. Markus Glasl (stellv. Geschäftsführer) (089) 51 55 60 - 82

Dipl.-Kfm. Andreas Conrad Schempp (089) 51 55 60 – 83

Dipl.-Kfm. Maximilian Wolf (089) 51 55 60 – 85

Dipl.-Wirtsch.-Info. Bernhard Zoch (089) 51 55 60 - 84

Sekretariat:

Marie-Thérèse Kleintz (vormittags) (089) 51 55 60 - 70

Bettina Weber (nachmittags) (089) 51 55 60 - 70

Kontaktdaten:

Fax Abt. HRI (089) 51 55 60 - 77

E-Mail: ihw@lfi-muenchen.de
hri@lfi-muenchen.de
<Familiename>@lfi-muenchen.de

Internet: www.lfi-muenchen.de

Anschrift: Max-Joseph-Str. 4/V
80333 München

Bibliographie der 2008 erschienenen Veröffentlichungen

Kormann, Joachim, Einheitlicher Ansprechpartner und deutscher Föderalismus: der Zwang zur Kooperation – Probleme bei der Umsetzung der Art. 6 ff. der EU-Dienstleistungsrichtlinie -, München 2008, Gildebuchverlag Alfeld, ISBN 978-3-7734-0321-6.

Kormann, Joachim / Schinner-Stör, Ute, Grenzen der Beitragsreduzierung in Kammerorganisationen am Beispiel der Handwerkskammer, München 2008, Gildebuchverlag Alfeld, ISBN 978-3-7734-0320-9.

Glasl, Markus: Kompetenzbedarf, -akzeptanz und -erwerb in KMU – Empirische Erkenntnisse am Beispiel des Handwerks, in: Management-Kompetenz in kleinen und mittleren Unternehmen, Jahrbuch der KMU-Forschung und Praxis 2008, hrsg. v. J.-A. Meyer, Verlag Josef Eul, Lohmar 2008, S. 207-223.

Glasl, Markus: Förderung des Einsatzes von Managementinstrumenten in Handwerksbetrieben – Ergebnisse eines Feldexperiments, München 2008.

Glasl, Markus / Maiwald, Beate / Wolf, Maximilian: Handwerk – Bedeutung, Definition, Abgrenzung, München 2008.

Schempp, Andreas Conrad: Zukunftsforum Handwerk in Bayern – Abschlussbericht, hrsg. v. Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Innovation, Verkehr und Technologie, München 2008.

Zoch, Bernhard: Beschäftigungssituation von älteren Arbeitnehmern im Handwerk, München 2008.