

UnternehmerBrief Bauwirtschaft

Ratgeber für die Bauwirtschaft und die Wertschöpfungskette Bau

UBB BAUBETRIEB
BAURECHT
BAUTECHNIK
BAUSTELLE

ÖPP: A8-Konsortium
verliert vor Gericht

Wüste: Fachkräftemangel
am Bau

Vergütung:
Auch ohne Abnahme fällig?

Architekten:
Auf Vertrag achten!

Ausgezeichnet:
„Teepott“ Warnemünde

„TzBfG“:
Was ist neu?

Steuererklärung:
Neu bei Elster

EuGH-Urteil
zu Verrechnungspreisen





(Foto: © Anke Möllerlein)

Zum Titelbild

Das Luxushotel „The Fontenay“ in Hamburg zeichnet sich besonders durch seine einzigartige Architektur aus. Mit seinem skulpturalen Charakter ist es ein Blickfang an der Außenalster in Hamburg. Das Gebäude erfüllt in allen Bereichen einen hohen Qualitätsanspruch – dies gilt auch für die verwendeten Baumaterialien. So kommt beispielsweise im Aufbau der außenliegenden Decken und Dachterrassen der Dämmstoff Foamglas zum Einsatz. Das Material erfüllt einerseits die hohen Anforderungen an Langlebigkeit, Wärmeschutz und Sicherheit und bietet andererseits Flexibilität bei der Kombination mit unterschiedlichen Belägen.

@ UBB-online

Der Login erfolgt über Ihre Kundennummer und PLZ auf www.ernst-und-sohn.de/ubb-online

42. Jahrgang
März 2019, Heft 3
ISSN 1866-9328

© 2019
Wilhelm Ernst & Sohn
Verlag für Architektur und
technische Wissenschaften
GmbH & Co. KG
Rotherstraße 21
D-10245 Berlin
Tel. +49 (0)30 470 31-200
Fax + 49 (0)30 470 31-270
info@ernst-und-sohn.de
www.ernst-und-sohn.de

Ernst & Sohn
A Wiley Brand

Inhaltsverzeichnis

EDITORIAL

- 04 Ein Verteidigungsplädoyer: Der Jurist als Zerstörer?

KURZ INFORMIERT

- 05 Mineralische Bauabfälle: 90% Verwertung
05 Bauwirtschaft legt weiter zu
05 ÖPP: A8-Konsortium verliert vor Gericht
05 Arbeitsgruppe zur VOB/A

HAUPTAUFSATZ

- 06 Fachkräftemangel am Bau: Analysieren und entgegenwirken!

BAUBETRIEB

- 10 Tag der mittelständischen Bauwirtschaft und Neujahrsempfang der BVMB

AKTUELLE URTEILE

- 12 Wann ist eine (Schluss-)Rechnung (nicht) prüfbar?
12 Vergütung: Fällig auch ohne Abnahme?
13 Mangelhafte Leistung: Ausschluss im Vergabeverfahren droht
13 Was muss wann der Bauherr beisteuern?
13 Architekten: Auf Vertrag achten!

BAUBETRIEB

- 14 Steuertelex I – kurz gemeldet
14 Steuerlicher Stolperstein bei Ehegatten-Arbeitsverhältnis
14 Vorsteuerabzug: Neues zur Rechnungsanschrift
15 Ausbuchung wertloser Aktien steuerlich zu berücksichtigen?
15 Vorsicht bei Teilwertabschreibung auf Darlehen

BAUSTELLE

- 16 Wahrzeichen mit Aussicht: „Teepott“ Warnemünde ausgezeichnet

BAUBETRIEB

- 18 „TzBfG“: Was ist neu im Teilzeitbefristungsgesetz?
20 Steuertelex II – kurz gemeldet
20 Argumentationshilfe zu Verrechnungspreisen?
21 Elektronische Steuererklärung: Neuerung bei Elster

BAUSTELLE

- 22 Einen Besuch wert: :envihab Köln

LESETIPP

VERANSTALTUNGEN

BAUMA 2019



(Westend61/Getty Images)

Fachkräftemangel am Bau: Analysieren und entgegenwirken!

Von Dr. Lydia Malin und Sebastian Schirner
Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln
www.iwkoeln.de

Fachkräfteengpässe haben sich zu einem zentralen Problem der deutschen Wirtschaft entwickelt. Davon ist auch die Baubranche intensiv betroffen. Über alle Anforderungsniveaus hinweg werden mehr Stellen ausgeschrieben, während die Zahl der passend qualifizierten Arbeitslosen zurückgeht. Betroffen sind davon verschiedene Bereiche und Berufe der Baubranche, vom Tiefbau bis hin zur Sanitärtechnik. Damit Unternehmen auch in Zukunft auf einem stabilen Fundament agieren können, sind Ausbildung, überregionales Rekrutieren und das Erschließen neuer Zielgruppen Wege, um Fachkräfteengpässe zu vermeiden.

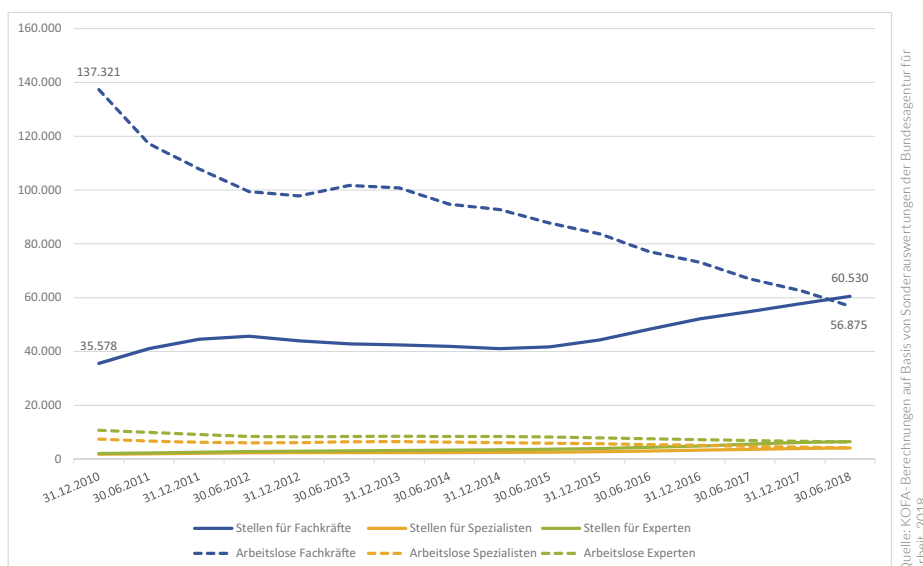
In Bauberufen werden Fachkräfte immer knapper

Seit einigen Jahren gibt es branchenübergreifend in immer mehr Berufen Fachkräfteengpässe. Das bedeutet, dass die Unternehmen in Deutschland zunehmend Schwierigkeiten haben, vakante Stellen zu besetzen (z.B. Burstedde et al., 2018). Die Baubranche bildet da keine Ausnahme. Wie Abb. 1 zeigt, lassen sich zwei Entwicklungen beobachten: Zum einen nimmt die Zahl der Arbeitslosen mit einem Bau-Zielberuf ab, zum anderen nimmt die Zahl der gemeldeten of-

fenen Stellen in Bauberufen seit 2014 zu. Demnach kann der auf Grund der guten Auftragslage steigende Bedarf an Arbeitskräften nicht mehr ohne Weiteres gedeckt werden.

Die Grafik in Abb. 1 zeigt zudem, dass für Bauberufe insbesondere Fachkräfte, sprich Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, gesucht werden. Bei diesen zeigt sich jedoch seit 2010 die stärkste Verknappung. Während den 35.000 gemeldeten Stellen im Jahr 2010 noch knapp 140.000 Arbeitslose mit entsprechendem Zielberuf gegenüber standen, kommen aktuell nur noch knapp 57.000 Arbeitslose auf 60.000 gemeldete Stellen. Demnach gab es zum Juni 2018 branchenweit für Fachkräfte erstmals mehr ausgeschriebene Stellen als registrierte Arbeitslose. Das bedeutet, selbst wenn man davon ausgeht, dass alle Arbeitslosen uneingeschränkt mobil sind und bereit wären, für eine Stelle beispielsweise auch von Berlin nach Augsburg zu ziehen, könnten nicht alle gemeldeten Stellen besetzt werden.

Für Spezialisten, das heißt Meister und Techniker, sowie Experten mit abgeschlossenem Studium sind insgesamt deutlich weniger Stellen ausgeschrieben. Dennoch lässt sich auch hier derselbe Trend beobachten: Während die Zahl der ausgeschriebenen Stellen zunimmt, stehen immer weniger Arbeitslose für deren Besetzung zur Verfügung.

**Abb. 1**

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes für Bauberufe in Deutschland

Hohe Dunkelziffer vakanter Stellen

Dabei ist zu beachten, dass im Schnitt nur jede zweite tatsächlich vakante Stelle auch bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldet wird. Ein Beruf gilt demnach bereits dann als Engpassberuf, wenn im Jahresdurchschnitt weniger als 200 passend qualifizierte Arbeitslose auf 100 bei der BA gemeldete Stellen kommen. Somit ist die Lücke zwischen tatsächlich vakanten Stellen und arbeitslosen Fachkräften noch deutlich größer als hier dargestellt.

In 60 der insgesamt 72 in Deutschland relevanten Bauberufe (Berufe gelten als relevant, wenn im Jahresdurchschnitt bundesweit mindestens zehn Stellen in diesem Beruf ausgeschrieben sind) sind inzwischen Fachkräfteengpässe zu verzeichnen – Tendenz steigend. Betrachtet man den Anteil der Stellen, die in Bauberufen mit Fachkräfteengpässen ausgeschrieben werden, bedeutet das, dass mehr als neun von zehn Stellen für qualifiziertes Personal zwischen Juli 2017 und Juni 2018 nur schwer zu besetzen waren.

Große Unterschiede auf der Ebene einzelner Berufe

Obwohl die überwiegende Mehrheit aller Bauberufe bereits von Fachkräfteengpässen betroffen ist, fällt das Ausmaß der Engpässe auf der Ebene einzelner Berufe sehr unterschiedlich aus. Zum einen gibt es insgesamt **12 relevante Bauberufe, in denen bislang noch keine Engpässe vorliegen**, wie beispielsweise bei Fachkräften im Hochbau oder bei Spezialisten für Maler- und Lackierarbeiten.

Zum anderen gibt es auch innerhalb der Gruppe der Engpassberufe deutliche Unterschiede. Abb. 2 zeigt die fünf Berufe je Qualifikationsniveau mit den stärksten Fachkräfteengpässen bei bundesweiter Betrachtung. Bei den **Fachkräften** fehlt es vor allem an Kältetechnikern. In diesem Beruf kommen auf 100 gemeldete Stellen nur 21 passend qualifizierte Arbeitslose. Ähnlich problematisch ist die Lage bei Bauelektrikern, bei Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikern sowie den Rohrleitungs- und Brunnenbauern. Besonders in letzterem Beruf hat sich die Situation zwischen 2011 und 2018 stark verschlechtert.

Auch bei Spezialisten, also im Bereich von **Meistern und Technikern**, ist es in vielen Bereichen schwierig, passend qualifiziertes Personal

zu finden (s. Abb. 2). Besonders im Beton- und Stahlbetonbau sowie im Tiefbau sind Spezialisten knapp. Hier kommen lediglich 23 bzw. 31 Arbeitslose auf 100 gemeldete Stellen. Wird berücksichtigt, dass nur etwa jede zweite Stelle überhaupt bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wird, ist das Ausmaß der Fachkräfteengpässe noch dramatischer. Im Vergleich zum Referenzjahr 2011 hat sich die Situation in der Bauplanung und -überwachung sowie bei Aufsichtskräften im Tiefbau besonders verschärft. Diese beiden Berufe zählten 2011 noch nicht zu den Engpassberufen.

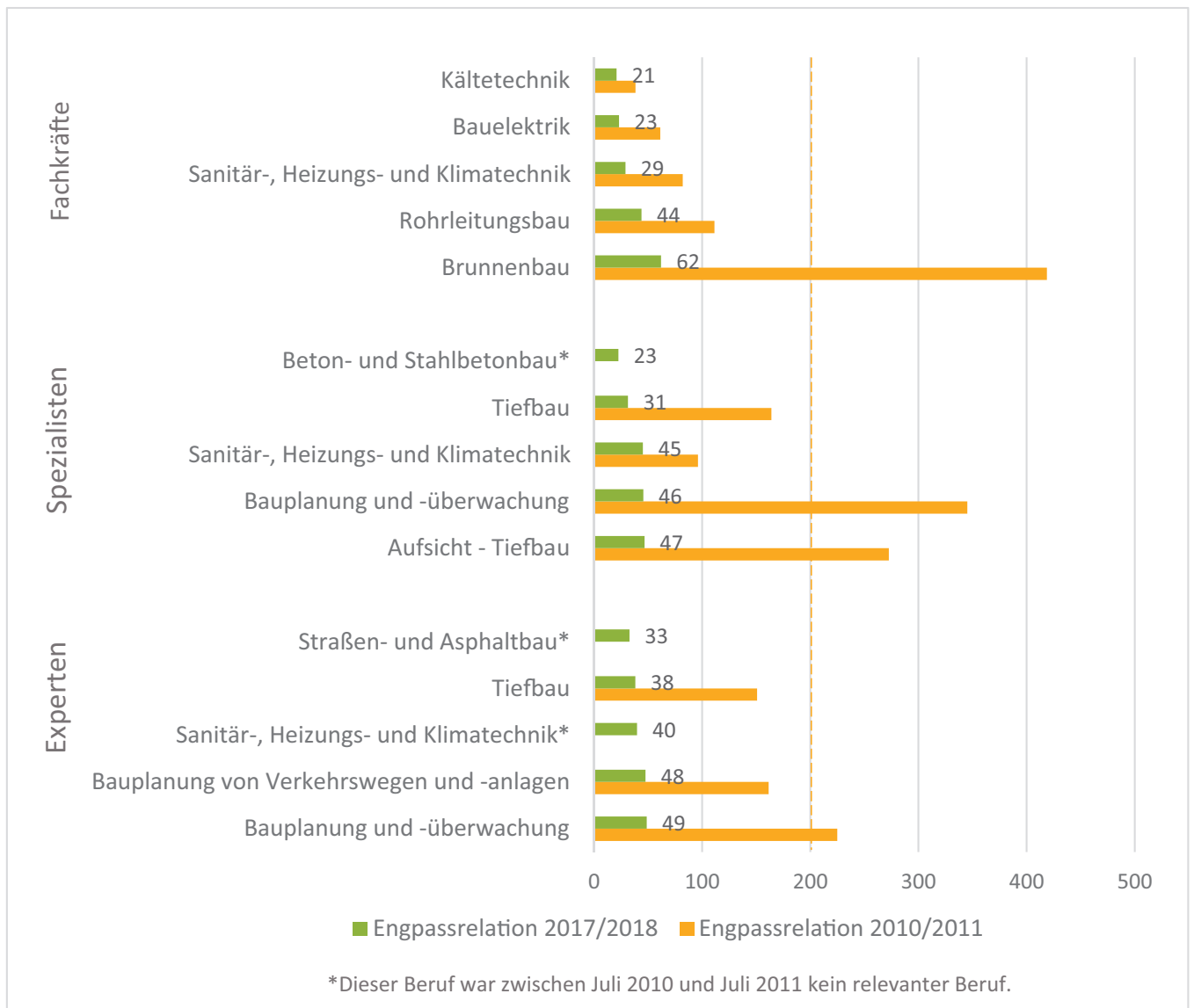
Experten mit abgeschlossenem Hochschulabschluss sind im Straßen- und Asphaltbau besonders knapp. Dieser Beruf zählte im Jahr 2011 jedoch noch nicht zu den relevanten Berufen, da hier im Jahresdurchschnitt weniger als 10 Stellen gemeldet waren. Gleiches gilt für **Akademiker** der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Tiefbau-Experten sowie Experten der Bauplanung und -überwachung, wurden auch 2011 schon gesucht, sind jedoch nochmal knapper geworden.

Erhebliche regionale Unterschiede

Neben den Unterschieden auf der Ebene einzelner Berufe, lassen sich auch deutliche regionale Unterschiede beobachten (s. Abb. 3). Während beispielsweise im Arbeitsagenturbezirk Eberswalde nur knapp jede zweite Stelle in einem Engpassberuf ausgeschrieben wird, werden in Zwickau, Waiblingen oder Vechta Fachkräfte ausschließlich in Bauberufen mit Fachkräfteengpässen gesucht. Insgesamt lässt sich festhalten, dass es für Unternehmen in den neuen Bundesländern, dem Süd-Ost-Zipfel Deutschlands oder Flensburg noch deutlich leichter ist, qualifiziertes Personal in Bauberufen zu finden, als beispielsweise in Baden-Württemberg oder Niedersachsen.

Strategische Personalplanung wird immer wichtiger

In Anbetracht der **dramatischen Lage auf dem Arbeitsmarkt können bereits heute einige Unternehmen nicht alle Aufträge annehmen**, da ihnen das dafür benötigte Personal fehlt (Grömling, 2017). Daher werden eine gute Personalarbeit und eine strategische Personalplanung für Unternehmen immer wichtiger.



(Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018)

Abb. 2 Anzahl Arbeitsloser mit entsprechendem Zielberuf je 100 gemeldeter Stellen

Der Begriff der strategischen Personalplanung meint dabei eine **vorausschauende Planung für einen mittel- bis langfristigen Horizont**, die neben allgemeinen Trends wie dem demografischen Wandel, dem Fachkräftemangel oder der Digitalisierung auch die **strategische Weiterentwicklung des Unternehmens mitberücksichtigt**. Unterstützung, wie insbesondere kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) dabei in der Praxis vorgehen, bietet das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (www.kofa.de). Hier finden Sie zudem praxisnahe Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele aus Unternehmen, wie Sie sich beispielsweise durch den Aufbau einer eigenen Arbeitgebermarke (Employer Branding) als guter Arbeitgeber positionieren.

Da insbesondere beruflich qualifizierte Fachkräfte gesucht werden, gewinnt die eigene **Nachwuchsqualifizierung im Rahmen der dualen Ausbildung oder des dualen Studiums** weiter an Bedeutung. Hierfür bietet die Bundesagentur für Arbeit Unterstützungs-

programme beispielsweise für leistungsschwächere Jugendliche oder auch Flüchtlinge und Migranten. Einen Überblick über die wichtigsten Förderprogramme finden Sie hier: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-bindet/nachwuchskraefte-ausbilden/foerdermassnahmen-in-der-ausbildung>.

Sowohl für die Rekrutierung von Auszubildenden als auch für die von Fachkräften gewinnt die **überregionale und auch internationale Rekrutierung** im Kontext von Fachkräftengpässen an Bedeutung. Dabei bieten insbesondere Zielgruppen, die bislang noch nicht im Fokus der Rekrutierungsbemühungen standen, noch ungenutzte Potenziale. Hierzu zählen neben den internationalen Fachkräften beispielsweise auch Frauen. Das KOFA bietet hierzu beispielsweise eine Handlungsempfehlung, wie Sie „Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen“. Darüber hinaus gilt es, die einmal gewonnenen Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.

Engpassquote 2018: Anteil offener Stellen,
der in Engpassberufen ausgeschrieben
ist (in %)

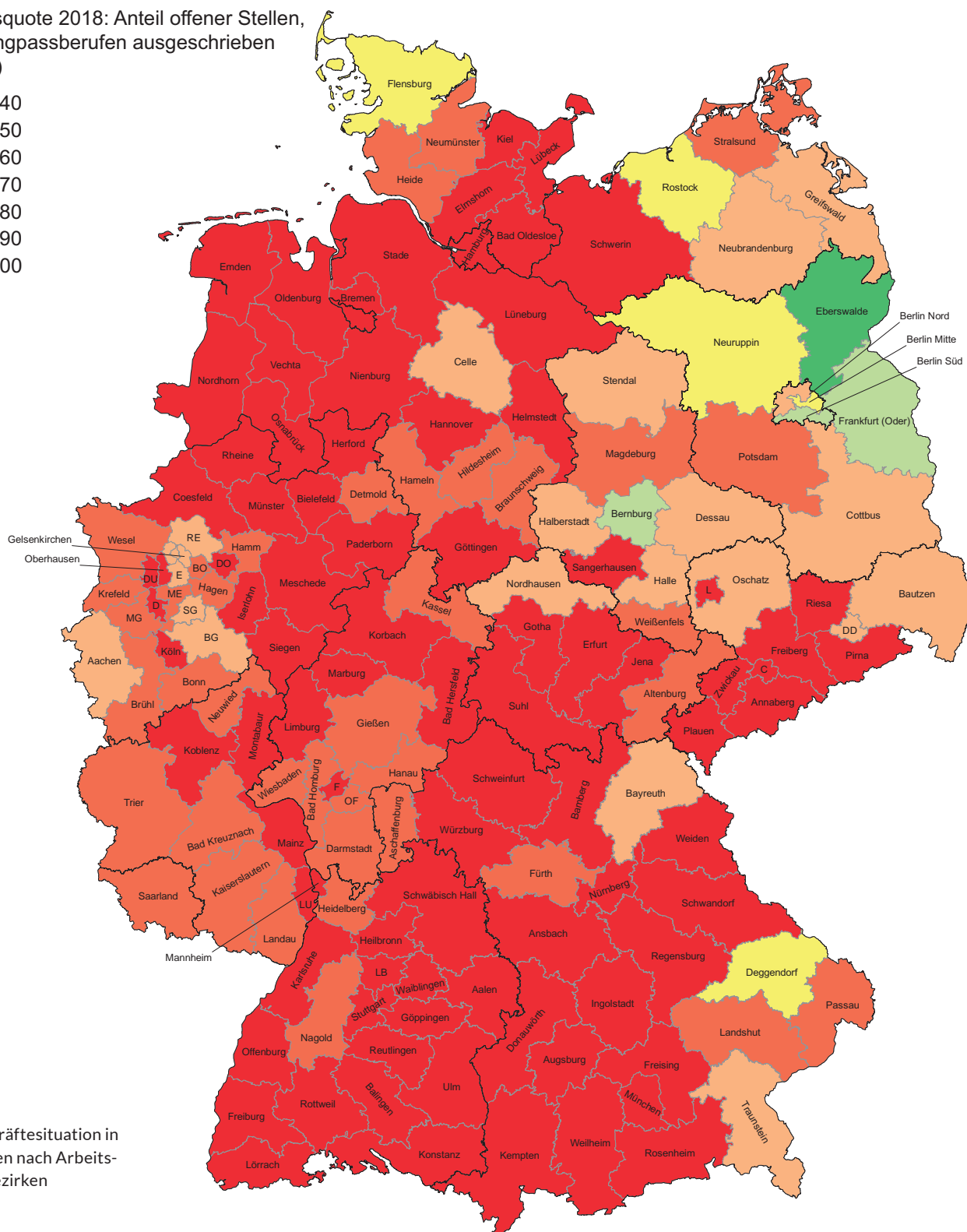
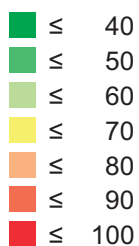


Abb. 3

Die Fachkräftesituation in
Bauberufen nach Arbeits-
agenturbezirken

Quellen:

- [1] Burstedde, Alexander; Lydia Malin und Paula Risius (2018) *Fachkräftengpässe in: Unternehmen – Rezepte gegen den Fachkräftemangel*. KOFA-Studie 4/2017. Verfügbar unter: <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-studie-42017-fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-reaktionen-auf-den-fachkraeftemangel>
- [2] Grömling, Michael (2017) *Fehlende Arbeitskräfte deckeln die Konjunktur*, IW-Kurzbericht Nr. 93. Verfügbar unter: <https://www.iw-koeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/michael-groemling-fehlende-arbeitskraefte-deckeln-die-konjunktur-372100.html>

Zu den Autoren:

Frau Dr. Lydia Malin ist seit 2012 am Institut der deutschen Wirtschaft beschäftigt. Sie erstellt regional- und branchenspezifische Analysen der Arbeits- und Ausbildungsmarktsituation im Rahmen des Projektes „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)“.

Herr Sebastian Schirner arbeitet seit 2018 für das Institut der deutschen Wirtschaft. Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die empirische Analyse der Arbeits- und Ausbildungsmarktsituation im Rahmen des Projektes „Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)“.

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit, 2018



UnternehmerBrief Bauwirtschaft

Ratgeber für die Bauwirtschaft und die Wertschöpfungskette Bau

- Tipps zu Recht, Steuerersparnis, kaufmännischen Entscheidungen und Baustellenpraxis verständlich formuliert
- ausgesuchte Beiträge von Fachanwälten, Steuer- und Bauexperten
- Praxisthemen zur Optimierung von Baustellenabläufen
- geldwerte, direkt umsetzbare Empfehlungen für Bauunternehmer
- stets aktuell - monatlich/12 Ausgaben pro Jahr

Bestellen Sie jetzt Ihr Jahresabonnement für nur € 215 *

Bestellschein

Bitte senden Sie mir:

___ St.	UBB Jahresabonnement	€ 215 *
___ St. 909046	Ernst & Sohn Gesamtverzeichnis	€ 0

Senden Sie Ihren ausgefüllten
Bestellschein als E-Mail-Anhang
marketing@ernst-und-sohn.de
oder Fax **+49 (0) 30 47031-240**

Liefer und Rechnungsanschrift privat geschäftlich

Firma / Name

Kundennummer

Ust.-ID Nr.

Straße / Hausnummer

Telefon

PLZ / Ort / Land

Fax

E-Mail-Adresse für Online-Registrierung

Ansprechpartner

Datum / Unterschrift

www.ernst-und-sohn.de/

* € Preise sind Nettoinlandspreise, zzgl. MwSt., inkl. Versandkosten. Preise in anderen Währungen (USD, GBP) auf Anfrage. Es gelten die Lieferungs und Zahlungsbedingungen des Verlages. Irrtum und Änderung vorbehalten.

Im Jahresabonnement 2019 wird der Umfang der Ausgaben wie oben angegeben geliefert. Eine Kündigung des Jahresabonnements ist jederzeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist möglich. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Ablauf des Bezugszeitraumes. Ohne Kündigung erfolgt die Fortführung der Belieferung für ein weiteres Jahr zum dann gültigen Normalpreis.

Widerruf: Dieser Auftrag kann innerhalb zwei Wochen beim Verlag Ernst & Sohn, Wiley-VCH, Boschstr. 12, D-69469 Weinheim, schriftlich widerrufen werden.

Wiley-VCH GmbH & Co.KGaA
Kundenservice
Boschstraße 12
69469 Weinheim
Deutschland

Bei Fragen wenden Sie sich an:
■ +49(0)30 47031-236

Irrtum und Änderungen vorbehalten
Stand: 4/2019