

AUFGABE UND 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, Beraterseminare sowie Fachvorträge 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 Veröffentlichung von wissenschaftlichen Aufsätzen trägt darüber hinaus wesentlich zur Reputation des Instituts bei.

Die Untersuchung rechtlicher Grundsatzfragen im Handwerk bezieht sich auf das

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

Gutachten zu Gesetzentwürfen, Verwaltungsanordnungen und Erlassen, die sich auf das Handwerk auswirken können, werden erstellt sowie handwerkspolitische Anliegen hinsichtlich ihrer rechtlichen Durchführbarkeit überprüft.

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 2014/2015

Daueraufgaben in Forschung und Lehre

Rechtsauskünfte

Folgende Problemkreise sind 2015 u. a. Gegenstand von Auskünften und gutachtlichen Stellungnahmen:

- Satzungsregelungen und -änderungen im Hinblick auf Unterstützungskassen bzw. Sterbekassen von Innungen,
- Zeitpunkt der Eintragung eines Ausbildungsvertrags in die Lehrlingsrolle bei Absolvierung eines Berufsgrundschuljahres,
- Wahlen zur Kammervollversammlung,
- Auswirkungen des Steueränderungsgesetzes 2015 auf juristische Personen des öffentlichen Rechts aus dem Bereich der Handwerksorganisationen,
- Weitergabe von Reisegewerbedaten an die Handwerkskammern im Zusammenhang mit der Gewerbeanzeigenverordnung,
- Innungsinsolvenz und Haftung sowie Haftung der Innung bei Insolvenz der Kreishandwerkerschaft,
- Offenlegung der Kalkulation der Beiträge zu Innungen und Kreishandwerkerschaften,
- Grundrechtsschutz von Kammern.

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. Ein wichtiger Themenschwerpunkt lag im Berichtsjahr auf dem Gebiet „Fachkräftesicherung“.

21 Fachvorträge

Weiterbildung der Betriebsberater

Das LFI übernimmt seit vielen Jahren im Auftrag des DHKT die fachliche Leitung von Informations- und Weiterbildungslehrgängen für Mitarbeiter der Gewerbeförderung zu Betriebswirtschaft und Recht. Es hat sich hier eine führende Stellung erarbeitet. Im Seminarprogramm 2015 bot das Institut mit 18 Veranstaltungen etwa die Hälfte aller betriebswirtschaftlichen und juristischen Seminare an. Mit 350 Anmeldungen wird die führende Stellung des Instituts ausgebaut.

18 Seminare mit 350 Teilnehmern

Gremienarbeit und Ad-hoc-Aufgaben

Das LFI wirkt in einer Vielzahl von Ausschüssen und Planungsgruppen des ZDH sowie anderen Arbeitskreisen der Handwerksorganisation mit. Im Rahmen seiner Ad-hoc-Aufgaben erstellt das Institut im Berichtsjahr unter anderem ein Gutachten zu den Auswirkungen des Gesetzesentwurfs zur Erbschaftsteuerreform unter besonderer Berücksichtigung der Erwerbsfreigrenze und der Beschäftigtenzahl. Die Ergebnisse münden in einen Untersuchungsbericht, der über die Homepage des Instituts veröffentlicht ist.

Reform der Erbschaftsteuer

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. In diesem Zusammenhang gilt es, regelmäßig Anfragen von Dozenten und Bildungsträgern zu beantworten. Auch die Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist Gegenstand von Auskünften.

Abgeschlossene Projekte

Akzeptanz des Nachfolgers bei Betriebsübergaben

Von wesentlicher Bedeutung für eine gelungene betriebliche Übernahme ist die Akzeptanz und Etablierung des Nachfolgers als legitimierten neuen Chef des Betriebs. Im Rahmen des Projekts werden daher Einflussfaktoren auf die Legitimation des Nachfolgers ermittelt, wobei besonderes Augenmerk auf der Rolle des Übergebers liegt, dem Einflussbereich des Übernehmers selbst und der Beziehung zwischen den beiden Akteuren. Des Weiteren werden diese Fragestellungen nicht nur aus der Perspektive der Übergeber und Übernehmer beleuchtet, sondern wird auch die Sicht der Mitarbeiter mit einbezogen.

*Frühzeitige Partizipation und
Delegation durch den Übergeber*

Wesentliches Ergebnis ist, dass der Übergeber als Initiator der Legitimation für die Akzeptanz des Nachfolgers eine wesentliche Rolle spielt, indem er durch seine Wahl einen gewissen Vertrauensvorschuss liefert. Aus diesem Grund wird ein harmonisches Verhältnis zwischen Übergeber und Übernehmer noch einmal besonders wichtig. Außerdem muss der Übergeber den Willen und die Fähigkeiten haben, Macht und Einfluss abzugeben, Wissen zu teilen und Aufgaben sowie Entscheidungsbefugnisse an den Nachfolger zu delegieren, um simultan den Einfluss des Nachfolgers zu stärken. Dies setzt jedoch die Fähigkeit voraus, dass der Übergeber in der Lage ist, seine zukünftige Rolle neu zu definieren.

*Reputation durch Fachwissen des
Nachfolgers*

Zudem kann der Nachfolger selbst durch seine erworbene fachliche Kompetenz und Expertise dazu beitragen, sich Reputation im Unternehmen zu erwerben und mit Fachwissen zu überzeugen. Besonders im Handwerk dürfte diese Expertise in Form von objektiv evaluierbaren Kriterien wie beispielsweise dem Besitz des Meisterzertifikats, aber auch durch subjektiv einschätzbare Kriterien wie manuelle Fertigkeit und Geschicklichkeit, von großer Bedeutung sein. Hier kommt das Sprichwort „Meister seines Fachs sein“ zum Ausdruck. Leidenschaft für das Produkt und den Betrieb, ein sichtbarer Wille den Betrieb tatsächlich übernehmen zu wollen sowie Loyalität zur Gruppe und Einstehen für die Mitarbeiter sind außerdem weitere Kriterien, die dazu beitragen, dass der Nachfolger Akzeptanz im Unternehmen erlangt.

Unternehmenskultur in Handwerksbetrieben

Neben harten Faktoren, die sich in einer ökonomischen Objektivierung durch Kennzahlen niederschlagen, gibt es auch eine Reihe weicher Fak-

toren, die maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen können. Das Thema Unternehmenskultur zog in vergangener Zeit diesbezüglich viel Aufmerksamkeit auf sich, gelten ein gesundes Betriebsklima und eine positive Stimmung doch als Garant für motivierte und zufriedene Mitarbeiter.

In der Studie zu „Mitarbeiter- und Werteorientierung im Handwerk“ werden daher im Auftrag der Handwerkskammer für München und Oberbayern insgesamt 65 Betriebe mit 714 Mitarbeitern befragt. Die Ergebnisse der Studie lassen zum einen Rückschlüsse auf die Bedeutung einzelner Facetten von Unternehmenskultur zu, zum anderen aber auch auf den Umsetzungsstand bzw. Verankerungsgrad in den Betrieben. Anhand der Diskrepanzen zwischen diesen beiden Ausprägungen kann entsprechender Handlungsbedarf abgeleitet werden.

*65 teilnehmende Betriebe mit
714 befragten Mitarbeitern*

Wesentliche Ergebnisse der Studie sind, dass unter allen Befragten die Faktoren Arbeitsbedingungen und Sicherheit, Kollegialität und das Verhältnis zu den Vorgesetzten am bedeutendsten sind. Jedoch sehen die Befragten die Faktoren Kundenorientierung, Offenheit und Arbeitsbedingungen und Sicherheit als am besten umgesetzt an. Am größten ist die Diskrepanz zwischen Bedeutung und Umsetzung beim Faktor Entlohnungsgerechtigkeit, gemessen an der Mittelwertdifferenz. Inhaber und Mitarbeiter schätzen zudem die Bedeutung der einzelnen Dimensionen der Unternehmenskultur sehr unterschiedlich ein – außerdem bewerten die Geschäftsführer die Umsetzung der einzelnen Dimensionen überwiegend besser als die Mitarbeiter.

Kreuztabelle der Dimensionen

Rangfolge Bedeutung	Dimension	MW	Rangfolge Umsetzung	Dimension	MW	Diskrepanz
1	D3: Mitarbeiterorientierung	6,171	1	D8: Kundenorientierung	5,601	-0,392
2	D8: Kundenorientierung	5,992	2	D3: Mitarbeiterorientierung	5,071	-1,100
3	D1: Entscheidungsprozesse und Führungsstil	5,816	3	D7: Wettbewerbsorientierung	4,954	-0,383
4	D4: Entlohnungsgerechtigkeit	5,654	4	D10: Artefakte	4,742	-0,287
5	D5: Problemlösungsverhalten	5,473	5	D6: Arbeitsklima i.e.S.	4,657	-0,608
6	D7: Wettbewerbsorientierung	5,337	6	D9: Unternehmensumwelt	4,632	-0,241
7	D6: Arbeitsklima i.e.S.	5,265	7	D2: Ergebnis- und Karriereorientierung	4,614	-0,363
8	D10: Artefakte	5,029	8	D5: Problemlösungsverhalten	4,587	-0,886
9	D2: Ergebnis- und Karriereorientierung	4,977	9	D1: Entscheidungsprozesse und Führungsstil	4,461	-1,355
10	D9: Unternehmensumwelt	4,872	10	D4: Entlohnungsgerechtigkeit	3,440	-2,214

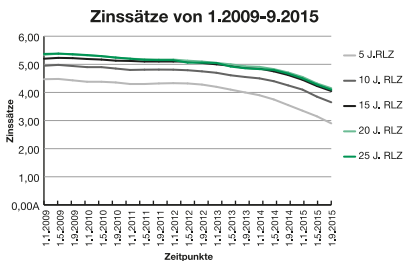
Quelle: Zehe/Franke (2015): Mitarbeiter- und Werteorientierung im Handwerk

In einer Abschlussveranstaltung für die teilnehmenden Betriebe werden die wesentlichen Ergebnisse der Studie vorgestellt. Zudem haben die Betriebe die Möglichkeit, Fragen zu den erhaltenen Individualauswertungen zu stellen, die sie im Rahmen des Projekts nach der Datenauswertung zur Verfügung gestellt bekamen, um den individuellen Handlungsbedarf im eigenen Unternehmen zu erkennen.

Berücksichtigung von Pensionsrückstellungen bei der Unternehmensbewertung nach dem AWH-Standard

Mit dem Ziel einer Steuerersparnis finden sich in der Bilanz vieler Handwerksbetriebe Pensionsrückstellungen, welche die Altersversorgung des geschäftsführenden Gesellschafters sicherstellen sollen und vor vielen Jahren auf Anraten steuerlicher Berater gebildet worden sind. In der Beratungs- und Bilanzierungspraxis können Pensionsrückstellungen jedoch gravierende Probleme verursachen, weil sie das innewohnende finanzielle Risiko unrichtig abbilden und unterschätzen können. Es stellt sich deshalb die Frage, wie diese Probleme im Rahmen der Unternehmensbewertung nach dem AWH-Standard in das Bewertungskalkül integriert werden können.

Zinssätze für Rückstellungen



Quelle: Buchner, Markus (2015):

Die Behandlung von Pensionsrückstellungen im AWH-Standard, München 2015.

Innerhalb der letzten zwei Jahre hat man sich in eigens hierfür einberufenen Arbeitsgruppen intensiv mit der Problematik auseinandergesetzt und in der Fachausschusssitzung Unternehmensbewertung eine konkrete Vorgehensweise verabschiedet. Kern des Problems ist, dass die gesetzlichen Vorgaben nach HGB und EStG im Regelfall zu eklatanten Wertunterschieden in den Pensionsverpflichtungen nach beiden Regelwerken führen, weil sich die anzuwendenden Zinssätze zur Diskontierung immer weiter voneinander entfernen. Die grundlegende Prämisse der Behandlung in der AWH-Bewertung besteht deshalb darin, dass vorhandene Pensionsrückstellungen und mit ihr in Zusammenhang stehende Erträge und Aufwendungen vollständig eliminiert werden.

Im Rahmen bereits stattgefundener und erneut geplanter Seminare und Vorträge für das Jahr 2016 wird diese verabschiedete Vorgehensweise in enger Abstimmung weiter an die betriebswirtschaftlichen Berater der Handwerksorganisation herangetragen.

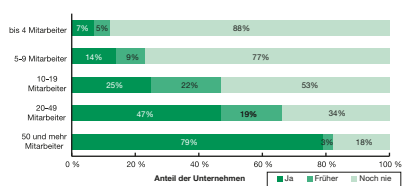
Beschäftigung behinderter Menschen im Handwerk

Handwerksbetriebe übernehmen gesellschaftliche Verantwortung

Die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ist für die meisten Handwerksbetriebe eine Selbstverständlichkeit. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten engagieren sie sich überwiegend im regionalen Umfeld. Dieses Engagement findet seinen Niederschlag in vielerlei Aktivitäten und zeigt sich auch in der Einstellung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

Wie die schriftliche Befragung von 371 Handwerksunternehmen zeigt, gibt es im Handwerk weitestgehend keine Ressentiments gegenüber behinderten Mitarbeitern. Im Gegenteil, ihr Beitrag zur Wertschöpfung und ihre Arbeitsleistungen werden geschätzt und geachtet. Im Großteil der Betriebe nehmen sie dieselben Aufgaben wahr wie ihre nichtbehinderten Kollegen und erledigen diese auch eigenständig und ohne größeren Unterstützungsbedarf. Lediglich die in anderen Publikationen häufig unterstellte höhere Arbeitsmotivation, einhergehend mit einer gründlicheren Arbeitsweise im Vergleich zu den anderen Mitarbeitern, konnten die Befragten nicht bestätigen. Die Betriebe berichten aber insgesamt dennoch über sehr positive Erfahrungen und würden deshalb auch zukünftig wieder behinderte Menschen einstellen.

Beschäftigung behinderter Menschen



Quelle: Glasl (2015): Beschäftigung behinderter Menschen im Handwerk

Diese positive Einstellung zur Beschäftigung von behinderten Menschen zeigt sich auch in der Tatsache, dass dreiviertel aller Handwerksbetriebe mit mehr als 20 Mitarbeitern zumindest einen Schwerbehinderten beschäftigen. Bei den kleineren Betrieben ist dieser Anteil deutlich geringer, aber gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiter noch immer bei 2,5 %. Ein wesentliches Einstellungshemmnis ist für viele das Anforderungsprofil der vorhandenen Arbeitsplätze, das in kleinen Betrieben nur schwer auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten von behinderten Menschen zugeschnitten werden kann. In kleinen Betrieben müssen die Mitarbeiter als Generalisten zu meist ein breites Spektrum an Tätigkeiten verrichten, von denen einige eine uneingeschränkte körperliche Leistungsfähigkeit erfordern. Insofern ist es auch nicht überraschend, dass körperbehinderte Menschen in Handwerksbetrieben unterrepräsentiert sind.

Bei den Rahmenbedingungen sehen viele Handwerksbetriebe noch deutlichen Verbesserungsbedarf. So fühlen sich viele Betriebe schlecht informiert und befürchten arbeitsrechtliche Probleme und wirtschaftliche Nachteile infolge eines höheren Krankenstands sowie des zusätzlichen Urlaubsanspruchs behinderter Menschen. Im Zusammenhang mit der geringen Zahl an behinderten Arbeitsplatzbewerbern kritisieren viele Betriebe die fehlende Initiative der schwerbehinderten Menschen sowie die mangelnde Aktivität der Agentur für Arbeit. Dies gilt im Übrigen auch für alle Organisationen und Einrichtungen zur Unterstützung von Behinderten. Die Zusammenarbeit mit diesen Stellen wird durch die Betriebe tendenziell schlecht bewertet.

Gewinnung von Studienabbrechern für das Handwerk

Derzeit machen Abiturienten einen geringen Anteil unter den handwerklichen Auszubildenden aus. Berücksichtigt man jedoch, dass die Ausbildungsinhalte vieler Handwerksberufe an Komplexität zunehmen und deshalb eine gewisse schulische Vorbildung unerlässlich ist, steigt der Bedarf von Handwerksbetrieben an Auszubildenden mit Abitur. Im Rahmen eines Sammelbands mit dem Titel „Gewinnung von Abiturienten für das Handwerk – Bedeutung, Möglichkeiten und Aktivitäten“ wurde das Thema der Gewinnung von Abiturienten bzw. Studienabbrechern aus unterschiedlichen Blickrichtungen aufgearbeitet.

Der erste Beitrag präsentiert die Ergebnisse einer Befragung von Handwerkskammern. Dabei zeigt sich, dass 20 % der befragten Kammern den Bedarf an Abiturienten durch einen höheren technischen Anspruch in den Ausbildungsberufen als gegeben sehen. Mit 16 % taucht auch der demografische Wandel unter den drei wichtigsten Gründen für die ansteigende Bedeutsamkeit von Abiturienten auf. Aus Sicht der Handwerkskammern sind Abiturienten als attraktive Auszubildende zu sehen, da sie eine stärkere Eigenständigkeit (17 %) und bessere Auffassungsgabe (17 %) in die Ausbildung einbringen.

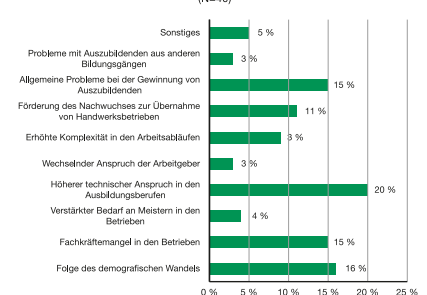
Im Rahmen des zweiten Beitrags werden zugrunde liegende Motivstrukturen von Abiturienten bei der Berufs- und Arbeitgeberwahl im Zusammenhang mit der Frage, ob das Handwerk eine Option für schulisch Höherqualifizierte ist, analysiert. Dazu werden 13 am „Karriereprogramm Handwerk“ teilnehmende Abiturienten/Studienabbrecher mittels problemzentrierter Interviews befragt. Die Interviews zeigen, dass sich die befragten Studienabbrecher für eine Ausbildung im Handwerk entschieden haben, weil sie von den Aufgaben und Tätigkeiten sowie den vielfältigen Einsatzmöglichkeiten der im Rahmen der Ausbildung erwerbenden Fähigkeiten überzeugt sind. Zudem stellt sich heraus, dass mehrere Befragte gerade das von der Handwerkskammer für Unterfranken angebotene Premieeinstiegsmodell „Karriereprogramm Handwerk“ interessant finden. Insgesamt deuten die Ergebnisse an, dass das Handwerk durchaus eine Option für schulisch Höherqualifizierte ist, denn immerhin möchten ca. 60 % der interviewten Abiturienten zunächst im Handwerk weiterarbeiten.

Rahmenbedingungen verbesserungsfähig

Bedarf von Handwerksbetrieben an Auszubildenden mit Abitur steigt

Bedeutungszuwachs von Abiturienten

Durch welche Veränderungen werden Ihrer Meinung nach (Fach-)Abiturienten bzw. Studienabbrecher bedeutsam für das Handwerk? Bitte kreuzen Sie die drei wichtigsten Gründe an.
(N=40)



Quelle: Greilinger (2015): Gewinnung von Abiturienten für das Handwerk – Bedeutung, Möglichkeiten und Aktivitäten

60 % der interviewten Abiturienten haben vor, nach Abschluss ihrer Ausbildung im Handwerk zu bleiben.

Häufigste von Kammern eingesetzte Maßnahme zur Gewinnung von Abiturienten ist der Aufbau von Netzwerken zu Universitäten und Fachhochschulen.

Suche nach aktuellen Trends und Herausforderungen

SWOT-Analyse

S	Strength	Stärken	Unternehmen	Gegenwart	beeinflussbar
W	Weaknesses	Schwächen			
O	Opportunities	Chancen	Markt	Zukunft	nicht beeinflussbar
T	Threats	Risiken			

Quelle: Glasl (2015): Energiewende – Strategieentwicklung auf Basis einer SWOT-Analyse

Strategische Planung als wichtiger Erfolgsfaktor

Aufgrund des im zweiten Beitrag herausgestellten Erfolgs des „Karriereprogramms Handwerk“ der Handwerkskammer für Unterfranken ist es Ziel des dritten Beitrags, nochmals detaillierter auf das Programm einzugehen. Hierfür werden zunächst dessen Ursprung sowie die Umsetzung und die Verstetigung der Idee betrachtet. Im vierten Beitrag der Publikation wird mittels einer Umfrage unter Handwerkskammern eruiert, welche Maßnahmen derzeit zur Gewinnung von Abiturienten durchgeführt werden. Generell zeigt sich, dass die befragten 40 Handwerkskammern aktuell eine hohe Aktivität zeigen: Durchschnittlich ist jede Kammer mit fünf Maßnahmen zur Gewinnung von Abiturienten tätig. Dabei zählt der Aufbau von Netzwerken zu Universitäten und Fachhochschulen zu den am häufigsten durchgeführten Aktionen.

Die Energiewende – Chancen, Risiken und Handlungsbedarfe im Handwerk

Die Energiewende ist strategisch unumkehrbar und wird die Handwerkswirtschaft auf lange Frist begleiten. Aus diesem Grund sollte sich jeder Unternehmer intensiv mit der Ausrichtung seines Unternehmens auseinandersetzen. Alle mit der Energiewende verbundenen Entwicklungen sowie deren facettenreichen Konsequenzen sind derzeit noch nicht absehbar. Und so ist es auch unmöglich, Betrieben die absolut richtige Strategie samt detaillierter Handlungsempfehlungen zu geben. Stattdessen muss sich jeder Unternehmer – gegebenenfalls gemeinsam mit seinem Berater – Gedanken darüber machen, welche Trends aus seiner Sicht dauerhaft sind und Chancen für sein eigenes Unternehmen bieten. Mit der SWOT-Analyse wurde im Rahmen dieses Beitrags zum DHI-Gemeinschaftsprojekt ein geeignetes Instrumentarium vorgestellt. Es begleitet den Unternehmer bei der Analyse der unternehmerischen Ausgangssituation und gibt Hilfestellungen bei der Ableitung von strategischen Handlungskonsequenzen.

Ähnlich der Entwicklung des Internetbereichs ist auch auf dem Gebiet des Energiemanagements mit kurzen Innovationszyklen zu rechnen. Für Unternehmen hat dies zur Konsequenz, dass sie sich in regelmäßigen Abständen aufs Neue mit der Thematik Energiewende befassen und sich auf die Suche nach neuen Trends sowie daraus resultierenden Erfolgspotenzialen machen müssen. Ob sich Handwerker dabei an der beschriebenen Vorgehensweise orientieren oder sich auf andere Weise mit der Zukunft ihres Betriebes auseinandersetzen, ist prinzipiell egal. Hauptsache, sie tun es überhaupt, denn es gibt deutliche Belege dafür, dass Betriebe mit einer langfristigen strategischen Planung im Durchschnitt deutlich erfolgreicher sind.

Handwerkspanel – Laufende Beobachtung der Handwerkswirtschaft

Anlass zur methodischen Konzeptionierung eines Handwerkspanels ist die Tatsache, dass der Handwerksorganisation verlässliche Daten über Handwerksbetriebe und die darin tätigen Personen fehlen, die auch bereits existierende Paneldatensätze nur unzureichend abbilden können. Aus diesem Grund erarbeitet das LFI gemeinsam mit dem ifh Göttingen

eine Konzeptskizze, auf Basis deren eine repräsentative Wiederholungsbefragung teilnehmender Handwerksbetriebe zukünftig möglich sein soll. Der inhaltliche Schwerpunkt eines solchen Panels liegt dabei auf betriebs- und volkswirtschaftlichen Fragen, wobei über variable Frageblöcke auch andere Fokusse gesetzt und wirtschaftspolitische Fragestellungen eingebunden werden können. Das Panel bietet aufgrund seines Designs den Vorteil, über mehrere Perioden hinweg, bestimmte Veränderungen in der Handwerkswirtschaft valide zu erfassen. Damit könnten die gewonnenen Erkenntnisse weit über das hinausgehen, was bisherige Konjunktur- und Sonderumfragen der Kammern und des ZDH leisten können. Um die nötigen Schritte zur Erreichung dieses Ziels aufzuzeigen, behandelt das Konzept methodische Fragen hinsichtlich der Grundgesamtheit, der Stichprobe und des Gewichtungsverfahrens sowie der Erhebungsart. Mögliche Fragebogeninhalte, die organisatorische Durchführbarkeit und die zu erwartenden Kosten bilden weitere Themenschwerpunkte.

Die Konzeptskizze macht zunächst deutlich, dass in einem Handwerkspanel großes Potenzial verborgen liegt und die Handwerksorganisation maßgeblich von einem solchen profitieren könnte. Letzen Endes ist neben der Kooperationsbereitschaft der Kammern hinsichtlich der Datenbereitstellung von potenziellen Teilnehmern aber auch die Finanzierung des Panels zu klären.

Die EEG-Umlage im Rahmen der Energiewende und ihr Bezug zum Handwerk

Nach dem Energiekonzept der Bundesregierung zur Sicherstellung einer umweltschonenden, zuverlässigen und wirtschaftlichen Energieversorgung sollen im Wege der sog. Energiewende die erneuerbaren Energien die konventionellen Energieträger kontinuierlich ersetzen. Dabei verfolgt die Bundesregierung das Ziel, den Anteil des aus erneuerbaren Energien erzeugten Stroms stetig zu erhöhen. Dieses Ziel hat Eingang in das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) gefunden, das seinerseits das Ziel verfolgt, regenerative Stromerzeugungsanlagen zu fördern, die sonst aufgrund ihrer Kostenstruktur wohl nicht am Markt bestehen könnten.

Die Kosten für die Förderung der erneuerbaren Energien wird durch die sog. EEG-Umlage finanziert, die grundsätzlich von jedem Letztverbraucher zu entrichten ist und damit auch Auswirkungen auf die Handwerksbetriebe hat, die vielfach einen erhöhten Stromverbrauch aufweisen. Die Erläuterung der EEG-Umlage v. a. mit Blick auf ihre Gesetzmäßigkeit und ihrem Bezug zum Handwerk sind Thema dieser Abhandlung.

Der Beitrag, der Teil des D H I-Gemeinschaftsprojekts zum Thema Energiewende ist, befasst sich inhaltlich mit der Thematik der Rechtmäßigkeit der unterschiedlichen Entlastung mittelständischer handwerklicher Betriebe und großer industrieller Betriebe im Rahmen der EEG-Umlage, der Frage, ob die EEG-Umlage eine verfassungswidrige Sonderabgabe darstellt sowie der Frage, ob das EEG mit seinen unterschiedlichen Entlastungsregelungen gegen das Gleichbehandlungsgebot nach Art. 3 Abs. 1 GG verstößt. Ferner wird dargestellt, ob die besonderen Aus-

Darstellung der EEG-Umlage und ihr Bezug zum Handwerk

Verfassungsrechtliche und europarechtliche Rechtmäßigkeit der EEG-Umlage?

gleichsregelungen des EEG für stromkostenintensive Unternehmen als unzulässige Beihilfe gegen die europarechtlichen Beihilferegulungen verstoßen. Abgerundet wird der Beitrag mit einer kurzen Darstellung der Änderungsbefugnis bzgl. des EEG.

Rechtliche Beurteilung der Betätigungsverbote für Gebäudeenergieberater des Handwerks in Förderprogrammen des Bundes

Neben dem Ausbau Erneuerbarer Energien ist die Energieeffizienz die zweite Säule der Energiewende. Im Rahmen der Energieeffizienzpolitik wurden diverse Förderprogramme geschaffen, die entsprechende Anreize zur Energieeinsparung setzen sollen. Bestandteil dieser Förderprogramme ist die öffentlich geförderte Tätigkeit von Gebäudeenergieberatern. Abhängig von der Ausgestaltung der einzelnen Förderprogramme und den einschlägigen Richtlinien [z. B. BAFA-Programm Vor-Ort-Beratung und Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)] werden unterschiedliche Förderinstrumente eingesetzt.

In der Praxis führen zahlreiche Handwerker, nach entsprechender Ausbildung, Gebäudeenergieberatungen durch. Ferner haben diese Handwerker aber auch ein Interesse daran, die erforderlichen energetischen Gebäudemaßnahmen in ihrem Handwerk auszuüben. Eine solche Verknüpfung der Beratungstätigkeit und der Durchführung der anschließenden Arbeiten durch denselben Handwerksbetrieb im Hinblick auf ein und dasselbe Wohngebäude und zugunsten ein und desselben Eigentümers wird aber vom einschlägigen BAFA-Programm-Wohngebäude als nicht förderfähig angesehen. Dies führt im Ergebnis faktisch zu einem „absoluten Betätigungsverbot“, an dem erhebliche Zweifel im Hinblick auf das verfassungsrechtlich verankerte Übermaßverbot bestehen.

Zweifel an der Vereinbarkeit des absoluten Betätigungsverbots mit dem verfassungsrechtlichen Übermaßverbot

Relatives Betätigungsverbot mit Grundrecht der Berufsfreiheit vereinbar

Hingegen führt die Ausgestaltung des KfW-Förderprogramms zu einem relativen Betätigungsverbot zulasten von Gebäudeenergieberatern des Handwerks, das, nach dem Ergebnis der Untersuchung, mit dem Grundrecht der Berufsfreiheit vereinbar ist.

Handwerkstätigkeit und Reisegewerbe – Das Handwerk im „stehenden Gewerbe“ im Spannungsfeld mit dem Reisegewerbe unter Berücksichtigung steuerrechtlicher Gesichtspunkte

Die Handwerksordnung erlaubt nach § 1 Abs. 1 HwO die selbständige Ausübung eines zulassungspflichtigen Handwerks der Anlage A nur den in der Handwerksrolle eingetragenen natürlichen und juristischen Personen und Personengesellschaften. Der Anwendungsbereich der HwO ist demnach nur eröffnet, wenn ein Handwerk als stehendes Gewerbe betrieben wird. Ist dies der Fall, sind die Zulassungsbeschränkungen der HwO zu berücksichtigen.

Wird das Handwerk hingegen in Form eines Reisegewerbes ausgeübt, gelten die Regelungen der Gewerbeordnung, die vom Grundsatz der Gewerbefreiheit geprägt sind und keine Verpflichtungen zur Eintragung in die Handwerksrolle kennen. Von maßgeblicher Bedeutung ist also, ob

im Einzelfall ein Handwerk in Form eines sog. stehenden Gewerbes oder eines Reisegewerbes ausgeübt wird, da sich unterschiedliche Hürden für die Betriebsausübung ergeben. Nach der HwO ist die persönliche und fachliche Eignung erforderlich, während die GewO insoweit nur auf die persönliche Zuverlässigkeit abstellt.

Mangels gesetzlicher Abgrenzungskriterien hat die Rechtsprechung Abgrenzungskriterien entwickelt. Demnach ist das Reisegewerbe vom stehenden Gewerbe über die Art der Vertragsanbahnung abzugrenzen, d. h. über die Initiative zum Vertragsschluss, die im Reisegewerbe vom Gewerbetreibenden und im stehenden Gewerbe vom Kunden ausgehen muss.

Abgrenzung des stehenden Gewerbes vom Reisegewerbe aufgrund der Art der Vertragsanbahnung

Die Untersuchung stellt dar, dass die dadurch erzeugten Erweiterungstendenzen des Reisegewerbes zulasten des Anwendungsbereichs der HwO zu rechtlichen und praktisch bedenklichen Konsequenzen führen und regt – mit Blick auf das Steuerrecht – als Ergänzung der Abgrenzung der Rechtsprechung das Kriterium der Betriebsstätte an.

Ergänzung der Abgrenzung der Rechtsprechung um das Kriterium der Betriebsstätte sinnvoll

Laufende Projekte

Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung älterer Mitarbeiter

Als Folge des demografischen Wandels sieht sich das Handwerk einer sinkenden Geburtenrate, einer zunehmend alternden Belegschaft und einem verstärkten Fachkräftemangel gegenüber. Folgen dieser Entwicklung sind die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und ein damit verbundener späterer Eintritt in den Ruhestand. Diese Entwicklung bringt ebenfalls eine veränderte Altersstruktur in den Handwerksbetrieben mit sich. Trotz dieser klaren Tendenz reagierten viele Betriebe in der Vergangenheit kaum auf diesen Wandel. Betrachtet man Statistiken, die sich mit der beruflichen Weiterbildung in Deutschland befassen, fällt auf, dass ältere Arbeitnehmer seltener an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als jüngere Beschäftigte. Dies liegt vor allem an der kürzeren Amortisationsdauer der Investitionen in Weiterbildung und der Annahme, dass ältere Mitarbeiter geringeres Interesse an Qualifizierungsmaßnahmen haben.

Aufgrund der steigenden Bedeutung älterer Mitarbeiter für das Handwerk soll im Rahmen dieses Projekts geklärt werden, unter welchen Bedingungen Weiterbildung im Handwerk stattfindet. Insbesondere sollen folgende Fragestellungen geklärt werden: An welchen Weiterbildungen nehmen ältere Mitarbeiter im Handwerk teil? Welche Gründe liegen bei älteren Mitarbeitern im Handwerk für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung vor? Welche Charakteristika weisen ältere Mitarbeiter im Handwerk auf, die im Vergleich zu gleichaltrigen Kollegen häufiger weitergebildet werden? Welcher Anteil der Weiterbildung älterer Mitarbeiter findet in formellen Einrichtungen statt, welcher Anteil ist eher als informelle Weiterbildung zu sehen?

*Datenbasis:
über 400 Bewertungsgutachten*

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 anzusehen und kann zur Bewertung von Betriebsvermögen eingesetzt werden. Es zeigt sich jedoch, dass bei der branchenübergreifenden Unternehmensbewertung nach wie vor Verfahren dominierend sind, die vom Institut der Wirtschaftsprüfer (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. Diese Erkenntnisse sollen im Rahmen dieses Projekts erschlossen werden. Hierzu konnten von den betriebswirtschaftlichen Beratern der Handwerksorganisation über 400 Bewertungsgutachten gewonnen werden, die bei der Untersuchung als Daten- und Auswertungsgrundlage dienen werden.

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 wird ein Meilenstein erreicht und der AWH-Standard als branchenorientiertes Verfahren anerkannt.

Bisher existiert eine Anleitung zum AWH-Standard, die neben den Grundprinzipien der Bewertung insbesondere auch eine Anwendungshilfe für das zugehörige AWH-Excel-Kalkulationstool darstellt. Es erscheint jedoch geboten – analog dem Standard zur Durchführung von Unternehmensbewertungen des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW S1) – den AWH-Standard in einem eigenen separaten Handbuch darzustellen, das die zugrunde liegenden betriebswirtschaftlichen und bewertungsrelevanten Konzeptionen darstellt und würdigt.

Flüchtlinge im Handwerk

Die Teilhabe von Flüchtlingen am Arbeitsleben ist nicht nur eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe im Zusammenhang mit der Integration dieser Menschen, sondern bietet Handwerksbetrieben möglicherweise auch die Chance, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Im Rahmen dieses Forschungsprojektes soll unter anderem das Potenzial von Flüchtlingen für eine Berufsausbildung im Handwerk bestimmt werden.

*Qualifikation und Motivstrukturen
von Flüchtlingen*

Im Rahmen einer Kick-off-Veranstaltung mit Experten aus fünf bayrischen Handwerkskammern wurden in einem ersten Schritt die Forschungsfragen präzisiert und das Forschungsdesign festgelegt. Geplant ist zunächst, eine mündliche Befragung von Schülern aus Integrationsklassen durchzuführen. Im Rahmen von etwa 100 Interviews sollen In-

formationen über Qualifikation, Ausbildungsreife und Motivstrukturen von jungen Flüchtlingen gewonnen werden.

Des Weiteren ist geplant, durch eine schriftliche Befragung von Betrieben und Auszubildenden die Erfolgsfaktoren der Ausbildung von Flüchtlingen zu ermitteln, um die derzeit noch sehr hohe Zahl an Ausbildungsabbrüchen zu reduzieren. Mit dieser Erhebung sollen Probleme bei der Ausbildung ebenso erhoben werden, wie die (sozialstrukturellen) Rahmenbedingungen, die möglicherweise einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss fördern.

*Erfolgsfaktoren der Ausbildung
von Flüchtlingen*

Veröffentlichungen

Informationen zu den aktuellen Aktivitäten des Instituts sind unter 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 wissenschaftlichen 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)
für Handwerkswissenschaften

Max-Joseph-Str. 4
80333 München

☎ (089) 515560-70

📠 (089) 515560-77

✉ sekretariat@lfi-muenchen.de

💻 www.lfi-muenchende