

DHI

Tätigkeitsbericht 2014 des Ludwig-Fröhler-Instituts

de

2014

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie



DHKT
DEUTSCHER
HANDWERKSKAMMERTAG

sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Gefördert durch:



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

Berlin 2015. Alle Rechte vorbehalten.

Herausgeber: Deutsches Handwerksinstitut e.V.
Geschäftsstelle Berlin
Mohrenstr. 20/21
10117 Berlin
Telefon: 030-20619-401
Telefax: 030-20619 59-401
E-Mail: dhi@zdh.de
Internet: <http://www.dhi.zdh.de>

Inhalt

1	Kurzcharakteristik des Instituts	77
2	Grundaufgaben in Forschung und Lehre	78
2.1	Gremienarbeit und Ad-hoc-Aufgaben	78
2.1.1	Mitwirkung in Ausschüssen und Arbeitskreisen	78
2.1.2	Öffentlichkeitsarbeit und Bearbeitung von Anfragen	78
2.1.3	Bearbeitung von dringlichen Kleinprojekten	79
2.2	Leitstellenaufgaben für den wirtschaftlichen und rechtlichen Teil der Meisterprüfung im Handwerk	80
2.3	Beraterqualifikation und Unterstützung von Sachverständigen	80
2.4	Wissenschaftliche Aufsätze, Vorträge und Lehre	85
2.5	Auskünfte, Stellungnahmen, Gutachten und sonstige Grundaufgaben im rechtlichen Bereich	86
3	Projekte	87
3.1	Projekte des Forschungs- und Arbeitsprogramms	87
3.1.1	Abgeschlossene Projekte	87
3.1.1.1	Employer Branding – Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	87
3.1.1.2	Bedeutung der Erbschaftsteuer für Betriebsübergaben im Handwerk	89
3.1.1.3	Zur Umschreibung des Begriffs der „wesentlichen Tätigkeit“ eines Handwerks in § 1 Abs. 2 HwO	90
3.1.1.4	Die „Meisterqualifikation“ im Deutschen Handwerk im Lichte der (neueren) EuGH- und Verfassungsgerichtsrechtsprechung	91
3.1.1.5	Die Initiative der EU-Kommission gegen nationale Reglementierungen des Berufszugangs – COM (2013) 676 final, Mitteilung vom 02.10.2013 – und das Deutsche Handwerksrecht Beurteilung nach EU-Recht und Deutschem Verfassungsrecht	92

3.1.1.6	Wettbewerbsschutz vor Irreführung durch die Handwerksordnung? Schutz der handwerklichen Berufsbezeichnungen der Anlage A vor irreführendem Missbrauch unter besonderer Berücksichtigung des Bäckerhandwerks	93
3.1.1.7	Zulässigkeit satzungsmäßiger Altersgrenzen für die Wählbarkeit als Organvertreter in Handwerksorganisationen?	94
3.1.2	Laufende Projekte	94
3.1.2.1	Akzeptanz des Nachfolgers bei Übergaben in Handwerksbetrieben	94
3.1.2.2	Unternehmenskultur in Handwerksbetrieben	95
3.1.2.3	Konzeptionelle und empirische Evaluation des AWH-Standards.....	96
3.1.2.4	Berücksichtigung von Pensionsrückstellungen bei der Erbschaftung nach dem AWH-Standard	97
3.1.2.5	Handbuch zum AWH-Standard.....	98
3.1.2.6	Beschäftigung behinderter Menschen im Handwerk.....	98
3.1.2.7	Gewinnung von Studienaussteigern und Abiturienten für das Handwerk	99
3.1.2.8	Entwicklung eines Handwerkspanels	101
3.1.2.9	Zur Rolle der ‚unabhängigen‘ Energieberatung in Förderprogrammen aus rechtlicher Sicht	102
3.1.2.10	Handwerkstätigkeit und Reisegewerbe.....	102
4	Sonstiges.....	102
4.1	Vorträge.....	102
4.2	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts.....	104
4.3	Bibliografie der 2014 erschienenen Veröffentlichungen	105

1 Kurzcharakteristik des Instituts

Handwerksbetriebe müssen sich in einem wirtschaftlichen und rechtlichen Umfeld bewähren. Die Aufgabe des Ludwig-Fröhler-Instituts (LFI) für Handwerkswissenschaften 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 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 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 den rechtlichen Bereich 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.

Der rechtliche Bereich des LFI behandelt vor allem Rechtsprobleme, die 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.

An der Schnittstelle zwischen Handwerk und Hochschule strebt das Institut eine Symbiose zwischen Theorie und Praxis an.

2 Grundaufgaben in Forschung und Lehre

2.1 Gremienarbeit und Ad-hoc-Aufgaben

2.1.1 Mitwirkung in Ausschüssen und Arbeitskreisen

Das Ludwig- Fröhler-Institut wird aufgrund seiner handwerksbezogenen wissenschaftlichen Expertise sehr häufig zur Mitwirkung in Ausschüssen und Arbeitskreisen innerhalb und außerhalb des deutschen Handwerks eingeladen. Hierzu zählen u. a.:

- Amt für Lehrlingswesen und Meisterausbildung der Provinz Bozen
- Arbeitsgemeinschaft der Wert ermittelnden Betriebsberater im Handwerk
- Arbeitskreis „Mittelstandsfinanzierung“ des Bayerischen Landtags
- Internationale Gewerbeunion (IGU)
- Swiss Leading House (Economics of Education, Firm Behaviour and Training Policies)
- ZDH-Arbeitsgruppe „Beratungsstandards“
- ZDH-Ausschuss „Berufliche Fort- und Weiterbildung“
- ZDH-Ausschuss „Organisation und Recht“
- ZDH-Ausschuss „Steuer- und Finanzpolitik“
- ZDH Facharbeitsgruppe „AWH-Unternehmensbewertung“
- ZDH-Planungsgruppe „Handwerksstatistik“
- ZDH-Planungsgruppe „Organisation und Recht“
- ZDH-Planungsgruppe „Handwerksstatistik“
- ZDH-Planungsgruppe „Unternehmensfinanzierung“
- ZDH-Facharbeitsgruppe „Kaufmännischer Fachwirt“
- ZDH-Planungsgruppe „Beratung und Unternehmensführung“
- ZDH-Planungsgruppe „Steuerliche Grundsatzfragen“
- ZDH-Planungsgruppe „Umsatzsteuer“

Der Bereich für Handwerksrecht zieht bei einzelnen Projekten ausgewiesene Fachleute spezieller Arbeitsbereiche aus Forschung und Praxis zur Mitarbeit hinzu.

Die wissenschaftliche Referentin des handwerksrechtlichen Bereichs des LFI nahm an Fachtagungen wie der bayerischen Gewerbe-Referententagung in Nürnberg, der Bundestagung der Kammerjuristen in Berlin sowie dem vom Institut für Kammerrecht, Halle, in Berlin veranstalteten Kammerrechtstag teil und informierte interessierte Kreise über die Ergebnisse, die zudem auch in die Arbeit des Instituts mit einfließen.

2.1.2 Öffentlichkeitsarbeit und Bearbeitung von Anfragen

Im Rahmen dieser Daueraufgabe beschäftigt sich das Institut mit der Sammlung, Auswertung und Systematisierung von Informationen über handwerksrelevante Ergebnisse der betriebswirtschaftlichen Hochschulforschung und die Entwicklung neuer Methoden der Unternehmensführung in anderen Wirt-

schaftsbereichen. 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.

Im Berichtsjahr konnten so zahlreiche Anfragen von Handwerksbetrieben, Organisationen, Behörden, Banken, Unternehmensberatern sowie vor allem von Studenten und der Presse beantwortet werden. Im Zuge der Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit des

Instituts haben im vergangenen Jahr insbesondere die Anfragen der Handwerksmedien zu aktuellen Forschungsergebnissen deutlich zugenommen. Ergebnis dieser erfreulichen Entwicklung sind unzählige Presseberichte und damit eine Erhöhung des Bekanntheitsgrades des Instituts sowie eine größere Reichweite der Forschungsergebnisse.

2.1.3 Bearbeitung von dringlichen Kleinprojekten

Im Auftrag der Handwerkskammer für München und Oberbayern hat das Ludwig-Fröhler-Institut im Berichtsjahr unter anderem ein Gutachten zu den **positiven Wirkungen einer steuerlichen Förderung der energetischen Gebäudesanierung** erstellt und im Rahmen des energiepolitischen Symposiums des Bayerischen Handwerkstags und ifo-Instituts durch den Institutsleiter Prof. Dr. Gunther Friedl vorgestellt. Die wesentlichen Ergebnisse sind in einem Aufsatz für den ifo-Schnelldienst (04/2014) sowie einer eigenen Publikation zusammengefasst.

Die Entscheidung von Gebäudeeigentümern für eine energetische Sanierung wird in den meisten Fällen aufgrund wirtschaftlicher Kriterien getroffen. Neben langfristiger Substanzerhaltung und Vermeidung von Leerstand im Falle vermieteter Objekte sind es vor allem die eingesparten Energiekosten bzw. die evtl. erzielbare höhere Kaltmiete, die Eigentümer zur energetischen Gebäudesanierung motivieren. Die Eigentümer betrachten eine energetische Sanierung also letztendlich als Investition, die sich wirtschaftlich rechnen muss, und zwar in einem überschaubaren Zeitraum. Viele Sanierungsmaßnahmen sind aber mit Amor-

tisationsdauern von über zehn Jahren verbunden, so dass energetische Modernisierungen oftmals unterbleiben. Eine steuerliche Förderung könnte dieses Entscheidungskalkül nachhaltig beeinflussen und die Amortisationsdauer von Investitionen in die Energieeffizienz von Wohngebäuden deutlich verkürzen, wie eine Modellrechnung des LFI belegt.

Zudem spricht die steuerliche Förderung im Vergleich zur bisherigen Förderung über KfW-Programme andere, neue Zielgruppen an und sorgt ganz nebenbei dafür, dass die Thematik in der öffentlichen Diskussion wieder mehr an Bedeutung gewinnt.

In der Folge kann mit einem Anstieg der Sanierungsquote gerechnet werden, der den Primärenergiebedarf im Gebäudesektor und damit den CO₂-Ausstoß deutlich senken könnte. Gleichzeitig tragen die durch die Förderung induzierten Investitionen zum volkswirtschaftlichen Wachstum bei und lösen Beschäftigungseffekte aus. Die damit verbundenen positiven Effekte für die öffentlichen Haushalte könnten die steuerlichen Mindereinnahmen durch die Förderung mehr als kompensieren.

2.2 Leitstellenaufgaben für den wirtschaftlichen und rechtlichen Teil der Meisterprüfung im Handwerk

Das LFI sieht in der Wahrnehmung dieser Daueraufgabe die Möglichkeit, auf die aktuelle Gestaltung des wirtschaftlichen und rechtlichen Teils der Meisterprüfung im Handwerk einzuwirken. Das Institut 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 LFI mit den gesetzlichen Grundlagen sowie der Beantwortung von themenbezogenen Anfragen.

Am 01.01.2012 ist eine neue Verordnung über die gemeinsamen Anforderungen in der Meisterprüfung im Handwerk und in handwerksähnlichen Gewerben (AMVO) in Kraft getreten. Nach Ablauf der Übergangsfrist musste im Berichtsjahr erstmals nach dem neuen Rahmenlehrplan unterrichtet werden. Aus diesem Grund waren im Berichtsjahr besonders viele Anfragen von Schulen, Bildungsträgern und Lehrbuchautoren zu beantworten.

2.3 Beraterqualifikation und Unterstützung von Sachverständigen

Im Rahmen der Fortbildungsmaßnahmen für die bei Handwerkskammern und Fachverbänden des Handwerks tätigen Berater organisiert das Institut seit nahezu 30 Jahren im Auftrag des Deutschen Handwerkskammertags (DHKT) zahlreiche Informations- und Weiterbildungslehrgänge in den Bereichen Unternehmensführung und Recht.

Im Seminarprogramm 2014 hat das Institut insgesamt 16 Veranstaltungen angeboten, von denen 14 durchgeführt werden konnten. Das entspricht gut der Hälfte des Angebots an betriebswirtschaftlichen und juristischen Seminaren. Mit 330 angemeldeten Teilnehmern konnte die Vorjahreszahl deutlich übertroffen und so die führende Position in diesem Bereich weiter ausgebaut werden.

Die Organisation der Lehrgänge umfasst die fachliche Vorbereitung und Leitung des Semi-

nars sowie die Erstellung, Weiterbearbeitung und Veröffentlichung der Lehrgangsunterlagen. Darüber hinaus werden die Seminare durch Beiträge der Institutsmitarbeiter abgerundet. Der inhaltliche Schwerpunkt der Seminare 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 „Bilanzierung nach Handelsrecht“

Für Handwerksbetriebe stellen sich bei der Bilanzierung grundsätzlich eine Reihe besonderer Probleme – sowohl was den Ansatz als auch die Bewertung von Bilanzpositionen betrifft. So haben sich schon nach BilMoG und der grundlegenden Umgestaltung des deutschen Bilanzrechts wichtige Aspekte in der Bilanzierung deutscher Handwerksbetriebe geändert. Zuletzt sind Ende 2012 eine Reihe von Erleichterungen für Kleinstkapitalgesellschaften durch das Kleinstkapitalgesellschaften-Bilanzrechtsänderungsgesetz (MicroBilG) in Kraft getreten.

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des Seminars ein Überblick über ausgewählte Probleme bei Ansatz- und Bewertungsfragen gegeben. Neben Steuerberatern und Bankvertretern konnte dabei auch ein Vorstandsmitglied der Wirtschaftsprüferkammer als Referent gewonnen werden.

Die Veranstaltung fand vom 25.03. bis 27.03.2014 mit 17 Teilnehmern in Dresden statt.

Praxisseminar 3.1.8 „Gestaltungsalternativen der Betriebsaufspaltung“

Eine Betriebsaufspaltung ist ein steuerliches Konstrukt, bei dem ein wirtschaftlich gesehen einheitliches Unternehmen in zwei oder mehrere rechtlich selbständige Einheiten unterteilt wird, wobei jedoch die beteiligten rechtlich selbständigen Einheiten personell und wirtschaftlich aneinandergebunden bleiben. Betriebsaufspaltungen können neben steuerlichen und haftungsrechtlichen Vorteilen vor allem im Bereich der Betriebsübergabe eine zweckmäßige Gestaltungsalternative darstel-

len. Sie sind damit wesentlicher Bestandteil vieler Beratungsmandate. Im Rahmen der Seminarveranstaltung wurden Vor- und Nachteile sowie Gestaltungsmöglichkeiten vorgestellt und diskutiert. Dabei fand eine besonders aktive Beteiligung der Teilnehmer in den Diskussionsrunden statt. Das Seminar fand vom 28.04. bis 30.04.2014 in Friedrichshafen statt. Die Evaluation durch die 15 Teilnehmer ergab mit einer Durchschnittsnote von 1,2 einen außerordentlich guten Wert.

Praxisseminar 3.1.9 „Das Internet als Marketinginstrument“

Das Internet bietet vielfältige Möglichkeiten, jedoch liegen Handwerksbetriebe in der Ausschöpfung dieser Möglichkeiten eher noch zurück. Neben einem Auftritt mit einer betriebs-eigenen Webpräsenz sollten Handwerksunternehmen z. B. soziale Online-Netzwerke für sich nutzen, da sich diese zu einer wichtigen Anlaufstelle für (potenzielle) Kunden und Mitarbeiter entwickelt haben. Ziel des Seminars, das vom 05.05. bis 07.05.2014 in Berlin stattfand, war es, einen systematischen Überblick

über die technischen (Einsatz-) Möglichkeiten des Internets zu geben, mit denen Handwerksbetriebe Relevanz erzeugen, Kundennutzen stiften und für ihre Sichtbarkeit sorgen können. Hierzu wurden die Chancen und Risiken der einzelnen Tools aufgezeigt und anhand von Praxisbeispielen verdeutlicht. So konnten die insgesamt 25 Teilnehmer wertvolle Anregungen für ihre Beratungspraxis gewinnen.

Praxisseminar 3.1.13 „Beratung von Unternehmen in der Krise“

Die Krisenberatung spielt im Handwerk trotz des konjunkturellen Aufschwungs eine wichtige Rolle. Aus diesem Grund finden Seminare zu diesem Themenbereich dauerhaft hohen Zuspruch. Durch die regelmäßig wechselnden Einzelthemen sind auch wiederholte Teilnahmen sinnvoll und zweckmäßig. Im Berichtsjahr stand deshalb neben dem Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung (ESUG) und den Haftungsrisiken des Beraters insbesondere die Erstellung von Sanierungskonzepten im Mittelpunkt der Veranstaltung. Vorgestellt wurden

die wesentlichen Inhalte des etablierten Standards (IDWS S6) des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland und auch das Konzept eines eigenen Standards für die Sanierung von Handwerksbetrieben, an dem derzeit eine Gruppe von Beratern aus der Handwerksorganisation arbeitet. An der Veranstaltung vom 20.05. bis 22.05.2014 in Goslar nahmen insgesamt 19 Berater teil, die ihre hohe Zufriedenheit in der Seminarbeurteilung von im Mittel 1,6 deutlich zum Ausdruck brachten.

Praxisseminar 3.1.14 „Effiziente und effektive Gestaltung von Betriebsabläufen“

Die Optimierung von Betriebsabläufen ist ein möglicher Ansatzpunkt für Krisen- und Sanierungsberatungen. Sie kann aber auch Gegenstand eigenständiger Beratungsmandate sein. Im Rahmen des Seminars wurde daher eine Auswahl an Instrumenten und Maßnahmen vorgestellt, mit deren Hilfe eine verbesserte Auftragssteuerung, eine wirtschaftliche Prozessoptimierung und die Steigerung der Produktivität gelingen können. Hierzu wurden zu-

nächst die grundlegenden Begriffe Effizienz und Produktivität diskutiert. In einem weiteren Vortrag wurden im Speziellen Ansatzpunkte entwickelt, wie Material effizient eingesetzt werden kann. In Workshops wurde dieses Wissen außerdem praxisnah und intensiv erprobt werden.

Das Seminar fand vom 26.05. bis 28.05.2014 mit 24 Teilnehmern in Münster statt.

Praxisseminar 3.1.16 „Managementinstrumente für Handwerksbetriebe“

Sowohl die fortschreitende Digitalisierung als auch die Neu- und Weiterentwicklung von Managementinstrumenten bietet Handwerksbetrieben immer neue Möglichkeiten, die Führungsprozesse im Unternehmen zu verbessern und zu vereinfachen. Im Rahmen der Seminarveranstaltung in Rostock wurden ausgewählte

Instrumente vorgestellt und deren Einsatz im Rahmen von Workshops erprobt und eingeübt. Das Seminarkonzept fand beim überwiegenden Teil der 27 Teilnehmer großen Anklang, was sich auch in der guten Evaluation der Veranstaltung (Note 1,6) niederschlug.

Praxisseminar 3.1.19 „Nachfolge“

Die Übergabe eines Handwerksbetriebes an einen familieninternen oder -externen Nachfolger wirft in vielerlei Hinsicht Fragen und Spannungsfelder auf, mit denen der Betrieb vorher nicht konfrontiert war. Hierbei spielen

zum einen wirtschaftliche und familiäre Interessen eine große Rolle, zum anderen aber auch die steuerliche Gestaltung und rechtliche Absicherung bei der Übergabe.

Neben dem Hauptfokus des Seminars auf die letztgenannten Aspekte, soll jedoch auch ein kurzer Abriss über den Führungswechsel an der Spitze des Unternehmens und den daraus resultierenden möglichen Spannungsfeldern zwischen den Beteiligten gegeben werden. Denn dies sind meistens die Konfliktherde, mit denen Berater als erstes konfrontiert werden.

Die Rolle des Beraters und richtige Strategie zum Umgang mit diesen Situationen wird aus der Erfahrung und Sicht eines Wirtschaftsmediators erklärt. Hierbei wurde festgestellt, dass Patentlösungen für die optimale Betriebsübergabe nicht existieren, da jeder Fall einzigartig ist und in all seinen individuellen Begebenheiten berücksichtigt.

Praxisseminar 3.1.29 „Unternehmenskultur und Change Management“

Unternehmenskultur wird oftmals als wenig konkretes, nicht greifbares Konstrukt dargestellt, das in jedem Unternehmen existiert, jedoch nur schwer erfasst werden kann. Dabei hat die Unternehmenskultur unmittelbaren Einfluss auf den Erfolg oder Misserfolg des Unternehmens und kann aufgrund ihrer schweren Nachahmbarkeit ein einzigartiger Wettbewerbsvorteil sein.

kultur geschaffen und der Prozess der kulturellen Veränderung vorgestellt werden. Im Anschluss wurden in einem Workshop grundlegende Werte, die das Handwerk aus Sicht der Teilnehmer ausmacht, miteinander und Möglichkeiten zur Beeinflussung und Anpassung von Kultur vertiefend bearbeitet.

Im Seminar sollte zunächst ein grundlegendes Verständnis für das Konstrukt Unternehmens-

Das Seminar fand in Magdeburg vom 27.10. - 29.10.2014 mit 16 Teilnehmern statt.

Praxisseminar 3.2.1 „Arbeits-, Tarif- und Sozialversicherungsrecht“

Die Vorschriften des Arbeits-, Tarif- und Sozialversicherungsrechts bilden die Rahmenbedingungen für die betriebswirtschaftliche Beratung. Gleichzeitig gibt es gerade in diesem Rechtsgebiet stetige Neuerungen, die Fortbildungsbedarf entstehen lassen. Für die Beratungspraxis ist beispielsweise Wissen dazu erforderlich, welche Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und Motivation der Mit-

arbeiter oder zum Abbau von Personalkosten grundsätzlich zulässig sind. Die Seminarveranstaltung, die vom 31.03. bis 02.04.2014 in Braunschweig angeboten wurde, sollte deshalb Grundkenntnisse zur Lösung einfacher Fälle vermitteln und Problembereiche identifizieren, bei denen Fachleute zu Rate gezogen werden sollten. Am Seminar nahmen 17 betriebswirtschaftliche Berater teil.

Praxisseminar 3.2.3 „Wichtige steuerrechtliche Fragestellungen in der betriebswirtschaftlichen Beratung“

Bei diesem Seminar handelte es sich um einen Vertiefungsworkshop, der bereits ein fundiertes steuerrechtliches Basiswissen der Berater aus Kammern und Verbänden voraussetzte. Insgesamt war das Seminar in vier Themen-

blöcke gegliedert. Im Themenblock „Umsatzsteuer“ wurden beispielsweise Fallstricke in der Praxis im Bereich der Bauabzugssteuer oder die Umkehrung der Steuerschuldnerschaft behandelt. Der Themenblock „Unter-

nehmensbesteuerung“ wurde schwerpunktmäßig auf die Rechtsformen der GmbH sowie der GmbH & Co. KG ausgerichtet. Außerdem wurde im Seminar noch der Gesellschafterwechsel bei Personen- und Kapitalgesellschaften als ein weiterer Themenblock behandelt. Der Themenblock „Aktuelle Steuerfragen rund um die Vermögensnachfolge in Betriebs- und

Privatvermögen“ wurde unter Berücksichtigung aller Steuerarten, einschließlich der ESt, der USt, der Schenkungssteuer, der Erbschaftssteuer und den aktuellen Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht ausgeführt. Das Seminar wurde vom 20.10. bis 22.10.2014 mit 27 Teilnehmern in Bamberg abgehalten.

Praxisseminar 3.4.3 „Grundlagenseminar zum AWH-Standard“

Insbesondere im Rahmen von Übergabe- bzw. Nachfolgeberatungen spielt die Unternehmensbewertung eine wichtige Rolle. Die in der Betriebswirtschaftslehre existierenden Bewertungsmethoden sowie die in der Praxis etablierten Verfahren berücksichtigen die besonderen Bedingungen bei der Bewertung von kleinen und mittleren Unternehmen nur unzureichend. Deshalb hat die Arbeitsgemeinschaft der Wert ermittelnden Betriebsberater im Handwerk (AWH) ein Verfahren entwickelt, das diesen Besonderheiten Rechnung trägt und sich inzwischen in der Beratungspraxis etabliert und bewährt hat.

Im Rahmen der Seminarveranstaltung wurden den Teilnehmern konzeptionelle Grundlagen der Unternehmensbewertung vermittelt. Darüber hinaus sollten sie mit dem Instrumentarium des AWH-Standards (Handbuch, Fragebogen, Excel-Tool/AWH-Online) vertraut gemacht werden. Im Rahmen von Workshops wurden zudem die grundlegenden Fähigkeiten an konkreten Praxisfällen eingeübt. Das Seminar fand vom 13.05. bis 15.05.2014 in Göttingen statt.

Praxisseminare 3.4.6 und 3.4.8 „AWH-Workshop“

Insbesondere im Rahmen von Übergabe- bzw. Nachfolgeberatungen spielt die Unternehmensbewertung eine wichtige Rolle. Die in der Betriebswirtschaftslehre existierenden Bewertungsmethoden sowie die in der Praxis etablierten Verfahren berücksichtigen die besonderen Bedingungen bei der Bewertung von kleinen und mittleren Unternehmen nur unzureichend. Deshalb hat die Arbeitsgemeinschaft der Wert ermittelnden Betriebsberater im Handwerk (AWH) ein Verfahren entwickelt, das diesen Besonderheiten Rechnung trägt und sich inzwischen in der Beratungspraxis etabliert und bewährt hat.

dem Instrumentarium des AWH-Standards (Handbuch, Fragebogen, Excel-Tool/AWH-Online) berichten und mögliche Fragen und Probleme gemeinsam mit den Referenten diskutieren – eine aktive Beteiligung an der Diskussion zwischen den Teilnehmern wurde ausdrücklich gewünscht. Darüber hinaus wurden aktuelle, von den Teilnehmern eingereichte Bewertungsfälle in Kleingruppen bearbeitet und die Ergebnisse anschließend gemeinsam mit den Referenten erörtert.

Im Rahmen der Seminarveranstaltung konnten die Teilnehmer über Ihre Erfahrungen mit

Der Workshop fand vom 09.09. bis 11.09.2014 mit 14 Teilnehmern in Waren (Müritz) sowie von 04.11. bis 06.11.2014 mit 15 Teilnehmern in Bremen statt.

2.4 Wissenschaftliche Aufsätze, Vorträge und Lehre

Bei der Evaluation wissenschaftlicher Institute gewinnen Aufsätze in referierten Zeitschriften zunehmend an Bedeutung. Dabei kommt die anonyme Begutachtung durch externe Experten einer wissenschaftlichen Qualitätsprüfung gleich und ist damit ein Gütesiegel für die Forschungsarbeit. Im Berichtszeitraum wurden Aufsätze zu folgenden Themen veröffentlicht:

- Positive Folgen einer steuerlichen Förderung von energetischen Sanierungsmaßnahmen an Wohngebäuden
- Die Änderung eines Jahresabschlusses – Ablauf einer Fehlerkorrektur nach handelsrechtlichen Vorschriften
- Die Änderung eines Jahresabschlusses – Wesentlichkeitskriterien, Umfang und Folgewirkungen nach handelsrechtlichen Vorgaben
- Die Verfassungsmäßigkeit des ErbStG: eine unendliche Geschichte? Ein Beitrag zur Diskussion der Verschonungsregeln für Betriebsvermögen

Über die Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen sowie die Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten stellt das Institut einerseits den Wissenstransfer von der Hochschule in das Handwerk sicher und sorgt andererseits dafür, dass das Handwerk als Untersuchungsgegenstand in der Wissenschaft weiter Beachtung erfährt. Die Forschungsergebnisse des Instituts wurden unter anderem bei folgenden wissenschaftlichen Tagungen vorgestellt:

- International Family Enterprise Research Academy (IFERA), Annual Meeting 2014, Lappeenranta, Finnland 2014
- 4th International Academic Symposium, Hamburg Institute of Family Owned Business (HIF), Hamburg 2014
- 26th EALE (European Association of Labour Economists) Conference, Ljubljana 2014.

Handwerkskammern und -verbände sowie regionale Wirtschaftsförderer etc. veranstalten regelmäßig Kongresse, Tagungen und Seminare für Handwerksbetriebe. Neben Praxisberichten sehen die Programme häufig auch wissenschaftliche Vorträge vor. Zu betriebswirtschaftlichen Fragestellungen kann das Institut hier wertvolle Beiträge leisten. Die Vortragstätigkeit dient dabei auch der Verbreitung der Forschungsergebnisse des Instituts sowie der Repräsentation des gesamten DHI. Die Institutsmitarbeiter haben dabei unter anderem über folgende Themen referiert:

- Ursachen von Ausbildungsabbrüchen
- Wege zum attraktiven Arbeitgeber
- Familienfreundlichkeit von Handwerksbetrieben
- Fachkräftesicherung im Handwerk
- Erfolgsfaktoren von Innungen
- Gewinnung von Auszubildenden.

2.5 Auskünfte, Stellungnahmen, Gutachten und sonstige Grundaufgaben im rechtlichen Bereich

Wie in den vergangenen Jahren erteilte der Bereich für Handwerksrecht des Ludwig-Fröhler-Instituts für Handwerkswissenschaften auch im Jahr 2014 Auskünfte zu Fragen, die das Handwerk betreffen und nahm Stellung zu einschlägigen Rechtsproblemen.

Beispielhaft seien folgende Themen erwähnt:

- Disziplinierung von Kammerzugehörigen?
- Begriff des handwerklichen Nebenbetriebs
- Festlegung/Erhöhung der Aufwandsentschädigung für Prüfer im Gesellenprüfungsausschuss – Einschaltung des Berufsbildungsausschusses erforderlich?
- Begriff der „wesentlichen Tätigkeit“
- Einordnung einzelner Tätigkeiten zum zulassungspflichtigen, zulassungsfreien Handwerk, handwerksähnlichem Gewerbe bzw. zum Nichthandwerk.

Die wissenschaftliche Referentin des handwerksrechtlichen Bereichs des LFI sorgte im Berichtsjahr wiederum dafür, dass in der für den Gewerbebereich führenden Fachzeitschrift „Gewerbearchiv“ (abgekürzt: GewArch) mit seiner vierteljährlichen Beilage „Wirtschaft und Verwaltung“ (abgekürzt: WiVerw) der Darstellung der Rechtsprobleme des Handwerks ein gebührender Raum gewährt wurde. Insbesondere wurden seitens des Bereichs für Handwerksrecht Urteile und Beschlüsse für das Gewerbearchiv, das im Berichtszeitraum 185 Gerichtsentscheidungen veröffentlichte, aufbereitet.

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

- Ratzke, Walter: Zum Begriff der „vorherigen Bestellung“ im Reisegewerbe, GewArch 2014, S. 71 - 72.
- Loertzer, Christiane: Aktuelle Fragen des Kammerrechts – Bericht vom 12. Kammerrechtstag in Berlin vom 14. bis 15.11.2013, GewArch 2014, S. 112 - 115.
- Detterbeck, Steffen: Die Meisterpräsenz in den Gesundheitshandwerken – Zugleich eine Besprechung von BGH, 17.07.2013 – I ZR 222/11 – GewArch 2013, 407 –, GewArch 2014, S. 147 - 154.
- Fischer, Daniel: Einbehaltung einer falschen Urkunde durch die Handwerkskammern, GewArch 2014, S. 154 - 157.
- Hüpers, Frank: Der Schutz handwerksrechtlicher Strukturprinzipien durch das Wettbewerbsrecht, GewArch 2014, S. 190 - 196.
- Jahn, Ralf: Zuwendungen durch Kammern – Zulässigkeit, Grenzen und Verfahren, GewArch 2014, S. 196 - 202.
- Rieble, Volker: Sondertarifrecht des Handwerks, GewArch 2014, S. 265 - 270.
- Dürr, Wolfram: Firmierung im Handel mit Handwerksprodukten – Anmerkung zu LG Wuppertal, Urt. v. 08.05.2013 – 13 O 70/12 – GewArch 2013, 454 – GewArch 2014, S. 478 - 479.
- Leisner, Walter Georg: Der „Meister“ und sein Richter – Die handwerksrechtliche Berufs(de)regulierung der Meisterpflicht im Lichte der Rechtsprechung von EuGH und BVerfG, WiVerw 2014, S. 229 - 233.
- Krimphove, Dieter: Europas Meister – Der Konflikt nationaler Berufsstandsregelun-

- gen mit europäischen Grundfreiheiten, WiVerw 2014, S. 234 - 250.
- Leisner, Walter Georg: Die Mitteilung der EU-Kommission COM (2013) 676 final zur Berufs(de)regulierung: Europa- und Verfassungsrechtliche Bedenken, WiVerw 2014, 251 - 267.
 - Zimmermann, Eric: Können illegale Tätigkeiten bei Anträgen nach §§ 7b und 8 HwO berücksichtigt werden?, WiVerw 2014, S. 268 - 278.
 - Kluth, Winfried: Die Pflicht der Kammern zur Durchführung von Wirtschaftlichkeitsprüfungen und ihre Kontrolle durch Rechnungshöfe und Staatsaufsicht, WiVerw 2014, S. 279 - 290.
 - Wiemers, Matthias: Die Umsetzung der so genannten ADR-Richtlinie in nationales Recht. Optionen – Chancen – Grenzen, WiVerw 2014, S. 291 - 307.

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 einige wenige Standardwerke und spezifische Publikationen ergänzt werden. 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.

3 Projekte

3.1 Projekte des Forschungs- und Arbeitsprogramms

3.1.1 Abgeschlossene Projekte

3.1.1.1 *Employer Branding – Steigerung der Arbeitgeberattraktivität*

Aus Marketingsicht nimmt Employer Branding eine immer wichtigere Rolle ein. Verfügen Unternehmen über eine bekannte und angesehene Arbeitgebermarke (Employer Brand), so führt das zur Identifizierung der Mitarbeiter mit dem Unternehmen und zur Hervorhebung bzw. Unterscheidbarkeit des Unternehmens bei Jobsuchenden. Für Handwerksbetriebe kann das bedeuten, dass man in- und außerhalb seines Gemeindegebiets als guter Arbeit-

geber bekannt ist und dass Jobsuchende den Betrieb als eine Option präsent im Bewusstsein haben, wenn sie den Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber/auf einen neuen Arbeitsplatz anstreben.

Aus Sicht des Personalmarketings gilt eine starke Arbeitgebermarke als Eintrittstür, um einen Jobsuchenden von seiner Arbeitgeberattraktivität zu überzeugen und ihn dazu zu

bewegen, sich beim Unternehmen zu bewerben. Die Arbeitgebermarke setzt sich dabei aus drei Teilbereichen zusammen:

1. Wahrgenommener Arbeitgeberruf aus Sicht von (potenziellen) Mitarbeitern,
2. Vertrautheit (im Sinne von Bewusstheit und Bekanntheitsgrad) mit dem Arbeitgeber aus Sicht von (potenziellen) Mitarbeitern und
3. wahrgenommene Arbeitgeber- und Jobcharakteristika aus Sicht von (potenziellen) Mitarbeitern.

Da das Handwerk Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen aufweist, kommen Employer Branding-Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden eine hohe Bedeutung zu. Im Rahmen dieses Projekts wurde deshalb untersucht, inwiefern es Handwerksbetriebe mit der Durchführung von Unternehmenspräsentationen an Schulen und dem Abhalten von Betriebsbesichtigungen für Schüler schaffen, die Sicht der Schüler auf die Arbeitgebermarke des Betriebs zu verbessern.

Das Projekt wurde mit Hilfe von 14 bayrischen Betrieben (unterschiedlicher Größe und Tätigkeitsschwerpunkte) aus dem SHK-Handwerk durchgeführt. Hinsichtlich ihres Forschungsdesigns kann diese Studie als quasi-experimentelle Feldstudie eingestuft werden. Dies bedeutet, dass die Betriebe in reellem Kontext Unternehmenspräsentationen und Betriebsbesichtigungen für achte (Mittelschule) bzw. neunte (Realschule) Klassen durchgeführt haben und diese Schulklassen sowohl im Vorfeld als auch im Nachgang zu den Maßnahmen zu ihrer Sicht auf die Arbeitgebermarke der Betriebe befragt wurden.

Die Analysen haben gezeigt, dass es für Handwerksbetriebe lohnenswert ist, Unternehmenspräsentationen und Betriebsbesichtigun-

gen für potenzielle Auszubildende anzubieten – beide Maßnahmen weisen positive Effekte auf die Arbeitgebermarke auf. So bewerten die Schüler die Arbeitgebermarke der Handwerksbetriebe nach ihrer Teilnahme an den Maßnahmen signifikant besser, als dies im Vorhinein der Fall war.

Für die Steigerung der Arbeitgebermarke kommt den Unternehmensvertretern, die in Kontakt mit den Schülern stehen, eine besondere Bedeutung zu. Als sehr sympathisch eingeschätzte Unternehmensvertreter tragen dazu bei, dass die Arbeitgebermarke positiver wahrgenommen wird. Werden die Unternehmensvertreter allerdings als nicht sympathisch eingeschätzt, dann strahlt dies negativ auf die Arbeitgebermarke aus.

Dieselbe Wirkungsweise zeigte sich auch bei der Gefallenswirkung der Azubimarketingmaßnahmen: Gefallen die Maßnahmen den Schülern sehr gut, so ist auch hier ein positiver Effekt auf die Arbeitgebermarke vorzufinden; gefallen die Maßnahmen den Schülern allerdings nicht, so verschlechtert hier die Bewertung der Arbeitgebermarke. Insofern ist es für Handwerksbetriebe wichtig, sich nicht „lieblos“ oder „gedankenlos“ an schulischen Veranstaltungen zu beteiligen, sondern die Schüler zusätzlich durch überzeugende Maßnahmen zu gewinnen.

Da sich der Weg zur Gewinnung von Auszubildenden schrittweise vollzieht und eine positive Bewertung der Arbeitgebermarke – im Sinne einer objektiven Beurteilung der Handwerksbetriebe als Arbeitgeber – lediglich den ersten Schritt in der Prozesskette darstellt, wurden im Rahmen dieses Projekts weitere Analysen durchgeführt. Diese beziehen sich auf den nächsten Schritt in der Prozesskette: Hier bewerten die Jugendlichen, inwiefern der Arbeitgeber zu ihren Wünschen und Bedürfnissen passt. Davon abgeleitet evaluieren sie, wie attraktiv sie den Betrieb als

Arbeitgeber für sich empfinden. Je nach wahrgenommener Arbeitgeberattraktivität werden sie dann die Absicht entwickeln, sich bei dem Betrieb zu bewerben.

An diese Prozesskette anlehnend, wurde untersucht, ob es Handwerksbetriebe mit der Durchführung von Unternehmenspräsentationen an Schulen und dem Abhalten von Betriebsbesichtigungen für Schüler neben den Employer Branding-Effekten gleichzeitig auch schaffen, ihre Arbeitgeberattraktivität bei Schülern zu erhöhen. Zudem wurde analysiert, inwiefern nach der Teilnahme an beiden Maßnahmen tatsächlich mehr Schüler vorhaben, sich bei den Handwerksbetrieben für eine Ausbildung zu bewerben.

Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl die Unternehmenspräsentation als auch die Betriebsbesichtigung die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität der Betriebe nicht verbessert. Gleiches gilt auch für die Bewerbungsintention der Schüler: Nach den Maßnahmen weisen nicht signifikant mehr Schüler die Absicht auf, sich bei den Handwerksbetrieben zu bewerben. Dies soll Betriebe allerdings nicht dazu veranlassen, derartige Maßnahmen nicht mehr anzubieten – zumal im Rahmen des Forschungsprojekts gezeigt werden konnte, dass Unternehmenspräsentationen und Betriebsbesichtigungen Employer Branding-Effekte für die Betriebe haben. Vielmehr muss darüber nachgedacht werden, warum die

Maßnahmen konkret daran scheitern, mehr junge Menschen ins Handwerk zu führen.

Eine Erklärung wäre, dass die Maßnahmen eine Neukonzeption oder flankierende Maßnahmen brauchen, um effektiv im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität und Bewerbungsintention zu sein. In diesem Zusammenhang müssten andere Konzeptionen als im Rahmen dieser Studie analysiert werden. Weiterhin muss angefügt werden, dass die Schüler lediglich einen einmaligen Kontakt zu den Handwerksbetrieben hatten – entweder über die Unternehmenspräsentation oder über die Betriebsbesichtigung. So könnte man zwar die Marketing- bzw. Employer Branding-Effekte erklären, vielleicht ist aber für die Entscheidung, welcher Ausbildungsbetrieb und -beruf gewählt wird, mehr als dieser einmalige Kontakt notwendig. Eine andere Erklärungsmöglichkeit zur Wirkungslosigkeit der Maßnahmen im Hinblick auf die Arbeitgeberattraktivität und die Bewerbungsintention der Schüler könnte im Zeitpunkt des Kontakts zwischen den Betrieben und den Schülern liegen. Die in dieser Studie befragten Mittelschüler (achte Klasse) und Realschüler (neunte Klasse) standen jeweils etwas über ein Jahr vor Abschluss der Schule. Zu diesem Zeitpunkt haben möglicherweise bereits viele Schüler feste Berufsvorstellungen, die sie durch die Teilnahme an den beschriebenen Veranstaltungen auch nicht mehr verwerfen.

3.1.1.2 Bedeutung der Erbschaftsteuer für Betriebsübergaben im Handwerk

Im derzeit geltenden ErbStG sind für die Übergabe von Betriebsvermögen zwei umfangreiche Verschonungsmöglichkeiten vorgesehen. Im Rahmen der Regelverschonungen bleiben 85 % des begünstigten Vermögens außer Ansatz, wenn bestimmte Vorgaben hinsichtlich der Lohnsumme und einer Behaltensfrist eingehalten werden. Im Vergleich zur

Regelverschonung kann eine vollständige Steuerfreiheit über die Optionsverschonung erlangt werden, jedoch sind daran strengere Kriterien gestellt. Eine wesentliche Erleichterung ergibt sich zudem für kleine Betriebe, die nicht mehr als 20 Beschäftigte zählen: Sie brauchen die Vorgaben zur Lohnsumme ohnehin nicht anwenden. Der Bundesfinanzhof

hatte bereits 2012 dargelegt, dass er in der derzeitigen Ausgestaltung des ErbStG jedoch einen Verstoß gegen die Verfassung hinsichtlich der Steuervergünstigungen für betriebliches Vermögen sehe. Zum Zeitpunkt der FuA-Antragstellung hatte deshalb das Bundesverfassungsgericht zu prüfen, ob das ErbStG in der derzeit gültigen Fassung tatsächlich verfassungswidrig ausgestaltet ist.

Im Rahmen dieses abgeschlossenen Projekts wurde deshalb eine empirische Untersuchung im Auftrag des ZDH durchgeführt, die zur weiteren politischen Arbeit herangezogen werden soll. Ziel dieser Befragung war es, Einblicke in die Bedeutung der Erbschaftsteuer bei Betriebsübergaben und -übernahmen im Handwerk zu erlangen und relevante Informationen zu kritischen Bereichen des Erbschafts- und Schenkungsprozesses zu erhalten. Hierzu wurden die betriebswirtschaftlichen Berater der Handwerksorganisation befragt und um Angabe konkreter einzelbetrieblicher Informationen gebeten. Auf Basis der Stichprobe zeigte sich, dass die Verschonungsregeln für betriebliches Vermögen im ErbStG in der derzeit noch geltenden Ausgestaltung ihr Ziel erreichen. Im Mittel werden knapp 518.000 EUR an Betriebsvermögen übergeben, dem

ein durchschnittlicher Ermittlungs- und Deklarationsaufwand von ca. 3.100 EUR gegenübersteht. Werden die Verschonungsregeln beansprucht, so wurde bei Betriebsübergaben insgesamt zu 58 % die Regelverschonung gewählt. Insgesamt wurde lediglich in ca. 6 % der betrachteten Fälle überhaupt eine Steuerschuld festgesetzt, die jedoch allesamt eine unschädliche Liquiditätswirkung aufweisen.

Insgesamt kommt der Erbschaft- und Schenkungsteuer in den der Befragung zugrunde liegenden Fällen keine existenzgefährdende Wirkung zu. Diese Aussage kann vor dem Hintergrund getroffen werden, dass in der Stichprobe nur Fälle ab dem Jahr 2009 betrachtet wurden und daher nur das derzeit geltende ErbStG zur Anwendung kam. Zudem handelt es sich bei allen Betrieben der Stichprobe um kleine und mittlere Unternehmen, sodass der vorgesehene Begünstigungskreis – zumindest im Sinne der Gesetzesbegründung – zielgenau erreicht wurde. Um auch in Zukunft den Fortbestand der Betriebe nicht zu gefährden, ist bei der Neuregelung der Erbschaft- und Schenkungsteuer auf Betriebsvermögen den Liquiditätswirkungen ein besonderes Augenmerk zu schenken.

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

Die Eintragung in die Handwerksrolle ist nach § 1 HwO notwendig, wenn ein zulassungspflichtiges Handwerk der Positivliste der Anlage A vollständig oder eine ruff dieses Handwerks ausgeübt wird. Den Begriff der Wesentlichkeit hat der Gesetzgeber in der Handwerksordnung dabei nicht positiv definiert, obwohl dieser ein zentrales Element des Handwerksrechts darstellt.

Im Lichte der Novellierung der Handwerksordnung von 2003 hat der Gesetzgeber den

Begriff der wesentlichen Tätigkeit durch eine Negativabgrenzung in § 1 Abs. 2 S. 2, 3 HwO näher umschrieben, jedoch unter der Verwendung weiterer unbestimmter Rechtsbegriffe. Verfolgt wurde mit den Ergänzungen des Wortlauts durch die Fallvarianten der § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 – Nr. 3 HwO das Ziel klarzustellen, welche Tätigkeiten die Ausübung eines freien Gewerbes darstellen und welche Tätigkeiten dem Vorbehaltsbereich des Handwerks unterfallen. Grundstein des Begriffs der

wesentlichen Tätigkeit und der Negativabgrenzung durch den Gesetzgeber ist die sog. „Kernbereichstheorie“ Tätigkeit des BVerwG, die das BVerfG als verfassungsgemäß erachtet hat.

Abgeleitet aus der Rechtsprechung des BVerwG bedarf es für die Annahme einer zulassungspflichtigen Tätigkeit auf der ersten Ebene der fachlichen Zugehörigkeit zu einem Vollhandwerk. Zur Beurteilung, ob dies auf erster Ebene vorliegt, können nach der Rechtsprechung des BVerwG die Verordnungen über die Berufsbilder und Prüfungsanordnungen ergänzend mit herangezogen werden. In einem zweiten Schritt muss beurteilt werden, ob die ausgeführten Arbeiten zum Kernbereich des Handwerks der Anlage A gehören und ihn prägen. Eine Tätigkeit fällt dann nicht in den Kernbereich des Handwerks, wenn lediglich eine Anlernzeit von einigen Monaten nötig ist, wenn es sich um eine nebensächliche Tätigkeit handelt, die lediglich als untergeordnet und damit vom Typ her gesehen als unbedeutend oder unwesentlich erscheinen und bei solchen Tätigkeiten, die sich nicht aus dem Handwerk heraus entwickelt haben.

3.1.1.4 Die „Meisterqualifikation“ im Deutschen Handwerk im Lichte der (neueren) EuGH- und Verfassungsgerichtsrechtsprechung

Seit 1953 basiert das Berufsordnungsrecht der HwO auf dem System des großen Befähigungsnachweises und blieb in seinen wesentlichen Merkmalen weitgehend unverändert.

Da sich über die Zeit jedoch die tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten, vor allem auch durch die fortschreitende Integration auf europäischer Ebene und wiederholter Verschiebungen politischer Schwerpunktsetzungen im nationalen Bereich, verändert haben, flaute die Debatte über die Zukunftsfähigkeit

Nach dem sog. Kumulationsverbot des § 1 Abs. 2 S. 3 Halbs. 1 HwO ist die Ausübung mehrerer einfacher und nebensächlicher Tätigkeiten möglich, ohne dass daraus aufgrund der Vielzahl der Tätigkeiten grundsätzlich eine wesentliche Tätigkeit des Handwerks wird. Etwas anderes ergibt sich aber, wenn mehrere einfache und nebensächliche Tätigkeiten ausgeübt werden, die nach der Gesamtbetrachtung für ein Gewerbe wesentlich sind, § 1 Abs. 2 S. 3 Halbs. 2 HwO.

Die Anpassung des Wortlauts des § 1 Abs. 2 HwO hat jedoch nicht zu der gewünschten Rechtssicherheit in der Praxis geführt. In zahlreiche Einzelfallrechtsprechungen befassen sich die Gerichte unterschiedlicher Rechtszweige weiter mit der Problematik, ob im konkreten Einzelfall eine wesentliche Tätigkeit vorliegt oder nicht.

Im Rahmen der Ausarbeitung werden, unter Darstellung der Rechtsprechung zu den einzelnen Handwerken der Anlage A, aus einer Gesamtschau Regeln abgeleitet, die bei der Abgrenzung der wesentlichen Tätigkeiten behilflich sein sollen.

der Meisterpflicht als berufsregulierendes Modell nie ab, bis hin zur Handwerksnovelle von 2003.

Der Gesetzgeber verfolgte mit der Novelle ausdrücklich das Ziel, die Handwerksordnung, die sich im Spannungsfeld der Anforderungen der Unions- und der nationalen Rechtsordnung befindet, verfassungs- und europafest zu machen. Die Erforderlichkeit der gesetzgeberischen Maßnahmen ergab sich nicht zuletzt aus der sowohl in der Rechtsprechung des

EuGH, als auch der des BVerfG, immer schärfer geäußerten Kritik an der konkreten Ausgestaltung der Meisterpflicht vor 2003.

Anknüpfungspunkte für die Kritik der Rechtsprechung waren auf unionsrechtlicher Ebene die Vereinbarkeit der Meisterpflicht mit den europäischen Grundfreiheiten, namentlich der Niederlassungs- und der Dienstleistungsfreiheit, auf nationaler Ebene die Vereinbarkeit mit den Grundrechten, insbesondere mit Art. 12 GG.

3.1.1.5 Die Initiative der EU-Kommission gegen nationale Reglementierungen des Berufszugangs – COM (2013) 676 final, Mitteilung vom 02.10.2013 – und das Deutsche Handwerksrecht Beurteilung nach EU-Recht und Deutschem Verfassungsrecht

Am 02.10.2013 erließ die Kommission eine Mitteilung zum Gegenstand von Berufsreglementierungen, welche in den Kontext mehrerer Maßnahmen zur Stärkung der Wirtschaft auf unionaler Ebene eingebettet ist und im Rahmen eines genau vorgegebenen Zeitplans neben einer Bestandsaufnahme bzgl. der in den Mitgliedstaaten bestehenden Berufsregulierungen in einem weiteren Schritt eine gegenseitige Evaluierung dieser Berufsregulierungen vorsieht. Zweck dieses Vorgehens ist auf lange Sicht ein flächendeckender Abbau von nationalen Berufsregulierungen.

Zeitgleich wurde die RL 2005/36/EG einem Änderungsverfahren unterworfen und sieht nunmehr in einem neuen Art. 59 der RL 2005/36/EG eine nach einem bestimmten Zeitplan zu richtende regelmäßige Überprüfung der Berufsreglementierungen durch die Mitgliedstaaten vor.

Das Vorgehen der Kommission, mittels einer sogenannten Mitteilung zu operieren, während gleichzeitig in einem formellen Rechtsetzungsverfahren zum gleichen Gegenstand eine Verordnungsänderung durchgeführt

Als Ergebnis einer genaueren Analyse der Rechtsprechung auf unions- und mitgliedstaatlicher Ebene lässt sich jedoch feststellen, dass die Meisterpflicht, wenn sie sich eine gewisse Entwicklungsoffenheit bewahrt, weiterhin eine europa- und verfassungsfeste tragfähige Basis für ein regulatives Berufsrecht darstellt, insbesondere in der Form, die sie nach der Novelle von 2003 erhielt.

wird, sowie die Weite des Gegenstands und des Inhalts der Mitteilung sehen sich starker Kritik, sowohl auf unionsrechtlicher Ebene als auch auf nationaler verfassungsrechtlicher Ebene, ausgesetzt.

Aus der Sicht des Unionsrechts ist schon die formelle Rechtmäßigkeit der Mitteilung der Kommission äußerst fraglich. Aber auch in materieller Hinsicht wirft die Mitteilung Probleme sowohl hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit mit Art. 59 RL/2005/36/EG als auch bezüglich ihrer Erforderlichkeit und Rechtmäßigkeit im Hinblick auf das übrige Unionsrecht auf.

Aus der Sicht des Deutschen Verfassungsrechts wiederum stellen die Ziele und Vorgehensweisen der Kommission schwerwiegende Eingriffe in die Grundlagen des Deutschen Verfassungsrechts dar, welche insbesondere – was das Ziel der vollständigen Deregulierung betrifft – gegen Art. 12 GG verstoßen.

Als Ergebnis einer eingehenden rechtlichen Analyse der aufgeworfenen Problematiken lässt sich feststellen, dass das konkrete Vorgehen der Kommission nicht von ihren Kom-

petenzen gedeckt ist und auch darüber hinaus nicht mit Unions- und nationalem Verfassungsrecht vereinbar ist. Die Mitgliedstaaten, insbesondere Deutschland, sind daher ange-

halten, statt unreflektiert am vorgegebenen Verfahren mitzuwirken, auf diesen Umstand hinzuweisen und ihre Mitwirkungshandlungen insoweit zu überprüfen.

3.1.1.6 Wettbewerbsschutz vor Irreführung durch die Handwerksordnung? Schutz der handwerklichen Berufsbezeichnungen der Anlage A vor irreführendem Missbrauch unter besonderer Berücksichtigung des Bäckerhandwerks

Die Verwendung der Ausbildungsbezeichnung „Meister“ in Verbindung mit einem zulassungspflichtigen Handwerk der Anlage A stellt die Handwerksordnung durch die Regelung in § 51 HwO unter Schutz und bringt damit zum Ausdruck, was in der Gesellschaft von Heute der Verbraucher mit dem Begriff des „Meisters“ (immer noch) verbindet: eine erhöhte Qualität der Leistungserbringung.

In letzter Zeit mehren sich nun aber in der Praxis die Fälle, in denen einzelne Gewerbetreibende sich zwar nicht als „Meister“ eines zulassungspflichtigen Handwerks bzw. als „Meisterbetrieb“ eines bestimmten Handwerks am Markt beteiligen, aber die Gewerbe der Anlage A gleichwohl im Rahmen ihrer Unternehmensbezeichnung verwenden. Aktuelles Beispiel aus der Rechtsprechung ist die Entscheidung des LG Wuppertal aus dem Jahre 2013 (Az. 13 O 70/12) im Zusammenhang mit dem Gewerbe der Bäcker.

Aus der derzeit bestehenden Fassung der HwO lässt sich nur ein Wettbewerbsschutz in Verbindung mit der Verwendung des Meistertitels aus § 51 HwO und aus § 51d HwO ableiten. Streng am Wortlaut dieser beiden Normen orientiert erfolgt kein Schutz der Betriebsstätte, sondern allein ein Titel- bzw. Ausbildungsbezeichnungsschutz.

Aus der möglichen analogen Anwendung des § 51 HwO und des § 51d HwO lässt sich auch kein Wettbewerbsschutz im Zusammenhang mit einer Betriebsbezeichnung ableiten, da die

Voraussetzungen für eine Analogie nicht gegeben sind. Bereits das Vorliegen einer planwidrigen Regelungslücke muss vor dem Hintergrund der Existenz des UWG als spezielles Gesetz verneint werden. Ferner hat das Produktionsgewerbe für den Gesetzgeber wohl nicht den gleichen Stellenwert wie der subjektive Qualifikationsgrad, so dass keine Vergleichbarkeit der Rechtslage vorliegt.

Mangels spezialgesetzlicher Normen zum wettbewerblichen Schutz gewerblicher Begrifflichkeiten kann der Schutz von Unternehmensbezeichnungen nach der derzeitigen Rechtslage nur mittels des UWG im dargestellten eingeschränkten Umfang gewährleistet werden. Handwerkliche Begriffe als solche werden nicht im Rahmen der HwO, sondern nur, soweit das UWG sie erfasst, geschützt (§§ 3 ff. UWG).

Der Gesetzgeber hat damit die bewusste Entscheidung getroffen, den wettbewerbsrechtlichen Schutz der Handwerker, was betriebsbezogene Begrifflichkeiten betrifft, nicht (umfassend) auszugestalten. Dies bleibt damit allenfalls in der Praxis einer gerichtlichen Einzelfallüberprüfung vorbehalten, ob die Grenzen einer Irreführung durch die jeweils gewählte betriebliche Begrifflichkeit (Bäckerei) überschritten sind. Maßstäbe einer solchen Überprüfung bilden dabei neben den rechtlichen Kriterien des UWG die sog. eigene gerichtliche Sachkenntnis sowie die zu ermittelnde spezifische Verkehrsanschauung, die jedoch ihrerseits lokalen Begrenzungen unterliegt.

3.1.1.7 Zulässigkeit satzungsmäßiger Altersgrenzen für die Wählbarkeit als Organvertreter in Handwerksorganisationen?

Zur Verwirklichung der Selbstverwaltung haben die Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen als Körperschaften des Öffentlichen Rechts die Befugnis, ihre eigenen Angelegenheiten selbständig durch eigene Organe zu verwalten. Das Recht der Selbstverwaltung umfasst insbesondere die Satzungshoheit.

In der Praxis sind im Rahmen der Satzungen dieser Körperschaften des Öffentlichen Rechts vermehrt Höchstaltersgrenzen zu finden, einige gekoppelt an das gesetzliche Renteneintrittsalter. Aufgrund der entsprechenden Regelung kann zum Organvertreter nur gewählt werden, wer die satzungsmäßig eingeführte Höchstaltersgrenze noch nicht erreicht hat. Mit der Festsetzung von satzungsmäßigen Höchstaltersgrenzen verfolgen die Handwerksorganisationen nach eigener Aussage das Ziel der sachgerechten Interessenvertretung durch Nähe zum Berufsalltag. Für eine sachgerechte Interessenvertretung sollen die gewählten Organvertreter unmittelbar im Arbeitsleben stehen, so dass die Ausübung eines Organamts mit Erreichung des gesetzlichen Regelrenteneintrittsalters nicht mehr möglich sein soll.

Die HwO in ihrer aktuellen Fassung beinhaltet weder im Bezug auf die Handwerkskammern noch zu den Kreishandwerkerschaften oder Innungen gesetzlich normierte Höchstaltersgrenzen im Zusammenhang mit der Wählbarkeit der Organvertreter, enthält aber auch keine Normen, die eine solche Festsetzung ausdrücklich verbieten würde.

Im Rahmen der Ausarbeitung wird dargestellt, dass satzungsmäßige Höchstaltersgrenzen grundsätzlich mit den Regelungen der Handwerksordnung und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vereinbar sind, sowie dass kein Verstoß gegen Grundrechte oder gegen das Unionsrecht vorliegt, sofern diese Regelungen hinreichend (verfassungsrechtlich) gerechtfertigt sind.

Derartige Rechtfertigungen können etwa in der dadurch gebotenen Gewährleistung einer sachgerechten Interessenvertretung durch die Nähe zum Berufsalltag oder durch das unmittelbare Befinden im Arbeitsleben liegen; deren jeweilige Tragfähigkeit bleibt einer Einzelfallüberprüfung vorbehalten.

3.1.2 Laufende Projekte

3.1.2.1 Akzeptanz des Nachfolgers bei Übergaben in Handwerksbetrieben

Der Erfolg von Nachfolgeprozessen in Handwerksbetrieben ist, sofern ein Nachfolger gefunden wurde, im entscheidenden Maße davon abhängig, ob sich der Nachfolger im Unternehmen als neuer Chef des Betriebs etablieren kann. Im Projekt wurden daher in zehn Handwerksbetrieben in Form von Case Studies, in denen sowohl familieninterne als auch -externe Übergaben stattfanden, persön-

liche Interviews mit dem Übergeber, Übernehmer und zwei Mitarbeitern getrennt geführt. Unter den Fällen der familienexternen Übergabe handelte es sich dabei zum einen um eine Übergabe an einen langjährigen Mitarbeiter (firmeninterne Übergabe), im anderen Fall um einen Verkauf an einen fremden Käufer (firmenexterne Übergabe). Die Sichtweise der Mitarbeiter spielt bei der For-

schungsfrage eine große Rolle, da die Akzeptanz des Nachfolgers durch die Mitarbeiter besonders ausschlaggebend dafür ist, ob der neue Chef seine strategischen Entscheidungen bzgl. der Weiterführung des Betriebs auch tatsächlich durchsetzen kann. Letzteres ist unmittelbar mit dem Erfolg des Betriebs verbunden.

Aufgrund der Machtposition des Übergebers, der in seiner Stellung als Chef seit vielen Jahren legitimiert ist, hat dieser einen großen Einfluss auf die Akzeptanz seines Nachfolgers. Der Übergeber agiert hiermit als sogenannter Legitimationsagent, der den Nachfolger ernannt und in das Unternehmen einführt. Ein definierter Zeitpunkt für die Übergabe, begleitet von einer offiziellen Bekanntgabe vor den Mitarbeitern, dass der Nachfolger nun eine wichtige Rolle begleiten wird, kann ebenso dazu beitragen, mehr Akzeptanz zu erlangen. Ebenso spielt die Beziehung zwischen Übergeber und Übernehmer eine wichtige Rolle,

denn diese sollte von gegenseitigem Vertrauen, Respekt und der Fähigkeit des Übergebers, zu gegebenem Zeitpunkt zurückzutreten, geprägt sein. Durch das Delegieren von Aufgaben und Entscheidungen lässt er dem Nachfolger den notwendigen Freiraum, sich als neuer Chef des Unternehmens zu etablieren. Konflikte sollten Übergeber und Übernehmer unter sich und nicht vor den Augen der Mitarbeiter austragen und nach außen nur mit geschlossener, einstimmiger Meinung auftreten. Sich als neuer Chef behaupten kann der Nachfolger, indem er fachliche Kompetenz beweist, sich gegenüber den Mitarbeitern als gute Führungskraft beweist, für Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter da ist, bei Engpässen sich nicht scheut, selbst Einsatz zu leisten und sich zunächst gruppenkonform verhält. Nach der Eingewöhnungsphase wird vom Nachfolger allerdings erwartet, dass er innovatives Verhalten zeigt und mit neuen Ideen die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs sicherstellt.

3.1.2.2 Unternehmenskultur in Handwerksbetrieben

Aufgrund des ständig zunehmenden Wettbewerbs- und Leistungsdrucks, dem die Handwerksbetriebe ausgesetzt sind, wird die effiziente und effektive Ausnutzung sämtlicher verfügbarer Ressourcen immer wichtiger – vor allem auch die Ausschöpfung des im Unternehmen vorhandenen Humankapitals. Jedoch dürfen bei aller Optimierung und zunehmendem Erwartungsdruck an die Beschäftigten Themen wie Work-Life-Balance, Arbeitsklima, die ganzheitlich verstandene Gesundheit der Beschäftigten und die Arbeitszufriedenheit nicht vernachlässigt werden. Vor diesem Hintergrund wird es immer wichtiger, Unternehmenskultur, die das Werte- und Normengefüge im Betrieb widerspiegelt, als solches ins Auge zu fassen und bei Bedarf anzupassen.

Um das vorliegende Verständnis von Unternehmenskultur in Handwerksbetrieben zu untersuchen, wurden 714 Mitarbeiter und leitende Angestellte aus 65 Betrieben unterschiedlicher Gewerke zum Thema Unternehmenskultur und Werte befragt. Die Befragung stieß unter Handwerksbetrieben damit auf unerwartet große Resonanz. Mit knapp über 70 % stammten die meisten Betriebe allerdings aus dem Elektro- und Metallgewerbe. Für die Befragung wurde auf ein in der Literatur anerkanntes Instrument zur Messung von Unternehmenskultur zurückgegriffen. Zum einen wurde die Frage gestellt, welche Bedeutung bestimmte Dimensionen von Unternehmenskultur für die Befragten haben. Zum anderen wurde um eine Einschätzung hinsichtlich des Umsetzungsgrads dieser Dimen-

sionen gebeten. Die zehn Dimensionen des Fragebogens setzen sich aus 22 einzelnen Faktoren zusammen, welche zusammengefügt das Konstrukt Unternehmenskultur ergeben.

Am wichtigsten schätzen die Befragten die Faktoren Arbeitsbedingungen und Sicherheit ein, zu denen Aspekte wie die Sicherheit am Arbeitsplatz und das Schaffen optimaler Arbeitsbedingungen zählen. Des Weiteren wurde der Faktor Kollegialität und Verhältnis zu den Vorgesetzten als sehr wichtig eingestuft. Als am besten umgesetzt betrachten die Befragten die Faktoren Kundenorientierung und Offenheit. Letzteres umfasst Aspekte, die das Verhältnis unter Kollegen sowie die Offenheit gegenüber neuen Mitarbeitern betreffen. Die größte Diskrepanz zwischen Bedeutung und Umsetzung der Faktoren ergibt sich aus Gesamtsicht bei den Faktoren Entlohnungsgerechtigkeit und Entscheidungsbeteiligung. Die Befragten würden sich demnach wünschen, spontaner oder gerechter für Ihre Leistung entlohnt zu werden. Auch das Einbinden in Entscheidungen, die wohl meist die Vorgesetzten treffen, ist den Befragten sehr wichtig.

Trennt man nun die Gruppen nach Geschäftsführen bzw. Inhabern und Mitarbeitern, so lässt sich erkennen, dass den Geschäftsführern viele Dimensionen signifikant wichtiger sind als den Mitarbeitern (z.B. Ergebnis- und Karriereorientierung, Mitarbeiterorientierung), letztere aber die Umsetzung einiger Dimensionen als geringer einstufen. Als schlechter verankert werden vor allem die

Dimensionen Entscheidungsprozesse und Führungsstil sowie Mitarbeiterorientierung angesehen. Einzige Ausnahme bildet die Entlohnungsgerechtigkeit, die von den Mitarbeitern als bedeutender eingestuft wird. Die Geschäftsführung hat also ein besseres Bild von einigen der Dimensionen als die Mitarbeiter. Des Weiteren konnte festgestellt werden, dass Mitarbeiter, die planen, das Unternehmen in den kommenden fünf Jahren zu verlassen, gegenüber Mitarbeitern, die dem Unternehmen noch länger als fünf Jahre bzw. bis zum Ruhestand treu bleiben wollen, die Umsetzung einiger Faktoren, wie beispielsweise die Entlohnungsgerechtigkeit, Mitarbeiterförderung oder Verhältnis zu den Vorgesetzten, als wesentlich schlechter beurteilen.

Anhand der unterschiedlichen Sichtweisen von Mitarbeitern und Geschäftsführern und anhand der Diskrepanzen, die sich in manchen Dimensionen ergeben, wird deutlich, wo noch deutlicher Verbesserungsbedarf besteht, um die Bedürfnisse der Mitarbeiter als Betrieb noch besser wahrzunehmen. Ein auf den Ergebnissen der Studie aufbauender Leitfaden soll Betrieben konkrete Anhaltspunkte aufzeigen, wie das Betriebsklima bzw. die Unternehmenskultur positiv beeinflusst werden kann. Des Weiteren wurde für alle an der Studie teilnehmenden Betriebe eine Veranstaltung mit dem Projektpartner, der Handwerkskammer für München und Oberbayern, abgehalten, welche verschiedene Vorträge zum Thema Unternehmenskultur, Work-Life-Balance und Gesundheit im Betrieb umfasste.

3.1.2.3 *Konzeptionelle und empirische Evaluation des AWH-Standards*

Das AWH-Verfahren ist unter anderem im Rahmen der Nachfolgeplanung als ein (steuer-)rechtlich zulässiges Instrument zur Unternehmenswertermittlung und damit zur Bewertung von Betriebsvermögen zugelassen.

Es zeigt sich jedoch, dass neben den gesetzlichen Bewertungsverfahren des BewG bei der branchenübergreifenden Unternehmensbewertung nach wie vor Verfahren dominierend sind, die vom Institut der Wirt-

schaftsprüfer (IDW S1) anerkannt und angewandt werden. Zur weiteren Anerkennung des AWH-Standards bedarf es daher der Erarbeitung empirisch belastbarer Erkenntnisse, wie sich der AWH-Standard zu den vorherrschenden bzw. den gesetzlich vorgegebenen Verfahren verhält.

Im Rahmen eines empirischen Vergleichs zwischen dem AWH-Standard zum vereinfachten Ertragswertverfahren sowie dem IDW S1 soll daher eine geeignete Einordnung der Bewertung von Handwerksunternehmen gegeben werden, um festzustellen, wie diese

Bewertungsmethoden zueinander im Verhältnis stehen. Um nämlich die Anerkennung und Sichtbarkeit des AWH-Standards zu fördern, ist es notwendig, herauszuarbeiten, worin sich der AWH-Standard und (bisher) übliche Verfahren gleichen und unterscheiden, sodass die Ursachen von (möglicherweise) resultierenden Bewertungsunterschieden erkannt und interpretiert werden können. Hierzu konnten von den betriebswirtschaftlichen Beratern der Handwerksorganisation 339 anonymisierte Bewertungsgutachten gewonnen werden, die der Untersuchung als Daten- und Auswertungsgrundlage dienen werden.

3.1.2.4 Berücksichtigung von Pensionsrückstellungen bei der Erbschaftung nach dem AWH-Standard

Seit der Einführung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) haben sich einige gravierende Änderungen hinsichtlich der Pensionsrückstellungen ergeben. Dabei ist in der Beratungspraxis umstritten, welche Rolle Pensionsrückstellungen bei der Unternehmensbewertung spielen. So ist anstelle der bilanzierten Rückstellung nämlich ein realistischer Wert einzubeziehen, der sich nach der tatsächlichen Pensionsverpflichtung ergibt. Dieser Wert kann aufgrund des der Pensionsrückstellung immanenten Risikos auch höher liegen als der Erfüllungsbetrag. Es stellt sich die Frage, wie diese Probleme im Rahmen der Unternehmensbewertung nach dem AWH-Standard in das Bewertungskalkül integriert werden können.

Innerhalb des letzten Jahres hat man sich in eigens hierfür einberufenen Arbeitsgruppen intensiv mit dieser Problematik auseinandergesetzt und in der Fachausschusssitzung Un-

ternehmensbewertung eine konkrete Vorgehensweise verabschiedet. Im Wesentlichen sollen dazu in der Bilanz die Werte der Rückdeckungsversicherung auf der Aktivseite dargestellt werden, weshalb die Pensionsrückstellung auf der Passivseite konsistenterweise unsaldiert abzubilden ist. Als Zeitwert der Pensionsrückstellung ist zwingend der Erfüllungswert anzusetzen, der in der Regel dem vorliegenden finanzmathematischen Gutachten entnommen wird. Korrespondierende erfolgswirksame Buchungen sind in jedem zu untersuchenden Geschäftsjahr zu eliminieren.

Die vorstehend kurz dargestellte Vorgehensweise soll im Rahmen eines bzw. mehrerer Seminare in enger Abstimmung an die betriebswirtschaftlichen Berater der Handwerksorganisation herangetragen werden. Diese Seminare befinden sich aktuell in Planung und werden voraussichtlich im Herbst 2015 (September/Oktober) stattfinden.

3.1.2.5 *Handbuch zum AWH-Standard*

Das von Praktikern entwickelte Unternehmensbewertungsverfahren nach dem AWH-Standard findet große Anerkennung und Anwendung in der Handwerkspraxis. Auch im Rahmen der Erbschaft- und Schenkungsteuer wurde der AWH-Standard als branchenorientiertes Verfahren anerkannt und ist somit unter anderem im Rahmen der Nachfolgeplanung als ein (steuer-)rechtlich zulässiges Instrument zur Unternehmenswertermittlung und damit zur Bewertung von Betriebsvermögen zugelassen.

Ein Interesse am AWH-Standard ist somit insbesondere für Steuerberater vorhanden, die sowohl im Rahmen der steuerlichen Erbschaft- und Schenkungsteuergestaltung darauf zurückgreifen können und wollen. Auch für praktizierende Wirtschaftsprüfer sowie Bewertungspraktiker besteht für

Zwecke der Unternehmensbewertung Kenntnisbedarf am AWH-Standard.

Bisher existiert eine Anleitung zum AWH-Standard, das neben den Grundprinzipien der Bewertung insbesondere auch eine Anwendungshilfe für das zugehörige AWH-Excel-Kalkulationstool darstellt. Angesichts einer weiteren gewünschten Verbreitung erscheint es geboten – analog dem Standard zur Durchführung von Unternehmensbewertungen des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW S1) – den AWH-Standard in einem eigenen Handbuch darzustellen, welches die konzeptionellen betriebswirtschaftlichen und bewertungsrelevanten Konzeptionen darstellt und würdigt. Dies ist Voraussetzung, damit auch der AWH-Standard in der Praxis mehr Aufmerksamkeit und Beachtung findet und diskutiert wird.

3.1.2.6 *Beschäftigung behinderter Menschen im Handwerk*

Die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben ist eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe unserer Zeit. Auch wenn die Einsatzmöglichkeiten gerade von körperlich eingeschränkten Menschen in vielen Handwerksberufen begrenzt sind, so stellt sich auch dieser Wirtschaftsbereich der großen Herausforderung der Inklusion.

Eine durch das LFI durchgeführte Befragung von 371 zufällig ausgewählten Handwerksbetrieben hat gezeigt, dass jeder vierte befragte Betrieb mindestens einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt. Mit einem Anteil von drei Prozent aller Beschäftigten erreicht das Handwerk in der Stichprobe annähernd den durch die Bundesagentur für Arbeit ermittelten Wert für private Arbeitgeber in Deutschland.

Der überwiegende Teil der Behinderten ist im gewerblich technischen Bereich beschäftigt und wurde bereits mit vorliegender Behinderung eingestellt. Bei etwa einem Drittel ist die Behinderung erst im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses eingetreten. Diesbezüglich hat die Befragung gezeigt, dass sich die handwerklichen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern gegenüber besonders verpflichtet sehen. So würden 78 % der Befragten alles versuchen, um einen Mitarbeiter nach Eintritt einer Behinderung weiter beschäftigen zu können.

Es existiert eine Vielzahl an Unterstützungs- und Förderleistungen für Betriebe, die behinderte Mitarbeiter beschäftigen. Diese sind bei den handwerklichen Betriebsinhabern oftmals nicht bekannt, wie das folgende Schaubild dokumentiert. Dabei unterscheiden sich die Betriebe, die bereits Erfahrung mit der Be-

schäftigung von behinderten Mitarbeitern gemacht haben kaum von denjenigen, die noch nie einen behinderten Menschen beschäftigt haben.

Erstaunlich ist ein weiteres Ergebnis der Befragung, das in der Abbildung ebenfalls dargestellt ist: Nur ein kleiner Teil der Handwerksbetriebe nutzt die angebotenen Unterstützungsleistungen. Dies deutet auf einen Verbesserungsbedarf bei den Leistungsangeboten hin. Einerseits sollten Informationen

über die Förderprogramme besser kommuniziert werden und andererseits sollten die Antragsverfahren vereinfacht und beschleunigt werden. Beide Aspekte sind für die befragten Betriebe äußerst wichtig (67 % bzw. 80 % gaben an, die Kriterien seien „wichtig“ oder „sehr wichtig“), aber in der Praxis nur unbefriedigend erfüllt. So bewerteten nur 23 % der Befragten das derzeitige Informationsangebot sowie die Antragsverfahren mit „gut“ oder „sehr gut“.

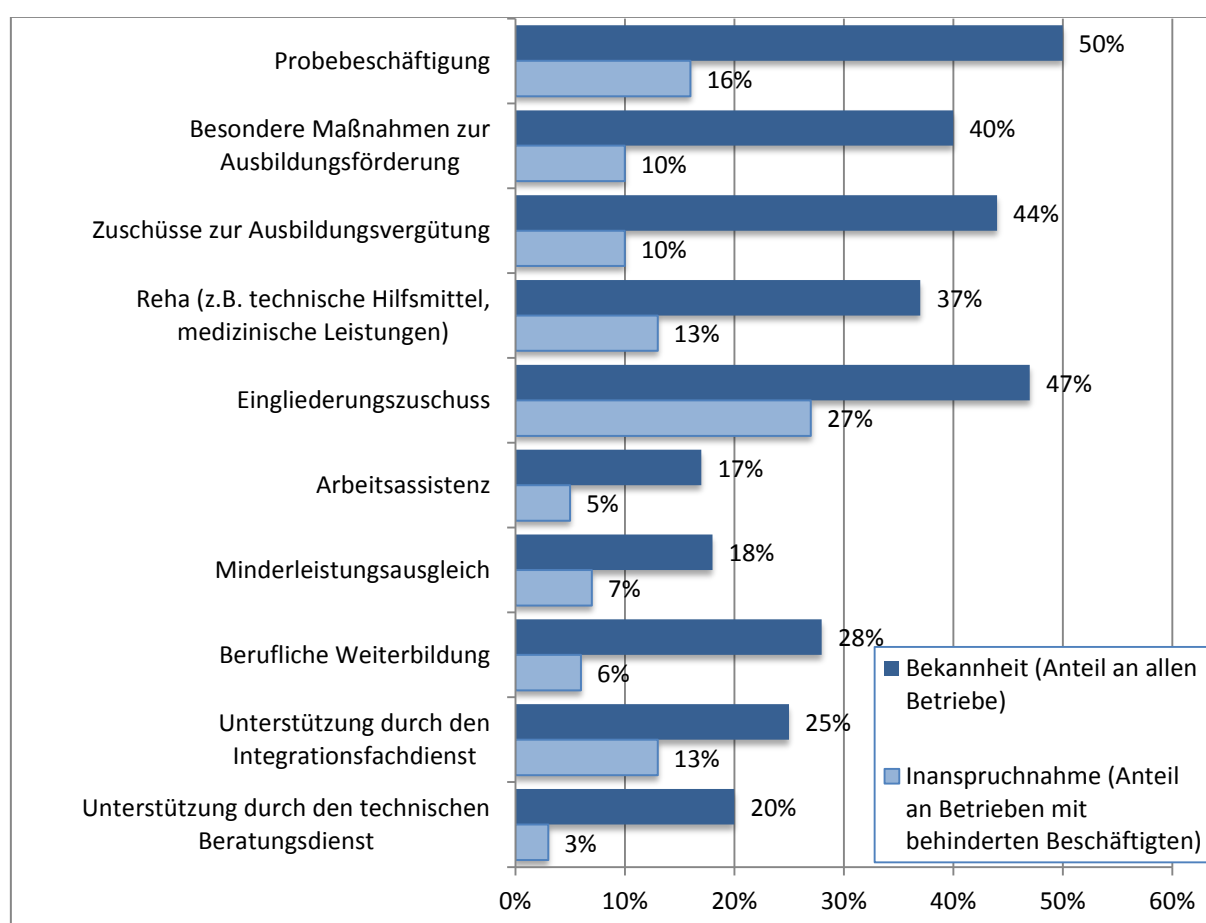


Abbildung 7: Bekanntheit und Inanspruchnahme von Unterstützungs- und Förderleistungen

3.1.2.7 Gewinnung von Studienaussteigern und Abiturienten für das Handwerk

Der demografische Wandel und damit verbundene Rückgang der Erwerbspersonen stellt deutsche Unternehmen vor neue Herausforderungen. Die Fähigkeit, als attraktiver

Arbeitgeber künftig noch genügend Fachkräfte zu finden, wird für Betriebe zum Wettbewerbsvorteil werden. Da sich die Zahl an Absolventen der allgemeinbildenden Schulen

– und somit die Zahl der Jugendlichen, die potenziell für eine Ausbildung zur Verfügung stehen – über die kommenden Jahre drastisch reduzieren wird, stellt sich gerade für Handwerksbetriebe die Frage, wie der hohe Bedarf an Auszubildenden gedeckt werden kann. Denn gerade für das Handwerk spielt die betriebseigene Ausbildung und anschließend langfristige Bindung der Mitarbeiter eine große Rolle im Rahmen der Fachkräftesicherung. Deshalb richtet das Handwerk bei der Gewinnung von Auszubildenden, die bisher eher unter den Absolventen der Haupt- und Realschulen vorzufinden sind, derzeit den Blick auch verstärkt auf noch weniger genutzte Azubi-Ressourcen wie Abiturienten und Studienaussteiger.

In Rahmen dieses Forschungsprojekts wird die Gewinnung von Abiturienten und Studienaussteigern für eine Ausbildung im Handwerk in den Mittelpunkt gestellt. Es soll herausgearbeitet werden, warum das Handwerk künftig auch auf diese Absolventengruppe angewiesen ist und anhand welcher Determinanten die Berufs- und Arbeitgeberwahl bei Abiturienten erfolgt. Neben einer theoretischen Analyse unter Einbezug bisheriger Forschungsarbeiten wird in diesem Projekt auch eigenes, empirisches Datenmaterial gesammelt: Durch Interviews mit 13 Studienaussteigern, die über das Premieeinstiegsmodell

„Karriereprogramm Handwerk“ der Handwerkskammer für Unterfranken eine Ausbildung im Handwerk begonnen haben, wird untersucht, welche Motive und Entscheidungsdeterminanten diese jungen Menschen dazu veranlasst haben, ins Handwerk zu gehen. Weiterhin interessiert, welches Bild diese

Auszubildenden vor und nach ihrer Ausbildung vom Handwerk haben und welche Planungen sie für ihren weiteren Berufsweg machen. Durch gezielte Fragen, welche Arbeitgeber- und Arbeitsplatzcharakteristika ein bevorzugter Arbeitgeber im Handwerk aufweisen sollte, werden Informationen darüber gewonnen, was Handwerksbetriebe Abiturienten bieten müssen, um diese für sich zu gewinnen und zu binden.

Im zweiten Teil des Projekts wird untersucht, wie Handwerkskammern den Bedarf und die Bedeutung von Abiturienten und Studienaussteigern einschätzen und mit welchen Angeboten sie junge Abiturienten für eine Karriere im Handwerk begeistern möchten. In diesem Zusammenhang führte das Ludwig-Fröhler-Institut vom 22.09.2014 bis zum 15.10.2014 eine Umfrage unter allen deutschen Handwerkskammern durch. An der Umfrage haben sich insgesamt N = 40 Handwerkskammern beteiligt.

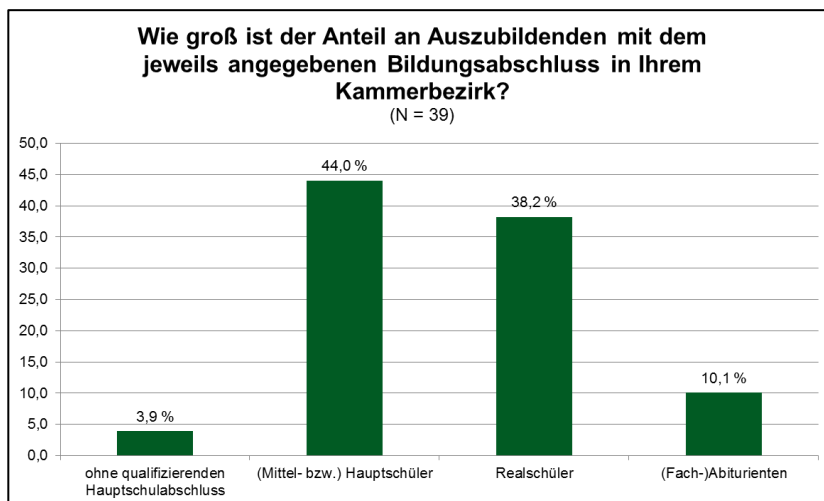


Abbildung 8: Anteil der Abiturienten in der Ausbildung

Auswertungen der Fragebögen zeigen, dass bei den befragten Handwerkskammern der bisherige Anteil an Auszubildenden mit (Fach-)Abitur ca. 10 % beträgt.

Die Mehrheit der Handwerkskammern merkt dabei an, dass der Bedarf an Abiturienten in ihrem Kammerbezirk leicht über der Anzahl an Interessenten liegt. Der Bedarf an Abiturienten ist nach Meinung der Handwerkskammern vor allem durch höhere technische Ansprüche in den Ausbildungsberufen sowie aufgrund des demografischen Wandels und Fachkräftemangels in den Betrieben entstanden. Die Attraktivität von Abiturienten für Handwerksbetriebe scheint vornehmlich durch die stärkere Eigenständigkeit, bessere Auffassungsgabe und aufgrund des höheren Einstiegsalters gegeben.

3.1.2.8 Entwicklung eines Handwerkspanels

Den Ausgangspunkt des Projekts bildet die mangelnde Datenverfügbarkeit zum Handwerk. Nicht zuletzt in die wirtschaftspolitische Diskussion können aus diesem Grunde bislang wichtige Informationen über die Handwerkswirtschaft häufig nur mit großer Zeitverzögerung und auf schwacher Datenbasis eingebracht werden. Teilweise liegen auch überhaupt keine Informationen vor. Um die vielfältigen und umfassenden Leistungen der Handwerksunternehmen besser verdeutlichen zu können, bedarf es folglich einer verbesserten Datenlage.

Ziel des Projekts ist es daher, den möglichen Aufbau eines Handwerkspanels – das Informationen zu regelmäßigen und außerordentlichen Themen erhebt – in seinen unterschiedlichen Facetten auszuloten. Im Ergebnis soll einerseits eine Machbarkeitsstudie bzw. Aufwandseinschätzung stehen, an der sich die Umsetzungspotenziale eines laufenden Handwerkspanels ablesen lassen. Andererseits wird im Projekt ein Konzept entwickelt, das sich mit den inhaltlich-methodischen Fragen auseinandersetzt, die sich rund um den Aufbau und

Damit der Anteil an Abiturienten im Handwerk steigt, unternehmen Handwerkskammern vielfältige Maßnahmen. Die Mehrheit der befragten Handwerkskammern hat Netzwerke zu Universitäten und Fachhochschulen aufgebaut, um Studienabbrecher in das Handwerk zu begleiten. Andererseits sollen Abiturienten auch bereits früher angesprochen werden, nicht erst nach einem Scheitern an der Universität. So haben Handwerkskammern auch Netzwerke zu Lehrern und Berufsberatern aufgebaut oder machen direkte Werbung in den Schulen.

die Pflege eines Unternehmenspanels im Handwerk stellen. Das angedachte Handwerkspanel soll in erster Linie den Forschungseinrichtungen des Deutschen Handwerksinstituts und auch den Handwerksorganisationen zur Verfügung stehen.

Zum Projektauftritt fand im Dezember 2014 in Göttingen eine erste Sitzung unter Beteiligung von Vertretern des LFI München und des ifh Göttingen statt. Die anwesenden Wissenschaftler tauschten sich bei dieser Gelegenheit über verschiedene Fragen zum Projekt aus. Der Schwerpunkt lag vor allem auf den Anforderungen an die zu ziehende Panelstichprobe und den Erfolgsfaktoren einer fundierten Panelerhebung. Weiterhin wurden ein gemeinsamer Fahrplan zur Bearbeitung des Projekts entwickelt und wichtige organisatorische Punkte diskutiert. Im September 2015 soll ein Workshop mit Vertretern der anderen DHI-Institute und interessierten Fachleuten stattfinden.

Der Abschluss des Projekts ist für Ende 2015 geplant.

3.1.2.9 Zur Rolle der ‚unabhängigen‘ Energieberatung in Förderprogrammen aus rechtlicher Sicht

Zu folgenden Themen soll gutachtlich Stellung aus rechtlicher Sicht bezogen werden:

- Zum einen werden Gebäudeenergieberater des Handwerks aus öffentlichen Förderprogrammen (konkret dem „BAFA-Vor-Ort-Beratung“) ausgeschlossen, weil man bei ihnen eine interessenabhängige Beratung vermutet. Trotz Gesellen- und Meisterprüfung sowie der 240-stündigen Fortbildung zum Gebäudeenergieberater dürfen sie nicht tätig werden, obwohl die Güte dieser hochwertigen Qualifikation

anerkannt ist. Wenn sie nachweisen, nicht in einem Handwerksbetrieb zu arbeiten oder diesen zu leiten, können sie im Vor-Ort-Programm tätig werden.

- Zum anderen wird seit dem 1. März 2013 in den KfW-Programmen „Energieeffizient Sanieren und Bauen“ strikt getrennt zwischen der sachverständigen Tätigkeit und der Ausführung. Seither darf ein Fachbetrieb mit Energieberater nur noch sachständig tätig sein *o d e r* ausführen, nicht mehr beides.

3.1.2.10 Handwerkstätigkeit und Reisegewerbe

Fragen im Bereich der Abgrenzung des Reisegewerbes zu stehendem Gewerbe mit der Folge unterschiedlicher Zugangsvoraussetzungen tauchen regelmäßig auf. Die gutachtliche Stellungnahme soll u. a. folgende Problemkreise behandeln:

- Handwerk als „stehendes Gewerbe“
- Erweiterungstendenz beim Reisegewerbe (Rspr.)

- Die „Betriebsstätte“ - Parallelen zum Steuerrecht.

Damit soll Rechtssicherheit geschaffen werden, und zwar sowohl für Gewerbetreibende, die wissen möchten, welchen Anforderungen sie genügen müssen, sowie Rechtssicherheit für Handwerksorganisation hinsichtlich der Handwerksrolleneintragungspflicht.

4 Sonstiges

4.1 Vorträge

Prof. Dr. Gunther Friedl
„Ökonomische Auswirkungen der Förderung von energetischer Gebäudesanierung“
am 28.01.2014 in München

Buchner, Markus
„Empirische Validierung des AWH-Standards zur Unternehmensbewertung“
am 20.10.2014 in Kitzbühel

Dr. Markus Glasl
„Familienfreundlichkeit im Handwerksbetrieb“
am 05.05.2014 in München

Dr. Markus Glasl
„Erfolgsfaktoren von Innungen“
am 03.06.2014 in München

Dr. Markus Glasl
„Strategisches Management mit Hilfe der Balanced Scorecard“
am 10.06.2014 in Warnemünde

Dr. Markus Glasl
„Strategieworkshop der bayerischen Beratungsstellenleiter“
am 10.11.2014 in Nürnberg

Andrea Greilinger
„Top-Arbeitgeber im Handwerk! Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus?“
am 06.02.2014 in München

Andrea Greilinger
„Top-Arbeitgeber im Handwerk! Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus?“
am 14.02.2014 in Tegernsee

Andrea Greilinger
„Ursachen von Ausbildungsabbrüchen im Handwerk und Lösungsansätze zu deren Verhinderung“
am 27.02.2014 in München

Andrea Greilinger
„SMEs' Challenges in Apprentices Recruitment and Employment – Empirical Studies to Overcome the Shortage of Skilled Labor“
am 25.03.2014 in St. Christina

Andrea Greilinger
„Ihre Fachleute von morgen! Auszubildende und Mitarbeiter gewinnen“
am 10.05.2014 in Wiesbaden

Andrea Greilinger
„Attracting Young Job Seekers with Traditional Recruitment Practices?
A Difference-in-Differences Analysis“
am 20.09.2014 in Ljubljana

Andrea Greilinger
„Top-Arbeitgeber im Handwerk! Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus?“
am 08.10.2014 in Berchtesgaden

Andrea Greilinger
„Top-Arbeitgeber im Handwerk! Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus?“
am 13.10.2014 in Ingolstadt

Andrea Greilinger

„Top-Arbeitgeber im Handwerk! Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus?“
am 15.10.2014 in Rosenheim

Andrea Greilinger

„Top-Arbeitgeber im Handwerk! Was macht einen attraktiven Arbeitgeber für Auszubildende und Fachkräfte aus?“
am 23. und 24.10.2014 in Nürnberg

Alexandra Zehe

„The Successor’s Legitimation in small and medium-sized family firms“
am 26.03.2014 in St. Christina

Alexandra Zehe

„Legitimation of the successor in small and medium-sized family firms“
am 25.06.2014 in Lappeenranta, Finnland

Alexandra Zehe

„Legitimation of the Successor in Family SMEs: Architect of his own Fortune?“
am 02.09.2014 in Hamburg

Alexandra Zehe

„Legitimation of the Successor in Family SMEs: Creator of his own Fortune?“
am 20.10.2014 in Kitzbühel

4.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts

	Telefon	E-Mail
	(089) 51 55 60 -	
Leiter:		
Prof. Dr. Gunther Friedl	- 70	friedl@lfi-muenchen.de
Geschäftsführerin		
Ass. Dr. iur. Beate Maiwald	- 71	maiwald@lfi-muenchen.de
stellv. Geschäftsführer		
Dr. Markus Glasl	- 82	glasl@lfi-muenchen.de
Wissenschaftliche Mitarbeiter		
Dipl.-Kffr. Alexandra Zehe	- 83	zehe@lfi-muenchen.de
Dipl.-Hdl. Andrea Greilinger	- 84	greilinger@lfi-muenchen.de
Dipl.-Hdl. Markus Buchner	- 83	buchner@lfi-muenchen.de
Sekretariat:		sekretariat@lfi-muenchen.de
Astrid Jellen (vormittags)	- 70	jellen@lfi-muenchen.de
Ines Kunzmann (nachmittags)	- 70	kunzmann@lfi-muenchen.de
Fax	- 77	

4.3 Bibliografie der 2014 erschienenen Veröffentlichungen

- Buchner, Markus: „Die Bedeutung der Erbschaftsteuer für Betriebsübergaben im Handwerk“, DIN A5, 52 Seiten, [pdf-Download](#), München 2014.
- Buchner, Markus: „Die Verfassungsmäßigkeit des ErbStG: eine unendliche Geschichte? Ein Beitrag zur Diskussion der Verschonungsregeln für Betriebsvermögen“, in: FinanzRundschau, Heft 17 (96) 2014, S. 784-793.
- Buchner, Markus: „Web 2.0 und Social Media – Zum Einsatz aktueller Instrumente in Handwerksunternehmen“, DIN A5, 87 Seiten, [pdf-Download](#), München 2014.
- Buchner, Markus: „Kapitalbedarf im Baugewerbe – Planungshilfe zur Ermittlung des Kapitalbedarfs mit Richtwerten für Zimmerer, Maurer, Fliesenleger und Stuckateure“, DIN A5, 60 Seiten, [pdf-Download](#), München 2014.
- Buchner, Markus; Lobmayer, Michaela: „Erfolgsfaktor Web 2.0 & Social Media - (Attr)aktiv im Netz“, DIN A5, 9 Seiten, [pdf-Download](#), München 2014.
- Friedl, Gunther; Buchner, Markus: „Die Änderung eines Jahresabschlusses – Ablauf einer Fehlerkorrektur nach handelsrechtlichen Vorschriften“, in: Unternehmensteuern und Bilanzen“, Heft 5 (15) 2014, S. 183-189.
- Friedl, Gunther; Buchner, Markus: „Die Änderung eines Jahresabschlusses – Wesentlichkeitskriterien, Umfang und Folgewirkungen nach handelsrechtlichen Vorgaben“, in: Unternehmensteuern und Bilanzen, Heft 6 (15) 2014, S. 211-215.
- Friedl, Gunther; Glasl, Markus; Zehe, Alexandra: „Positive Folgen einer steuerlichen Förderung von energetischen Sanierungsmaßnahmen an Wohngebäuden“, in: ifo Schnelldienst 4/2014, S. 11-14.
- Glasl, Markus: „Argumente für eine steuerliche Förderung energetischer Sanierungsmaßnahmen an Wohngebäuden“, DIN A5, 9 Seiten, [pdf-Download](#), München 2014.
- Greilinger, Andrea; Lobmayer, Michaela: „Erfolgreich durch die Ausbildung: Ausbildungsabbrüche? – Nicht in meinem Betrieb!“, DIN A5, 7 Seiten, [pdf-Download](#), München 2014.
- Leisner, Walter Georg: „Die Initiative der EU-Kommission gegen nationale Reglementierungen des Berufszugangs – COM (2013) 676 final, Mitteilung vom 02.10.2013 – und das Deutsche Handwerksrecht – Beurteilung nach EU-Recht und Deutschem Verfassungsrecht“, DIN A5, 110 Seiten, ISBN: 978-3-7734-0336-0, DIN A5, 110 Seiten, [pdf-Download](#), München 2014.
- Leisner, Walter Georg: „Die "Meisterqualifikation" im Deutschen Handwerk im Lichte der (neueren) EuGH- und Verfassungsgerichtsrechtsprechung“, DIN A5, 98 Seiten, ISBN: 978-3-7734-0335-3, DIN A5, 98 Seiten, [pdf-Download](#), München 2014.
- Leisner, Walter Georg: „Wettbewerbsschutz vor Irreführung durch die Handwerksordnung? Schutz der handwerklichen Berufsbezeichnungen der Anlage A vor irreführendem Miss-

brauch unter besonderer Berücksichtigung des Bäckerhandwerks“, DIN A5, 98 Seiten, ISBN: 978-3-7734-0337-7, [pdf-Download](#), München 2014.

Leisner, Walter Georg: „Die "wesentliche Tätigkeit" eines Handwerks in § 1 Abs. 2 HwO Rechtsprechungsanalyse und systematische Einordnung von Einzel(grenz)fällen“, DIN A5, 98 Seiten, ISBN: 978-3-7734-0334-6, DIN A5, 98 Seiten, [pdf-Download](#), München 2014.

Leisner, Walter Georg: „Zulässigkeit satzungsmäßiger Altersgrenzen für die Wählbarkeit als Organvertreter in Handwerksorganisationen?“, DIN A5, 62 Seiten, ISBN: 978-3-7734-0338-0, DIN A5, 62 Seiten, [pdf-Download](#), München 2014.