

Leiter: Prof. Dr. Gunther Friedl

### Unsere Aufgabe – unser Leitbild

Handwerksbetriebe müssen sich in einem wirtschaftlichen und rechtlichen Umfeld bewähren. Die Aufgabe des LFI besteht darin, sie zum einen mit dem notwendigen betriebswirtschaftlichen Rüstzeug auszustatten, um im nationalen und internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Zum anderen hilft das LFI ihnen, durch die wissenschaftliche Untersuchung grundsätzlicher Rechtsfragen des Handwerks und durch Rechtsauskünfte an Handwerksorganisationen den rechtlichen Rahmen zu ihren Gunsten zu nutzen.

Als Kompetenzzentrum für betriebswirtschaftliche sowie rechtliche Fragestellungen steht das Ludwig-Fröhler-Institut an der Schnittstelle zwischen Handwerk und Hochschule. Es strebt dabei eine Symbiose zwischen Theorie und Praxis an.

Im **betriebswirtschaftlichen** Bereich besteht das Ziel, das Handwerk mit empirischen Erkenntnissen und Führungsinstrumenten auszustatten, die für eine auch wirtschaftlich erfolgreiche Tätigkeit erforderlich sind. Dabei liegen die Schwerpunkte auf den Gebieten

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

Die Ergebnisse der hierzu durchgeführten Forschungsarbeiten werden in unmittelbar anwendbare Instrumente umgesetzt und über Veröffentlichungen sowie Beraterseminare in das Handwerk transferiert. 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 bezieht sich auf das

- Handwerks- und Gewerberecht,

- Berufsbildungsrecht,
- Wirtschaftsverfassungs- und -verwaltungsrecht,
- Europarecht,
- Abgabenrecht,
- Erstellen von Gutachten zu Gesetzentwürfen, Verwaltungsanordnungen und Erlassen, die sich auf das Handwerk auswirken können,
- Überprüfen handwerkspolitischer Anliegen hinsichtlich ihrer rechtlichen Durchführbarkeit.

Das LFI 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.

### Forschungs- und Arbeitsprogramm 2013/14

#### Daueraufgaben in Forschung und Lehre

##### Rechtsauskünfte

Folgende Problemkreise waren 2012 u. a. Gegenstand von Auskünften und gutachtlichen Stellungnahmen:

- Beiträge bei Innungen und Kreishandwerkerschaften
- Betriebsleitererfordernis bei Betriebsmehrheit
- Prüfungspunkte der Ordnungsbehörden/des Zolls bei Baustellenkontrollen, wenn Subunternehmer aus dem EU-Ausland zulassungspflichtige handwerkliche Tätigkeiten ausüben und sog. EU-Bescheinigungen nicht vorlegen (können) sowie ggf. Ahndungsmöglichkeiten
- Berechnung der erforderlichen Stimmen bei der Wahl zum Präsidenten/Vizepräsidenten
- Entschädigung von Ehrenamtsträgern
- Zum Aufgabenbereich bzw. zur Aufgabenüberschreitung einer Innung.

## Vortragstätigkeit

Um den Wissenstransfer zwischen Hochschule und Handwerk zu fördern, nehmen die LFI-Mitarbeiter regelmäßig an Fachtagungen des Handwerks teil. Im Rahmen ihrer Fachvorträge präsentieren sie dort aktuelle Forschungsergebnisse des Instituts und anderer wissenschaftlicher Einrichtungen. Die Themenschwerpunkte liegen dabei auf den Gebieten „Strategisches Management“ sowie „Kostenrechnung und Controlling“. Darüber hinaus werden Finanzierungsfragen und personalwirtschaftliche Themen regelmäßig behandelt.

## Weiterbildung der Betriebsberater

Das LFI übernimmt seit vielen Jahren im Auftrag des Deutschen Handwerkskammertags (DHKT) die fachliche Vorbereitung und Leitung von Informations- und Weiterbildungslehrgängen für Mitarbeiter der Gewerbeförderung zu Betriebswirtschaft und Recht. Es hat sich hier eine führende Stellung erarbeitet. Im Seminarprogramm 2012 bot das Institut mit 16 Veranstaltungen mehr als die Hälfte aller betriebswirtschaftlichen und juristischen Seminare an. Mit über 300 Anmeldungen konnten die Teilnehmerzahlen aus den Vorjahren wieder erreicht werden.

Bei der Themenauswahl konzentriert sich das Institut auf besonders relevante Themenfelder wie Betriebsübergabe, Krisenberatung und Finanzierung sowie aktuelle Problemstellungen aus den Bereichen Internationalisierung und Soziale Netzwerke. Neu hinzugekommen sind ferner zwei Veranstaltungen zur Unternehmensbewertung nach AWH.

## Leitstellenaufgaben für Teil III der Meisterausbildung im Handwerk

Im Rahmen seiner Leitstellenfunktion beschäftigt sich das LFI mit den gesetzlichen Grundlagen der Meisterausbildung, der Erstellung von Rahmenlehrplänen und der Formulierung von Lernzielen. Damit bildet das Institut eine wichtige Schnittstelle zwischen dem an Hochschulen generierten Wissen und den praxisnahen Bedürfnissen des Handwerks.

Am 01.01.2012 ist eine neue Allgemeine Meisterprüfungsverordnung (AMVO) in Kraft getreten. Aus diesem Grund waren im Berichtsjahr sehr viele Anfragen von Schulen, Bildungsstätten und Lehrbuchautoren zu bearbeiten. Auch im Zusammenhang mit der Anerkennung aus-

ländischer Abschlüsse waren Stellungnahmen abzugeben.

## Abgeschlossene Projekte

### Beschäftigungsqualität und Arbeitszufriedenheit im Handwerk

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird der Fachkräftemangel im Handwerk durch die Abwanderung von Mitarbeitern in andere Wirtschaftsbereiche, allen voran in die Industrie, verschärft.

Eine hohe Beschäftigungsqualität und Arbeitszufriedenheit stellen die Grundvoraussetzungen dar, um wertvolle Fachkräfte längerfristig an Handwerksunternehmen binden zu können. Vorhandenes Datenmaterial aus der Befragung von Auszubildenden wurde aus diesem anderen Blickwinkel ausgewertet und kommentiert.

Die statistische Analyse kommt zu dem Ergebnis, dass monetäre Anreize (Einstiegsgehalt, Gehaltssteigerungen, Lohnzusatzleistungen) bei den befragten jungen Fachkräften keinen maßgeblichen Einfluss auf den Verbleib im Handwerk haben. Bei diesem Ergebnis ist zu bedenken, dass viele Fachkräfte im Handwerkssektor monetären Anreizen im Allgemeinen wenig Bedeutung bei der Wahl des Unternehmens beimessen; somit können auch mögliche Lohnunterschiede zwischen dem Handwerk und anderen Wirtschaftsbereichen bis zu einem gewissen Niveau nicht maßgeblich den Verbleib der jungen Fachkräfte im Handwerkssektor beeinflussen. Vielmehr bieten sich nicht-monetäre Anreize als Bindungsinstrumente an. In der Befragung stellen (frühzeitige) Übernahmeangebote, das Arbeitsklima sowie die Weiterbildungsmöglichkeiten maßgebliche Entscheidungsfaktoren für das Handwerk als Arbeitgeber dar.

### Leitfaden zur Mitarbeiterbindung

Es gibt eine Vielzahl an Gründen für die zunehmende Bedeutung des Themas Mitarbeiterbindung - beispielsweise die abnehmende Zahl an Erwerbspersonen oder die Abwanderung von im Handwerk ausgebildeten Fachkräften in die Industrie. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, muss die Bindung von Mitarbeitern als eine strategische Aufgabe in Handwerksbetrieben verankert werden. Dies soll mithilfe des Leitfadens unterstützt werden, der wesentliche Instrumente vorstellt.

Zunächst werden allgemeine Ansatzpunkte erläutert, die die Mitarbeiterbindung erhöhen. Zu

nennen sind hier regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitern oder Mitarbeiterbefragungen. Weiterhin werden monetäre Ansatzpunkte als Instrumente der Mitarbeiterbindung diskutiert. Da das Lohnniveau im Handwerk – insbesondere in einzelnen Gewerken mit eher niedrigen Löhnen – schwer zu heben ist, muss über Alternativen zum klassischen Lohnmodell nachgedacht werden. Provisionen sind dabei ebenso wie Prämien eine Möglichkeit, die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. Gerade bei guten Mitarbeitern entfalten diese eine motivierende Wirkung. Eine Beteiligung am Unternehmenseigentum kann ebenfalls eine hohe Bindungswirkung entfalten. Sie führt zu einer steigenden Identifikation des Mitarbeiters mit dem Betrieb, da er rechtlich gesehen Miteigentümer wird und so direkt am Erfolg teilhaben kann. Auch nicht-finanzielle Maßnahmen stärken die Mitarbeiterbindung, da sie ein gutes Betriebsklima und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zum Ziel haben. Hier lässt sich beispielsweise der Führungsstil des Chefs oder die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter einordnen.

Ferner können Arbeitsverträge im Hinblick auf die Bindung von Mitarbeitern an den Betrieb ausgestaltet werden. Beispielsweise könnte der beiderseitige Ausschluss einer ordentlichen Kündigung vereinbart werden. Auch eine nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht, bei der ehemalige Mitarbeiter nach dem Ausscheiden keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse weitergeben dürfen, kann insbesondere in potentiell sensiblen Gewerken (wenn etwa wie im Metallbau auch Patente vorhanden sein können) eine Hürde für einen Wechsel darstellen.

### **Ermöglicht die Handwerksordnung die Einführung der doppelten kaufmännischen Buchführung bei den Handwerkskammern?**

Während in der Privatwirtschaft die kaufmännische Buchführung das vorherrschende System ist, kommt in der öffentlichen Verwaltung, traditionell bedingt, oftmals noch die Kameralistik zur Anwendung. Vor allem vor dem Hintergrund der Gewährung eines sparsamen und nachhaltigen Haushalts mehren sich die Bestrebungen in der öffentlichen Verwaltung, auf die aussagekräftigere doppelte Buchführung zu wechseln. Diese Tendenz lässt sich auch bei den Handwerkskammern als Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft beobachten.

Im Ergebnis lässt sich nach der aktuellen Rechtslage, basierend auf der Handwerksordnung, feststellen, dass die Handwerkskammern aus §§ 105, 106 HwO ein Wahlrecht dahingehend haben, ob sie ihre Buchführung nach den

Grundsätzen der Kameralistik oder der Doppik ausführen.

Diese Wahl müssen die Handwerkskammern sachgerecht ausüben, jedenfalls beim Wechsel ihres Buchführungssystems. Die erfolgte Abwägung und die dabei durch die Handwerkskammern herangezogenen Kriterien wie etwa die Größe, Leistungsfähigkeit und Aufgaben müssen für das jeweilige Wirtschaftsministerium der Länder als Aufsichtsbehörde nachvollziehbar sein. Die Transparenz der Auswahlentscheidung ist vor dem Hintergrund letztlich auch hierfür verwendeter Finanzmittel dabei stets zu gewährleisten.

### **Die Gründung einer eigenständigen Innung durch eine Fachgruppe nach vorheriger Ausgliederung aus einer Sammelinung unter besonderer Berücksichtigung des Bestattungsgewerbes**

Aufgrund der in § 52 Abs. 1 S. 3 HS 1 HwO gesetzlich normierten Monopolstellung einer bestehenden Handwerksinnung ist die Gründung einer eigenen selbständigen Innung ausgeschlossen, solange die Handwerker dieses Gewerbes als Fachgruppe Teil einer Sammelinung sind. Daraus folgt für alle denkbaren Vorgehensweisen folgende zwingend einzuhaltende Reihenfolge: Als erster Schritt muss entweder die Ausgliederung der Fachgruppe aus der Sammelinung oder aber die Teilauflösung oder Gesamtauflösung der Handwerksinnung erfolgen, bevor als zweiter Schritt (nur) eine Neugründung einer Handwerksinnung in Reinform erfolgen kann.

Aus der Sicht der austretungswilligen Fachgruppe ist der „leichteste Weg“ die Variante der Ausgliederung der Fachgruppe aus der Sammelinung, da es hier keiner initiativen Mitwirkung der Handwerkskammer als Aufsichtsbehörde bedarf. Eine Ausgliederung erfolgt unter Anwendung der Kriterien des Urteils des VGH Baden-Württemberg vom 27.11.1974 - VI 223/73 -, GewArch 1975, 127 ff., die weiterhin Geltung beanspruchen können. Das bedeutet neben anderem: Es ist eine Änderung der Satzung der Sammelinung erforderlich. Über die Frage der Ausgliederung einer Fachgruppe wird dabei nur innerhalb der austretungswilligen Fachgruppe mit qualifizierter Drei-Viertel-Mehrheit entschieden.

## **Rechtsfragen im Zusammenhang mit Wahlen bei Handwerksorganisationen, insbesondere der Wahl der Handwerkskammer-Vollversammlung**

Besteht das Gesetz zur Ordnung des Handwerks seit dem 17.09.1953 (Datum der Ausfertigung), verwundert es durchaus, dass trotz einiger Kommentierungen und höchstrichterlichen Rechtsprechungen bis zu der nunmehr vorgelegten Handreichung des Ludwig-Fröhler-Instituts keine näheren, durchgehenden Kommentierungen zu der Anlage C dieses Gesetzes zu den näheren Regelungen zur Wahl zur Vollversammlung vorlagen.

Der hiesigen Bearbeitung ging eine Befragung zahlreicher Kammern zu Praxis-Problemen zur Kammerwahl voraus. Die Fragestellungen finden sich an jeweils geeignetem Regelungsort (insbesondere in den Vorbemerkungen) behandelt wieder. Entsprechend dem Aufbau gängiger Kommentierungen werden in Vorbemerkungen zu den einzelnen vorgesehenen Abschnitten die darin enthaltenen wesentlichen Aspekte behandelt und Fragestellungen erläutert. Es folgt je nach Regelungsbreite, die Behandlung einzelner Bestimmungen. Die Bearbeitung berücksichtigt insgesamt die wesentliche Literatur und Rechtsprechung der letzten 15 Jahre und greift wertvolle Praxishinweise insbesondere von verschiedenen Handwerkskammern auf.

### **Laufende Projekte**

#### **Social Media – Chancen und Geschäftsmodelle für das Handwerk**

Social Media hat weltweit nicht nur eine besondere Bedeutung für das private Leben, sondern auch den beruflichen Alltag. Obwohl Social Media für das Handwerk wirtschaftliches Potenzial bieten, werden diese Technologien bisher von nur wenigen Handwerksunternehmen genutzt. Daher ist es notwendig, die ökonomischen Möglichkeiten der für das Handwerk adäquaten Technologien der Social Media zu analysieren.

Im Rahmen dieses Projektes sollen deshalb die Chancen und Risiken, die sich Handwerksunternehmen durch die Social Media Technologien bieten, identifiziert und bewertet werden. Ziel dieses Projektes ist es, dass Handwerksbetriebe und Organisationen des Handwerks auf Grundlage der Untersuchungsergebnisse gezielt das Bewusstsein für Social Media stärken und Hemmnisse vor dem Zugang zu Social Media abbauen. Schließlich sollen anhand geeigneter Praxisbeispiele und Handlungsempfehlungen

die Betriebe in der Lage sein, die Social Media Technologien unternehmerisch erfolgreich für sich einzusetzen.

#### **Evaluation der Leistungsschauen Exempla, Meister der Moderne und Talente**

Im Rahmen der einmal jährlich stattfindenden Internationalen Handwerksmesse (IHM) in München, werden auch die drei Sonderschauen Exempla, Meister der Moderne und Talente abgehalten. Diese drei Leistungsschauen haben jeweils unterschiedliche Zielsetzungen. Zum Beispiel ist es Ziel der Talente, jungen Künstlern die Möglichkeit zu geben, sich vor internationalem Publikum zu präsentieren und so ihren Berufsweg als Künstler zu unterstützen.

Ziel des Forschungsprojektes ist es, zu untersuchen, welchen Mehrwert die drei Leistungsschauen sowohl für die einzelnen Betriebe als auch für das Gesamthandwerk mit sich bringen. Dies kann sich sowohl auf wirtschaftliche Aspekte beziehen als auch auf andere Nutzenaspekte, wie beispielsweise die Steigerung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Handwerks. Außerdem soll überprüft werden, ob das Image des Handwerks von den drei Leistungsschauen profitiert. Des Weiteren sollen Anregungen für eine verbesserte Ausgestaltung der Leistungsschauen gefunden werden.

#### **Maßnahmen zur Gewinnung von Mitarbeitern**

Der im Handwerk zunehmende Fachkräftemangel wird neben der Abwanderung von Mitarbeitern in andere Wirtschaftsbereiche künftig durch den demografischen Wandel in Deutschland weiter verstärkt. Handwerksunternehmen verfolgen bereits verschiedenartige Lösungsansätze, um diesem Fachkräftemangel zu begegnen und künftiger Mitarbeiter-Knappheit vorzubeugen. Eine besonders wichtige und wirksame Strategie ist es in diesem Zusammenhang, seine Arbeitgeberattraktivität zu stärken und dadurch neue Mitarbeiter zu gewinnen.

Basierend auf empirischem Datenmaterial über Entscheidungskriterien bei der Arbeitsplatzwahl sowie Stärken und Schwächen von Handwerksbetrieben werden konkrete Handlungsstrategien zur Gewinnung von Mitarbeitern durch eine Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität herausgearbeitet. Um die Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen zu erleichtern, werden die Strategien mit verschiedenartigen „best practice“-Beispielen aus dem Handwerksbereich illustriert, die aus anderen Studien zusammengetragen werden sollen.

## Planungshilfe zur Ermittlung des Kapitalbedarfs

Die Frage des betrieblichen Kapitalbedarfs und dessen Finanzierbarkeit steht bei Betriebsgründungen wie bei Betriebserweiterungen neben der Nachfragesituation im Vordergrund aller Überlegungen. Der sich laufend verschärfende Wettbewerb sowie der technische Fortschritt einerseits und die Kaufkraftentwicklung andererseits bewirken eine stetige Zunahme des Umfangs und der Bedeutung des betrieblichen Kapitalbedarfs. Die Kenntnis des branchentypischen Kapitalbedarfs bei Betriebsgründungen und –erweiterungen ist daher unerlässlich. Sie betrifft gleichermaßen Unternehmer, Berater, Kreditinstitute und Träger gewerbefördernder Maßnahmen.

Ziel des Projektes ist es, eine Arbeitshilfe für die Handwerksbetriebe insbesondere des Baugewerbes zu schaffen, die zur praktischen Durchführung einer Kapitalbedarfsermittlung herangezogen und in einfacher aber dennoch systematischer Weise verwendet werden kann. Um diese Praktikabilität zu gewährleisten, soll das Projekt deshalb mit einer IT-basierten Lösung abgeschlossen werden.

### Strategieworkshop für Handwerksbetriebe

Im Rahmen eines Pilotprojektes hat das Ludwig-Fröhler-Institut gemeinsam mit der Handwerkskammer Lübeck einen Workshop für Handwerksbetriebe organisiert und moderiert. Die vier teilnehmenden Betriebsinhaber haben zunächst gemeinsam mit ihren Mitarbeitern die unternehmerische Ausgangslage analysiert. Auf Basis dieser Erkenntnisse über Stärken und Schwächen des Unternehmens sowie Chancen und Risiken des Umfeldes wurden strategische Ziele definiert und in einer Balanced Scorecard dokumentiert sowie kontrollierbar gemacht.

Die Erfahrungen aus dem Projekt sowie das Feedback der Teilnehmer wird nun zur Verbesserung der Konzeption und des Ablaufplans genutzt, ehe die Unterlagen veröffentlicht werden. Ziel ist es, den Einrichtungen ein vollständiges Konzept für die Arbeit mit Betrieben z.B. im Rahmen von Erfahrungsaustauschgruppen zur Verfügung zu stellen.

### Employer Branding

Diese Studie untersucht, welche Wünsche junge Mittel- und Realschulabsolventen im Hinblick auf mögliche Arbeitgeber und zugehörige Arbeitsplätze haben. Zudem wird erforscht, welches Bild vom Handwerk generell bei Jugendlichen

vorherrscht und inwiefern Handwerksbetriebe dieses Bild durch eine Beteiligung im Rahmen der schulischen Berufsorientierung positiv beeinflussen können.

In Kooperation mit 14 SHK-Betrieben (Sanitär-Heizung-Klimatechnik) aus Bayern soll am Beispiel einer konkreten Handwerkssparte erforscht werden, ob sich das Anbieten einer „Betriebsbesichtigung“ für Schulklassen und das Abhalten einer „Berufs- und Unternehmenspräsentation“ an Schulen eignet, um bei Mittel- und Realschülern die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität in Bezug auf diese Handwerksbetriebe zu steigern, die Arbeitgebermarke der Betriebe zu stärken und die Jugendlichen zu einer Bewerbung zu animieren. Dabei werden insgesamt rund 65 Schulklassen, verteilt auf 36 Schulen, einbezogen, um ein umfassendes Bild zu erhalten.

### Familienfreundliche Arbeitsbedingungen im Handwerk

In den meisten Handwerksbetrieben herrscht seit jeher ein sehr familiäres Betriebsklima. So wohnten Lehrlinge und Gesellen früher oftmals im Haus des Meisters und gehörten dadurch fast zur Familie. Auch heute besteht meist noch ein sehr enger Kontakt zwischen der Unternehmerfamilie auf der einen und den Mitarbeitern und ihren Familien auf der anderen Seite. In diesem Umfeld ist es nahezu selbstverständlich, die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu respektieren und nach Möglichkeit auch zu befriedigen.

Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Fast alle Handwerksbetriebe (86 Prozent) bieten ihren Mitarbeitern zumindest ein familienfreundliches Arbeitszeitmodell an. Welches das ist, hängt sehr stark von der Branche ab, in der ein Betrieb tätig ist.

Um ihren familiären Verpflichtungen besser nachkommen zu können, wünschen sich viele Eltern auch eine Reduzierung der Arbeitszeit. Geeignete Teilzeitmodelle bieten große Handwerksbetriebe ihren Mitarbeitern ausnahmslos an. Auch fast alle mittelgroßen Handwerksbetriebe (88 Prozent) beschäftigen Mitarbeiter in Teilzeit. Nur den kleinen Betrieben ist dies oftmals nicht möglich. Dennoch liegt die Teilzeitquote im Handwerk bei rund 19 Prozent. Das heißt, fast jeder Fünfte ist in Teilzeit beschäftigt.

Diese und weitere Ergebnisse der Befragung wurden bereits im Rahmen einer Veranstaltung des ZDH vorgestellt und sollen in einem Unter-

suchungsbericht demnächst veröffentlicht werden.

### **Analyse der Ursachen für einen Ausbildungsabbruch**

Im dualen Berufsbildungssystem werden jedes Jahr zahlreiche Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst. Mit einer im Vergleich überdurchschnittlich hohen Drop-Out-Quote ist das Handwerk allerdings besonders von Ausbildungsabbrüchen betroffen. In Anbetracht rückläufiger Schulabsolventenzahlen und eines drohenden Fachkräftemangels stellt dies die Betriebe vor ein Spannungsfeld mit Handlungsbedarf.

Da sich nur ein Teil der Betriebe bzw. der Auszubildenden bei einem zu befürchtenden Ausbildungsabbruch an die Handwerkskammer wendet, ist meist nur anhand von Einzelfällen bekannt, woran die Ausbildungsverhältnisse scheitern. Mit dieser empirischen Untersuchung soll deshalb anhand einer großen Stichprobe von betroffenen Betrieben und ehemaligen Auszubildenden überprüft werden, was in der Breite die Hauptgründe für die vorzeitigen Vertragslösungen sind. Weiterhin soll geklärt werden, ob und mit welcher Unterstützungsleistung es Handwerkskammern bestmöglich schaffen, gegen Ausbildungsabbrüche vorzugehen.

### **Fachkräftesicherung im Handwerk**

Lange Zeit haben Handwerksunternehmen weit über ihren eigenen Bedarf hinaus Fachkräfte ausgebildet und damit auch andere Wirtschaftsbereiche mit gut ausgebildeten Mitarbeitern versorgt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels stellt die Abwanderung von jungen Fachkräften nach Ende ihrer Ausbildung eine zunehmende Herausforderung dar.

Im Rahmen eines Dissertationsprojektes wurde die Entscheidung von jungen Fachkräften am Ende ihrer Ausbildung analysiert. Dabei wurden wichtige Entscheidungskriterien für die Wahl zwischen Industrie und Handwerk herausgearbeitet. Auf Basis dieser wissenschaftlichen Erkenntnisse werden Handlungsempfehlungen für Betriebe und Organisationen des Handwerks abgeleitet. Die Publikation der Ergebnisse wird in Form einer gemeinsamen Aufsatzsammlung aller DHI-Institute im Jahr 2013 erfolgen.

### **Tarifreform der Einkommensteuer und ihr Einfluss auf Investitions- und Finanzierungsentscheidungen in Handwerksbetrieben**

Die bisherigen Diskussionen zur Abflachung des Mittelstandsbauchs und zur Zurückführung der

kalten Progression sind überwiegend finanzpolitischer und gesamtwirtschaftlicher Natur. Das Projekt dient dem Ziel, die Reformbemühungen stärker auf die einzelwirtschaftliche Position des steuerzahlenden Handwerksbetriebs in seinem konkreten Umfeld auszurichten, insbesondere auf seine Investitions- und Finanzierungsbedingungen. Das Thema erfasst zwar primär die kleineren und mittleren Handwerksbetriebe als Steuerzahler, aber auch jeden start-up-Betrieb und Betriebe mit stärkeren Gewinnschwankungen.

Es ist zu erwarten, dass die Frage der Tarifreform der Einkommensteuer angesichts der anhaltenden politischen Diskussion von Steuertarifreformen und des aktuellen Zuwachses der Steuereinnahmen kurz- und mittelfristig einen besonderen steuerpolitischen Stellenwert gewinnen wird. Insbesondere im Hinblick auf die 2013 anstehende Bundestagswahl ist eine Positionierung wichtig.

### **Zur Umschreibung des Begriffs der „wesentlichen Tätigkeit“ eines Handwerks in § 1 Abs. 2 HwO**

Die vorhandene – insbesondere erstinstanzliche – Rechtsprechung zur wesentlichen Tätigkeit eines Handwerks soll zunächst analysiert werden (Welche Fragestellungen haben sich hier gestellt, wie wurden sie gelöst, kann der Lösung gefolgt werden? Z. B. bei Fragen wie: Ist eine Betätigung grundsätzlich als unwesentliche Tätigkeit einzustufen, wenn sie in mehr als einem Berufsbild/Ausbildungsberufsbild benannt wird? Kann die Tätigkeit als wesentlich qualifiziert werden, wenn sie in einer Ausbildungsverordnung genannt wird, die sich sowohl auf HwO als auch auf BBiG stützt? Wie umfangreich muss die „wesentliche Tätigkeit“ sein bzw. ab wann kann von einem „aliud“ gesprochen werden?). Die Analyse mündet sodann in einer Kommentierung von § 1 Abs. 2 HwO. Ggf. sind Vorschläge für Erweiterungen bzw. Abänderung von § 1 Abs. 2 HwO zu unterbreiten.

### **Veröffentlichungen**

Informationen zu den aktuellen Aktivitäten des Instituts sind unter „[www.lfi-muenchen.de](http://www.lfi-muenchen.de)“ abrufbar. Dort findet sich auch ein Verzeichnis aller Veröffentlichungen, von denen eine Vielzahl als pdf-Dokument zum Download bereitsteht.

Des Weiteren erfolgt die Publikation ausgewählter Forschungsergebnisse in Herausgeberwerken sowie in Tagungsbänden und Zeitschriften.

## Bibliothek

Das LFI unterhält zur handwerksrechtlichen Thematik eine umfassende einschlägige Bibliothek und hilft bei der Literaturrecherche sowie bei der Suche nach Entscheidungen und Rechtstexten.

## Kontakt

Ludwig-Fröhler-Institut (LFI)  
Max-Joseph-Str. 4  
80333 München



(089) 51 55 60-70



(089) 51 55 60-77



sekretariat@lfi-muenchen.de



www.lfi-muenchen.de