

Liebe Leserin, lieber Leser,
das Ihnen vorliegende Skript ist ein Komprimat des prüfungsrelevanten WISO Stoffes im praktikablen Umfang von ca. 30 Seiten, der mit realistisch verfügbarem Zeitaufwand zu bewältigen ist. **Also ein Kompromiss!**
Daher kann das Skript unmöglich auf alle möglichen IHK Prüfungsfragen 100%ige Antworten geben!

mit freundlichen Grüßen
Der Verfasser

Themenübersicht	Seite	Deutschland auf einen Blick	2014
Der deutsche Rechtsstaat und Sozialstaat	2	Bevölkerung	81,1 Mio.
Ordnungsmerkmale der Wirtschaft	3 - 6	Anzahl Haushalte	39,1 Mio.
Unternehmensorganisation	7		Mrd. €
GuV und Bilanz	8	Bruttoinlandsprodukt	2 915,7
Betriebswirtschaftliche Kennziffern	9	Exporte	1 134
Der Staatshaushalt und Steuersystem	10 - 11	Importe	917
Gesetze UWG – GWB – AGB – Schutzrechte	12 - 13		Mrd. €
Arbeitsgesetze	14 - 15	Volkseinkommen	2 176,2
Tarifvertragsgesetz	16 - 17	Unternehmens- und Vermögenseinkommen	690,9
Die betriebliche Mitbestimmung	18 - 19	Verfügbares Einkommen der privaten Haushalte	1 710,1
Arbeitsvertrag, Dienstvertrag, Werkvertrag	20 - 21	(Bruttolöhne und -gehälter	1 213,7)
Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaft	22	Private Konsumausgaben	1 523,7
Die Sozialversicherungen	23	Staatliche Konsumausgaben	515,4
System des sozialen Ausgleichs	24	Staatliche Brutto-investitionen	455,3
Berufsbildungsgesetz	25	(Juni 2015)	Mio.
Gerichtsbarkeiten	26	Erwerbspersonen	42,849
		Erwerbstätige	40,2
		Arbeitslose	2,796
		Arbeitslosenquote	6,4%
			Mio.
		Selbständige	4,6
		Unternehmen (im HR registriert)	3,6
		Freelancer, GbR etc.	1,0
			Mio.
		Arbeitnehmer	35,5
		davon Angestellte	23,1
		Arbeiter	8,8
		Beamte	2,1
		Auszubildende	1,6
		Sozialversicherungspflichtige	30,398

AUF EINEN BLICK		
Bevölkerung (30.09.)	2014	81,1 Mill.
Erwerbstätige	2014	42,7 Mill.
Wirtschaftswachstum	2014	1,6 %
Inflationsrate Verbraucherpreise	2014	0,9 %
Anteil am Bruttoinlandsprodukt		
Staatlicher Finanzierungssaldo	2014	0,7 %
Öffentlicher Schuldenstand	2014	74,7 %

(Kopiert am 07.09.2015)

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ZahlenFakten.htm>

Die Ordnungsmerkmale der deutschen Volkswirtschaft

In Deutschland sind 43 Millionen Erwerbspersonen (90% als Arbeitnehmer, 10% als Selbständige) in der Wirtschaft tätig. Volkswirtschaftlich werden alle Erwerbspersonen und Unternehmen mit ihren produktiven Leistungen statistisch erfasst und Wirtschaftsbereichen/Branchen zugeordnet. www.destatis.de

a) Wirtschaftsbereiche und Branchen

Wirtschaftsbereiche	Branchen	
primärer Sektor Urproduktion Ziel: Gewinnung von Roh- und Grundstoffen	Landwirtschaft (Ackerbau, Viehzucht, Fischerei) Bergbau, Kohle, Erze, Erdöl etc. Hüttenwerke	
sekundärer Sektor Produktion Ziel: Herstellung von Produktions- und Konsumgütern von Verbrauchs- und Gebrauchsgütern	Fahrzeugbau, Chemie, Maschinenbau, Anlagenbau Elektronik, Elektrotechnik, Textil, Pharmazie, Nahrungs- und Genussmittel etc.	
tertiärer Sektor Dienstleistung Ziel: Versorgung mit Informationen, Produkten und sonstigen Leistungen	Handel, Transport, Banken, Hotel, Gaststätten, Medizinische + Pflegedienste, Werbeagenturen, Medien, Journalismus, Beratungen etc.	

b) Handwerk und Industrie

Handwerk: Meist Einzel- und Werkstattfertigung.
Der Inhaber trägt die Verantwortung allein und führt den größten Teil aller Arbeiten selbst aus.
Mitglied der Handwerkskammer **(577.000 Unternehmen sind Mitglied in 53 Handwerkskammern)**

Industrie: Meist Massenproduktion für anonyme Absatzmärkte. Meist Fließ(band)fertigung.
Betriebsführung durch Management, Delegation und Arbeitsteilung. Produktion mit hoher Technologisierung.
Mitglied der IHK. **(100.000 Unternehmen sind Mitglied des BDI und in 80 IHKs)**

c) nach Unternehmensgröße Unternehmen lassen sich nach der Anzahl ihrer Mitarbeiter ordnen:

		Anzahl Mitarbeiter	Umsatzgröße
	Kleine Unternehmen	bis 9	unter 1 Mio. €
	Mittlere Unternehmen	10 bis 499	1 bis 49 Mio. €
	Mittelstand	unter 500	unter 50 Mio. €
	Großunternehmen	über 500	ab 50 Mio. €

d) nach Unternehmens – Rechtsformen

Unternehmen	Betrieb	Firma
Rechtliche erfassbare Einheit Sie bestimmt die Haftung etc.	Produktionsstätte Teil eines Unternehmens	Namensgebung eines Unternehmens Firmierung

Unternehmen müssen sich für eine Rechtsform entscheiden. Von der Wahl der Rechtsform ist die gesetzliche Haftung, die Leitungsbefugnis (Prokura), die Steuerbelastung sowie andere Erfolgsfaktoren (z.B. Kreditwürdigkeit) abhängig. Die Unternehmen werden beim Amtsgericht ins Handelsregister (HR) eingetragen (ohne Freelancer und GbR).

Anzahl Unternehmen 2012		
Einzelunternehmer	2 303 234	64 %
Personengesellschaften OHG, KG	442 031	12 %
Kapitalgesellschaften GmbH, AG	632 399	17 %
sonstige Rechts- und Mischformen	242 912	7 %
Unternehmen gesamt	3 620 576	100%
+ Freelancer und BGB Gesellschaften	ca.1.000.000	
Selbständige (inkl. mithelfende Familienangehörige)	4 638.000	

Rechtsfähigkeit von Unternehmen

Rechtsfähig sind neben allen natürlichen auch juristische Personen sowie bestimmte Personengesellschaften.

Natürliche Personen

Unter natürlichen Personen versteht man den Mensch als Träger von Rechten und Pflichten.

Mit der Geburt wird ein Mensch rechtsfähig und damit auch zu einer natürlichen Person. Sie endet mit dem Tod.

Juristische Personen

Eine juristische Person ist eine Vereinigung von Personen oder eine Vermögensmasse, die aufgrund hoheitlicher Anerkennung rechtsfähig ist. **Privatrechtlich** ist die Grundform einer juristischen Person der eingetragene Verein e. V.

Handelsrechtlich erlangen juristische Personen ihre Rechtsfähigkeit durch die konstitutive Eintragung im Handelsregister, Vereinsregister oder Genossenschaftsregister. Die Rechtsfähigkeit einer juristischen Person endet mit dem Abschluss ihrer Liquidation.

Juristische Personen des Privatrechts u.a. AG GmbH KGaA e.V. e.G. Stiftungen

- Die Teilnahme am Wirtschaftsleben erfolgt durch gewählte oder mittels Satzung bestimmte **Organe**, durch die sie handelt.
- Die Anmeldung zum Handelsregister erfolgt durch sämtliche vertretungsberechtigten Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer. Juristische Personen sind nicht deliktfähig, also auch strafrechtlich nicht verantwortlich.
- Grundsätzlich haften Gesellschafter oder Mitglieder nicht persönlich.
An ihrer Stelle können ihre Organträger (Vorstand, Geschäftsführer etc.) bestraft werden (§ 14 StGB).

Juristische Personen des öffentlichen Rechts

z.B. IHK, Handwerkskammern, Berufsgenossenschaften, AOK, ARD und ZDF, Kreissparkassen, Stiftung Warentest, etc.

- Körperschaften des öffentlichen Rechts wie Staat, Gemeinden, Gemeindeverbände (Gebietskörperschaften) und Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts (Personalkörperschaften), die als selbstständige Träger staatliche Verwaltungsaufgaben erledigen,

Einzelunternehmen und Personengesellschaften

Personengesellschaft: zwei oder mehr natürliche und/oder juristische Personen schließen sich zusammen um einen gemeinsamen Zweck zu erreichen

- mindestens eine Personen haftet unbeschränkt mit dem Gesellschaftsvermögen und mit dem Privatvermögen
- ein relativ geringer bürokratischer und finanzieller Aufwand
- es besteht Einkommensteuerverpflichtung

	Einzelunternehmen	OHG	KG	GbR
Gesetzl. Bestimmungen	HGB	HGB	HGB	BGB
Handelsregistereintrag	Abteilung A	Abteilung A	Abteilung A	keine
Beginn der Gesellschaft	sofort	sofort	sofort	sofort
Mindestanzahl Gründer	1	2	2	2
Firmierung	Name des Inhabers	Zusatz OHG oder Namen der Gesellschafter	Zusatz KG oder Namen der Gesellschafter	Zusatz GbR oder Namen der Gesellschafter
Verfassungsurkunde	keine	Gesellschaftsvertrag		
Eigenkapitalgeber ist	Inhaber	Gesellschafter	Komplementär Kommanditist	Gesellschafter
Mindestkapital	effektiv eingebrachtes Kapital			
Haftung	unbeschränkt	unbeschränkt	Komplementär unbeschränkt Kommanditist mit seiner Einlage	unbeschränkt
Gewinnausschüttung	alleine	Mindestens 4% der Kapitaleinlage Rest nach Köpfen	Mindestens 4% der Kapitaleinlage, Rest im angemessenen Verhältnis	Vertragliche Regelung

Verlustbeteiligung	alleine	Nach Köpfen	Angemessenes Verhältnis	Vertragliche Regelung
--------------------	---------	-------------	-------------------------	-----------------------

Kapitalgesellschaften

Die Kapitalgesellschaft ist eine auf einem Gesellschaftsvertrag beruhende Körperschaft des privaten Rechts, deren Mitglieder einen gemeinsamen, meist wirtschaftlichen, Zweck verfolgen.

Kapitalgesellschaften sind durch gesetzlich festgelegte Kapitalaufbringungsvorschriften gekennzeichnet.

- Kapitalgesellschaften sind juristische Personen und Körperschaften des privaten Rechts.
- die Haftung ist beschränkt auf das Gesellschaftsvermögen – ein Mindestkapital wird gesetzlich vorgeschrieben
- es herrscht hoher bürokratischer und finanzieller Aufwand
- sie sind zur gesetzlichen Buchführung verpflichtet – doppelte Buchführung samt Jahresbilanz (§ 238 HGB)
- es gibt eine Vielzahl weiterer gesetzlicher Vorschriften in der Unternehmensführung
- es besteht Körperschaftssteuerpflicht

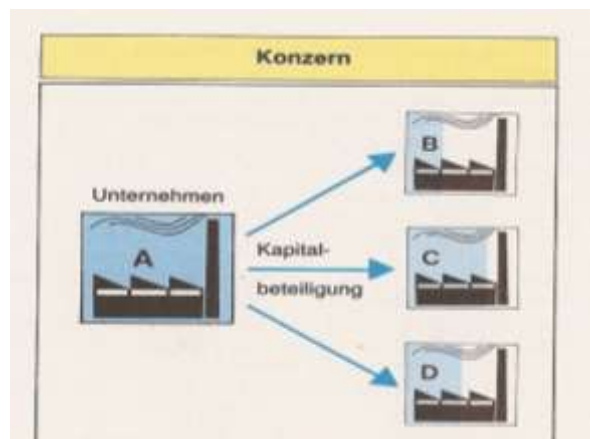
	GmbH	AG	(Genossenschaften)
Gesetzliche Bestimmungen	GmbH Gesetz	Aktiengesetz	Genossenschaftsgesetz
Registrierung	Handelsregister Abteilung B	Handelsregister Abteilung B	Genossenschaftsregister
Beginn der Gesellschaft	mit Eintrag im HR	mit Eintrag im HR	mit Eintrag im Genossenschaftsregister
Mindestanzahl Gründer	1	5	7
Firmierung	mit Zusatz GmbH	mit Zusatz AG	mit Zusatz eG
Verfassungsurkunde	Gesellschaftervertrag	Satzung	Gesellschaftervertrag
Eigenkapitalgeber	Gesellschafter	Aktionäre	Genossen
Mindestkapital bei Gründung	Stammkapital 25.000 € Mindesteinlage	Grundkapital 50.000 € Mindesteinlage	Geschäftsguthaben keine Mindesteinlage
Haftung	Gesellschaftsvermögen	Gesellschaftsvermögen	Gesellschaftsvermögen
Gewinnausschüttung	Freiwillige Rücklagen Ausschüttung entsprechend dem Kapitalanteil	Gesetzliche Rücklagen Freiwillige Rücklagen Dividende pro Aktie	Freiwillige Rücklagen Ausschüttung entsprechend Beschluss
Verlustbeteiligung	Keine evtl. Nachschusspflicht	Keine evtl. Anteilsminderung	Keine Abzug vom Geschäftsguthaben
Organe	Gesellschafter Geschäftsführer Aufsichtsrat ab 500 AN Gesellschafterversammlung	Aktionäre Vorstand Aufsichtsrat Hauptversammlung	Genossen Vorstand Aufsichtsrat Generalversammlung
Sonderformen	UG (haftungsbeschränkt)*	kleine Aktiengesellschaft	* siehe Mini-GmbH

Unternehmens – Zusammenschlüsse

Konzern:

Zusammenschlüsse werden über Kapitalbeteiligungen entschieden.

Die Holding (Dachgesellschaft) eines Konzerns beteiligt sich am Eigenkapital von Unternehmen.



Die Unternehmen bleiben jedoch rechtlich selbstständig im HR eingetragen.

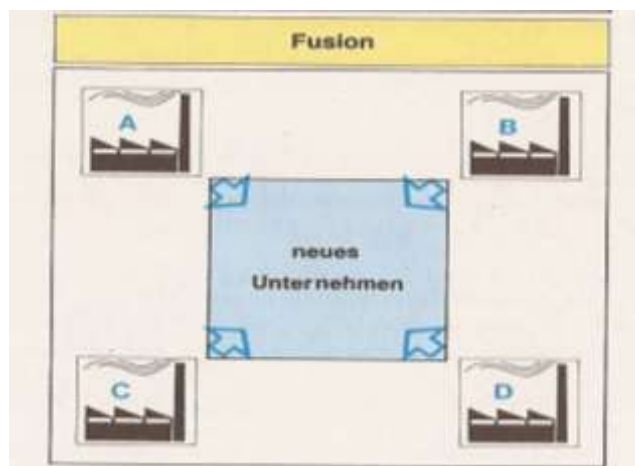
Ihre wirtschaftliche Abhängigkeit jedoch hängt von der Höhe des Eigenkapital-Anteils durch den Konzern ab:

bis 25 %	Minderheitsbeteiligung
ab 25 %	Sperrminorität
ab 50 %	Einfache Mehrheitsbeteiligung
ab 75 %	Qualifizierte Mehrheitsbeteiligung.
ab 95 %	Squeeze-out
100 %	Totalbeteiligung

Fusion:

Die fusionierenden Unternehmen gründen ein neues Unternehmen, das im HR eingetragen wird.

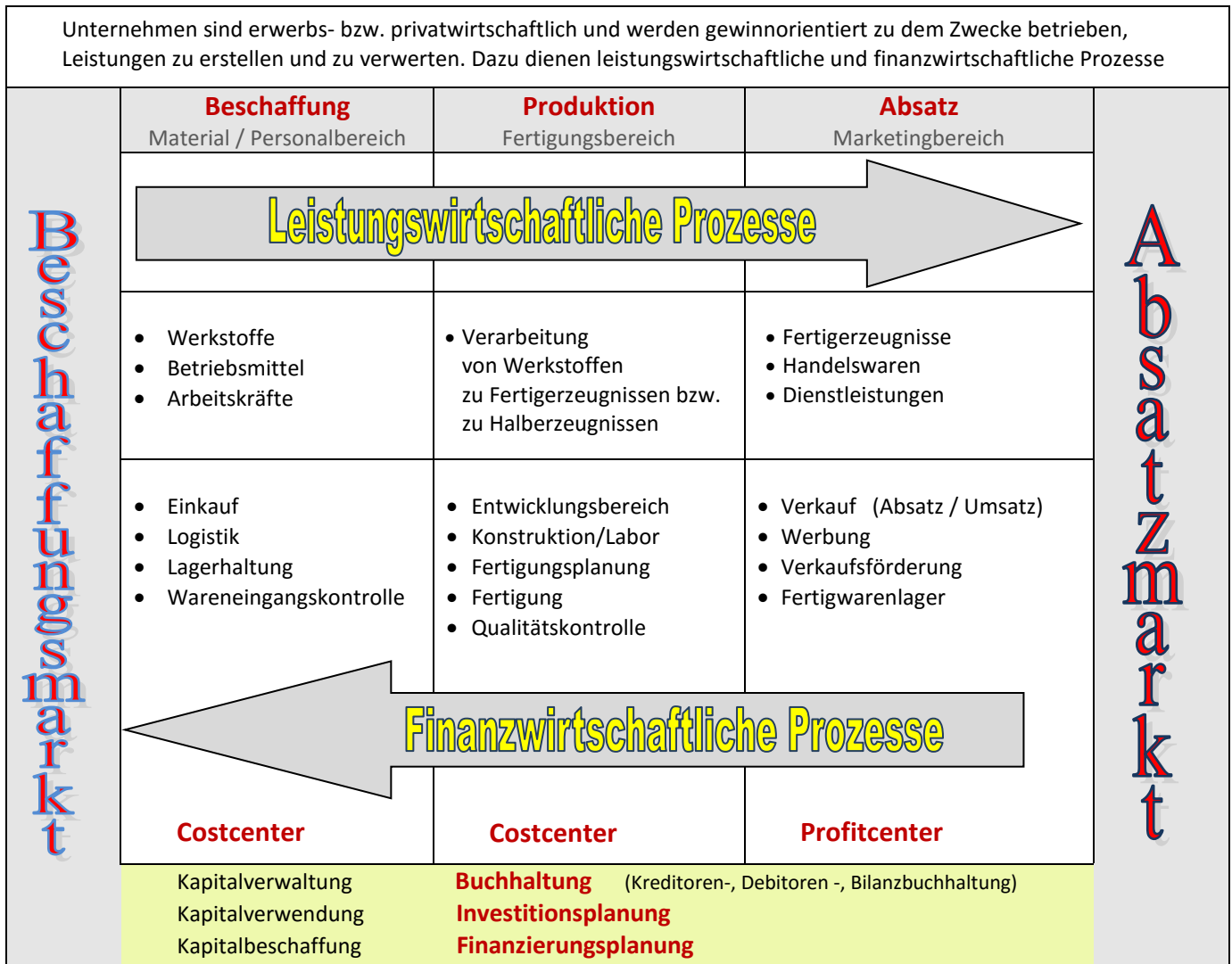
Die fusionierenden Unternehmen werden im HR gelöscht und verlieren ihre Existenz.



Kartell:

Kartelle sind vertragliche Zusammenschlüsse (Absprachen) von Unternehmen der gleichen Wirtschaftsstufe mit dem Ziel, dadurch Einfluss auf den freien Wettbewerb zu nehmen. Absprachen, die geeignet sind, den freien Wettbewerb zu beschränken, sind nach dem GWB grundsätzlich verboten.

Unternehmensorganisation



Debitorenbuchhaltung ist das Forderungsmanagement in Verbindung mit Ausgangsrechnungen
 Kreditorenbuchhaltung beschäftigt sich mit allen Prozessen in Verbindung mit Eingangsrechnungen
 Bilanzbuchhaltung erstellt den Jahresabschluss und die Bilanz eines Unternehmens.

In der Unternehmensorganisation unterscheidet man:

Aufbauorganisation	Die hierarchische Struktur eines Unternehmens, gegliedert <ul style="list-style-type: none"> nach Kompetenzen und Verantwortlichkeiten Stellenbildung und Stellenbeschreibung
Ablauforganisation	Die Bewältigung des normalen Geschäftsbetriebes durch die Strukturierung der betrieblichen Prozesse und Arbeitsabläufe
Projektorganisation	Strukturierung von Projekten – Projekte <ul style="list-style-type: none"> sind komplexe Einzelvorhaben mit hohem Schwierigkeitsgrad sind einmalig und zeitlich begrenzt haben vorgegebene Budgets

Alle Geldströme eines Unternehmens werden periodisch saldiert bewertet.
Kapitalgesellschaften sind dazu gesetzlich verpflichtet.

GuV (Gewinn und Verlust Konto)

In der GuV werden alle Aufwendungen (Kosten) und Erträge (Einnahmen) gegenübergestellt.
Mit dem Abschluss (Saldo) lässt sich in der GuV das Ergebnis „Gewinn oder Verlust“ ermitteln.

Aufwand	Ertrag
<ul style="list-style-type: none"> • Material- und Warenaufwand • Personalaufwand • Abschreibungen • betriebsfremder Aufwand • Finanzaufwand • Außerordentlicher Aufwand <p>(Gewinn)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erlöse aus Lieferungen und Leistungen • Erlöse aus sonstigen Leistungen • betriebsfremder Ertrag • Gewinn aus Veräußerung von Anlagevermögen • Finanzertrag • Außerordentlicher Ertrag <p>(Verlust)</p>
Saldo	Saldo

Gewinne erhöhen, Verluste schmälern das Eigenkapital eines Unternehmens!



Bilanz

Eine Bilanz ist die stichtagsbezogene Gegenüberstellung von Aktiva (Vermögen) und Passiva (Kapital)

In der Bilanz wird ausgewiesen,

wie groß der Vermögensbestand eines Unternehmens ist und mit welchem Kapital dieses Vermögen finanziert ist.

Aktiven	Bilanz zum ...	Passiven
Umlaufvermögen Liquide Mittel Kassa Bankguthaben Wertschriften (börsengängig) Forderungen Forderungen aus Lief. und Leistungen kurzfristige Darlehen und Vorschüsse sonstige Forderungen transitorische Aktiven Vorräte Handelswaren Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe Halbfabrikate Fertigerzeugnisse Anlagevermögen Finanzanlagen Wertschriften des Anlagevermögens Beteiligungen langfristige Darlehensforderungen Sachanlagen Maschinen, maschinelle Anlagen Fahrzeuge unbebaute Grundstücke Fabrikgebäude Verwaltungsgebäude Immaterielle Anlagen Konzessionen, Patente, Lizenzen Firmenwert EDV-Software Berichtigungsposten		Fremdkapital kurzfristiges Fremdkapital Verbindlichkeiten aus Lief. und Leistungen Anzahlungen von Kunden Wechselverbindlichkeiten kurzfristige Darlehensschulden kurzfristige Bankkredite kurzfristige Rückstellungen transitorische Passiven langfristiges Fremdkapital Darlehen Obligationsanleihen Hypothesen langfristige Rückstellungen Eigenkapital Aktienkapital Reserven gesetzliche Reserven statutarische/freie Reserven Bilanzgewinn
Vermögen		Kapital

Ziele von erwerbswirtschaftlichen Unternehmen sind langfristig immer gewinnorientiert.

Ziele von gemeinwirtschaftlichen Betrieben des Staates (Kommune, Land, Bund) oder NPOs ist eine Kostendeckung.

Betriebswirtschaftliche Kennziffern von Unternehmen

Ein erwerbswirtschaftlich orientiertes Unternehmen strebt langfristig immer nach Gewinn (Rentabilität)!

Zur Erreichung dieses Zieles lässt sich mit Kennziffern überprüfen, inwieweit im Unternehmen/Betrieb rationell gewirtschaftet wird. Mit Kennziffern lassen sich qualifizierte Wettbewerbs- und Betriebsvergleiche durchführen.

Kennziffern sind vor allem im zeitlichen Ablauf aussagefähig, da sie die Unternehmensentwicklung offen legen.

Rentabilitäten % Eigenkapital – Rentabilität % Gesamtkapital – Rentabilität % Umsatz – Rentabilität %	Gewinn * 100 / Eigenkapital Gewinn * 100 / Eigenkapital (Gewinn + Fremdkapitalzinsen) * 100 / Gesamtkapital Gewinn * 100 / Umsatzerlöse				
Liquiditäten % Liquidität 1. Grades Liquidität 2. Grades Liquidität 3. Grades	Barmittel * 100 / kurzfristige Verbindlichkeiten Barmittel (Kasse, Giro etc.) * 100 / kurzfristige Verbindlichkeiten Barmittel + Forderungen * 100 / kurzfristige Verbindlichkeiten Umlaufvermögen UV * 100 / kurzfristige Verbindlichkeiten Kurzfristige Verbindlichkeiten sind Verbindlichkeiten aus LL, Löhne und Gehälter, Energie, Telefon, Mieten und Leasinggebühren, Kreditzinsen				
Wirtschaftlichkeiten Ertrags – Wirtschaftlichkeit Kosten – Wirtschaftlichkeit	Output / Input Ertrag / Aufwand Erlöse / Kosten				
<table border="1"> <tr> <td>Ertrag = Output * Güterpreis</td><td>Erfolg = Ertrag – Aufwand</td></tr> <tr> <td>Aufwand = Input * Faktorpreis</td><td>Wirtschaftlichkeit = Ertrag / Aufwand</td></tr> </table>		Ertrag = Output * Güterpreis	Erfolg = Ertrag – Aufwand	Aufwand = Input * Faktorpreis	Wirtschaftlichkeit = Ertrag / Aufwand
Ertrag = Output * Güterpreis	Erfolg = Ertrag – Aufwand				
Aufwand = Input * Faktorpreis	Wirtschaftlichkeit = Ertrag / Aufwand				

Ökonomisches Prinzip

Das ökonomische Prinzip – auch als Wirtschaftlichkeits- oder Rationalprinzip bekannt

verfolgt das Ziel, das Verhältnis zwischen Input und Output zu optimieren

Das Maximum-Prinzip	mit einem vorgegebenen Input soll ein größtmöglicher Output erwirtschaftet werden Beispiel: Mit 40 l Benzin so weit fahren wie möglich
Das Minimum-Prinzip	ein geplantes Output Ziel soll mit dem geringstmöglichen Input erwirtschaftet werden Beispiel: Mit möglichst wenig Benzin nach Berlin fahren.
Das Optimum-Prinzip	Ziel ist das Erwirtschaften eines möglichst günstigen Verhältnisses zwischen Output und Input. Ertrag / Output : Aufwand / Input = maximale Wirtschaftlichkeit

Produktivitäten Arbeitsproduktivität Materialproduktivität Betriebsmittelproduktivität	erzieltes Produktionsergebnis / geleistete Arbeitszeit erzieltes Produktionsergebnis / geleistete Arbeitszeit erzieltes Produktionsergebnis / Materialeinsatz erzieltes Produktionsergebnis / Maschinenstunden
Kapazitätsauslastung % IST Produktion * 100 / KANN Produktion	

Staatshaushalt und Steuersystem

Im Rahmen der Planung der öffentlichen staatlichen Aufwendungen stellen Bund, Länder und Kommunen Haushaltspläne auf. Diese müssen wie Gesetzesvorlagen verabschiedet werden. Über die Einhaltung der Pläne müssen die Ressortverantwortlichen regelmäßig Rechenschaft ablegen (siehe auch <http://bund.offenerhaushalt.de/>)

Beispiel:

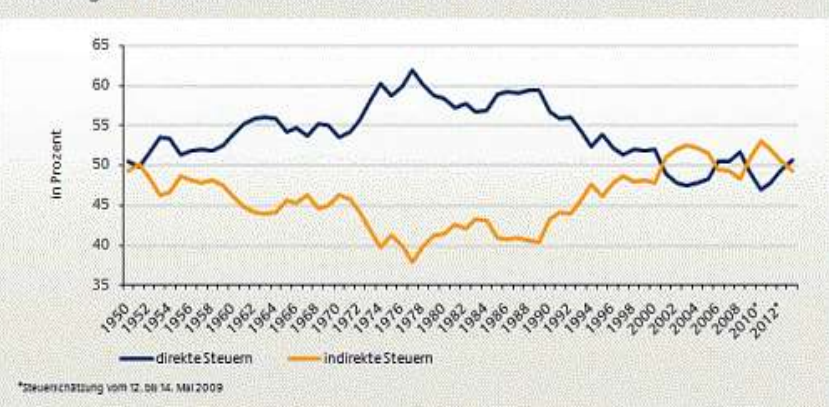
Bundeshaushalt

Einnahmen	Ausgaben
Direkte Steuern	Arbeit & Soziales
Indirekte Steuern	Bundesschuld
Bundesbankgewinne	Verkehr, Bau
Einnahmen aus wirtschaftlicher Tätigkeit	Verteidigung
Einkünfte aus Beteiligungen	Gesundheit
Privatisierungserlöse	Bildung, Forschung Entwicklungshilfe
Nettokreditaufnahme	
Haushaltsvolumen	Haushaltsvolumen

Abbildung 1: Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben im Bundeshaushalt in Mrd. €



Abbildung 3: Anteil der direkten und indirekten Steuern am Steueraufkommen



a) Steuerarten:

Direkte Steuern besteuern die Leistungsfähigkeit. Sie werden an den Staat abgeführt ohne Anspruch auf eine unmittelbare Gegenleistung.

Indirekte Steuern sind Verbrauchs- und Verkehrssteuern. Sie werden bezahlt, wenn Anschaffungen getätigt oder Dienstleistungen in Anspruch genommen werden.

Direkte Steuern

Einkommenssteuer
Körperschaftsteuer
Gewerbesteuer
Solidaritätsabgabe
Vermögenssteuer
Grundsteuer
Grunderwerbssteuer etc.

Indirekte Steuern

Mehrwertsteuer
Mineralölsteuer / Ökosteuer
Tabaksteuer
Kaffeesteuer
Branntweinsteuer
Kfz-Steuer
Hundesteuer etc.



b) Steuerverteilung:

Bundessteuern	Mineralöl-, Tabak-, Kaffee-, Branntweinsteuer etc.
Landessteuern	Kfz-Steuer, Biersteuer
Gemeindesteuern	Grundsteuer, Gewerbesteuer, Hundesteuer
Gemeinschaftssteuern	Lohn- und Einkommenssteuer Körperschafts- und Ertragssteuern Umsatzsteuer, Abgeltungssteuer

Staatsverschuldung - die Schuldenuhr

Die Staatsverschuldung ist in den letzten 20 Jahren stark angestiegen. Mittlerweile erreicht sie ein Niveau von über 80 % des BIP! (Verschuldung pro Kopf 2013: ca. 25.200 €)

Schulden am 19.12.2015: **2.027.602.008.329 €** (>2 Billionen €)

<http://www.steuerzahler.de/Verschuldung/7688c89731p477/>



Gesetze und Verordnungen (staatliche Regulierungen der sozialen Marktwirtschaft)



Das UWG soll den freien Wettbewerb schützen und verhindern, dass sich Unternehmen mit unfairen Methoden Vorteile verschaffen:

- a) Täuschung und Irreführung
- b) Vergleichende Werbung, die den Wettbewerber diskriminiert
- c) Behauptung falscher Angaben über die Mitbewerber



Kartelle sind grundsätzlich verboten

Kartelle sind vertragliche Zusammenschlüsse von Unternehmen der gleichen Wirtschaftsstufe mit dem Ziel, Einfluss auf den freien Wettbewerb zu nehmen

Das GWB verbietet grundsätzlich Absprachen, die den freien Wettbewerb beschränken (z.B. Preisabsprachen, künstliche Produktionsverknappung)

Vorbeugende Fusionskontrolle

Fusionen (Unternehmenszusammenschlüsse) sind anzeigepflichtig und müssen vom Kartellamt genehmigt werden. Untersagt werden Fusionen, bei denen die Gefahr von Marktbeherrschung (mehr als ein Drittel Marktanteil) bzw. Monopolbildung besteht.

Missbrauchsaufsicht über marktbeherrschende Unternehmen

Das Kartellamt greift bei missbräuchlicher Ausnutzung von Marktmacht ein, die den Wettbewerb untergraben z.B. ungerechtfertigt hohe Preise, Exklusivverträge und Steigerungsprämien,.

Verbot der vertikalen Preisbindung

Auf jeder Wirtschaftsstufe muss ein freier Preiswettbewerb stattfinden! Ausnahme: Verlagserzeugnisse



Schutz von Verbrauchern vor unangemessenen Klauseln.

AGB s sind vorformulierte Vertragsbedingungen, die verbindlich gültig sind, so lange keine individuellen Vereinbarungen im Vertrag getroffen sind

Urheber-Schutzrechte

deutsches Patent und Markenamt

www.dpma.de

Urheberrechtsgesetz – UrhG (§§ 1 - 69g)

<http://dejure.org/gesetze/UrhG>

Technische Schutzrechte

Ästhetische Schutzrechte

Gewerbliche Schutzrechte

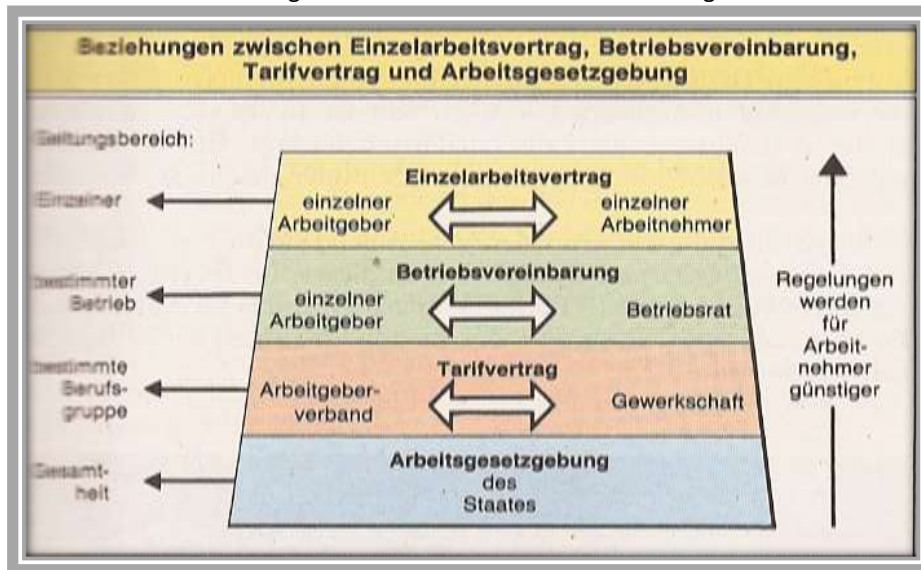
	Patent	Gebrauchsmuster	Geschmacksmuster	Urheberrecht	Warenzeichen / Marke
Voraussetzung	Erfinderische Leistung Technische Erfindung	Erfinderische Leistung In der Technik	USP in der Gestaltung von Mustern und Modellen	Persönliche, geistige Schöpfung	Kreative Leistungen für werbliche Gestaltungen
Bedingungen	Neuheit auf technischem Gebiet ○ Besondere Erfindungshöhe ○ Gewerbliche Anwendbarkeit	„Der kleine Bruder eines Patents“ Geringere Erfindungs- höhe als beim Patent	Neuheit mit ästhetischem Gehalt, Originalität Muss gewerblich verwertbar sein	Persönliche Schöpfung mit besonderer Gestaltungshöhe <u>Muss nicht</u> gewerblich verwertbar sein	Wortzeichen Bildzeichen Tonzeichen mit deutlicher Unterscheidungskraft muss gewerblich verwertbar sein
Schutzbeginn	mit Bekanntgabe der Anmeldung	mit Bekanntgabe der Anmeldung	mit Bekanntgabe der Anmeldung	ab Schöpfungstag	mit Bekanntgabe der Anmeldung
Schutzdauer	20 Jahre	3 Jahre bis 10 Jahre verlängerbar	5 Jahre bis 20 Jahre verlängerbar	70 Jahre nach dem Tode des Urhebers	10 Jahre beliebig verlängerbar
Internationale Anmeldung	PVÜ WIPO	PVÜ WIPO	WIPO	RBÜ	WIPO EU Markenamt/Alicante



Regelungen für eine faire Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist in vier Stufen geregelt:

1. Die Arbeitsgesetze regeln die Mindestbestimmungen, die für alle Arbeitgeber/Arbeitnehmer in Deutschland gelten.
2. Die Tarifverträge regeln die Zusammenarbeit der organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
3. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern im Betrieb, Unternehmen und Konzern.
4. Der Arbeitsvertrag ist die individuelle Beziehung eines Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber.



Arbeitsgesetze

Arbeitszeit

Maximal 8 Std. täglich (48 Std. wöchentlich, da). Überstunden sind temporär bis zu 10 Std. / Tag erlaubt, wenn im 6- Monatsdurchschnitt die 8 Std. nicht überschritten werden. Überstunden müssen als Freizeit genommen werden.

Ruhepausen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch von Ruhepausen, wobei bei der Pausenteilung keine Pause weniger als 15 Minuten betragen darf. Pausenzeiten sind keine Arbeitszeit! (z.B. 8 Stunden Arbeitszeit plus 30 Minuten Pause – der Arbeitnehmer ist 8,5 Stunden im Betrieb)

ab 6 bis 9 Stunden Arbeitszeit	30 Minuten Pausenzeit
bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit	45 Minuten Pausenzeit

Urlaub

24 Werktage jährlich (mindestens 4 Wochen Jahresurlaub, da nach Gesetz die Woche 6 Werktage hat). Pro Monat Beschäftigung wird 1/12 des Urlaubsanspruchs erworben. Eine Urlaubssperre ist während der Probezeit legal. (die Probezeit ist maximal 6 Monate). Kann der Urlaub nicht im gleichen Jahr genommen werden, so ist er bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen. Der Urlaub darf nicht ausbezahlt werden! Eine Ausnahme: Kann wegen Kündigung der Urlaubsanspruch nicht mehr genommen werden, wird er ausbezahlt.

Kündigungsschutz

Nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit ist das Kündigungsschutzgesetz wirksam.

Kündigungen sind nur wirksam, wenn sie 1. sozial gerechtfertigt sind oder 2. betriebsbedingt notwendig sind.

sozial gerechtfertigt:

Es muss ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers vorliegen, das trotz Abmahnverfahren nicht abgestellt wurde. Ein Abmahnschreiben muss das Fehlverhalten detailliert beschreiben, wie und bis wann es abzustellen ist. Bei Erfolglosigkeit muss die Kündigung angedroht werden.

betriebsbedingt notwendig:

Kündigung kann ein drohender Konkurs oder eine Betriebsauflösung bzw. –verlagerung sein. Bei der betriebsbedingten Kündigung sind soziale Belange zu berücksichtigen. z.B. hat ein Arbeitnehmer mit höheren Unterhaltungspflichten mehr Schutz als ein lediger AN ohne Kinder.

Besonders geschützte Personengruppen: Azubi, Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Schwangere, Schwerbehinderte

Eine Kündigung muss schriftlich sein. Dem gekündigten Arbeitnehmer ist ausreichend Zeit zur Stellensuche zu gewähren.

Ordentliche Kündigung

Kündigungsfrist während der Probezeit 14 Tage, danach 4 Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats.
Die Kündigungsfrist verlängert sich mit zunehmender Betriebszugehörigkeit.

Fristlose Kündigung

Bei Vorliegen eines „wichtigen Grundes“ z.B. Diebstahl, Betrug, Körperverletzung, Arbeitsverweigerung, sexuelle Belästigung, kann ohne Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigung muss innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnisnahme erfolgen.
Der Gekündigte kann innerhalb von 3 Wochen nach der Kündigung beim Arbeitsgericht klagen.

Änderungskündigung

Ein Arbeitgeber kündigt und legt gleichzeitig einen neuen Arbeitsvertrag mit veränderten Bedingungen vor.
Der betroffene Arbeitnehmer darf sozial nicht schlechter gestellt werden als seine Kollegen.

Massenentlassung

Massenentlassungen (ab 20 Arbeitnehmer mehr als 5 Entlassungen) müssen frühzeitig dem Arbeitsamt angezeigt werden.
Es muss ein „Sozialplan“ (z.B. Regelungen einer Abfindung) erstellt werden.

Anspruch auf Zeugnis

Jeder gekündigte Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Zeugnis.

Er hat die Wahl zwischen einem **einfachen Zeugnis** (enthält lediglich die Beschäftigungsdauer und Art der Beschäftigung) und einem **qualifizierten Zeugnis** (enthält eine Beurteilung der fachlichen Arbeitsleistung und des Sozialverhaltens).

Achtung: Es dürfen keine schlechten Noten gegeben werden, die einen Arbeitnehmer in seiner Bewerbung behindern kann.



(siehe codierte Formulierungen im Zeugnis)

Angestellter	Arbeiter
<ul style="list-style-type: none"> ➤ erhält ein Monatsgehalt ➤ ist bei der BfA rentenversichert 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ erhält einen Stundenlohn bzw. einen Akkordlohn ➤ ist bei der LVA rentenversichert
Zeitlohn	Akkordlohn
Entgelt nach Zeit (Stundenlohn)	Entgelt nach Leistung (ergebnisabhängiger Lohn)
Größere Sorgfalt – weniger Ausschuss – kann zur Trägheit führen	Schnellere Ergebnisse – höherer Ausschuss – höhere psychische Belastung

Jugendarbeitsschutzgesetz

Jugendlicher ist man im Alter von 15 bis 18 Jahre. Bis zum 15. Geburtstag ist man „Kind“.

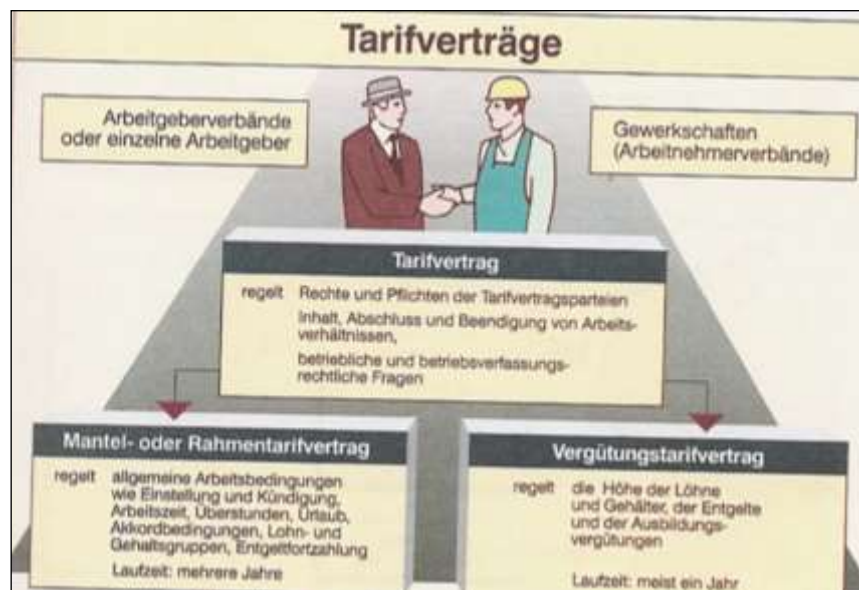
Jugendliche dürfen keine gefährlichen Arbeiten, Akkordarbeiten und Unter-Tage-Arbeiten machen.

Ausnahme: Wenn dies im Rahmen einer Berufsausbildung erforderlich ist.

Maximale Arbeitszeit	Ruhepausen	Urlaub
maximal eine 5 Tage-Woche bis 8 Std. täglich (bis 40 Std. wöchentlich) Überstunden sind grundsätzlich verboten!	ab 4,5 bis 6 Stunden: 30 Minuten ab 6 Stunden: 60 Minuten	15-16 Jahre 30 Tage 16-17 Jahre 27 Tage 17-18 Jahre 25 Tage

TVG Tarifvertragsgesetz

Deutscher Gewerkschaftsbund DGB organisierte Mitglieder 2010	6.193.252
IG Metall	2.239.588
ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft	2.094.455
IG Bergbau, Chemie, Energie	675.606
IG Bauen-Agrar-Umwelt	314.568
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	260.297
EVG Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft	232.485
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	205.646
Gewerkschaft der Polizei	170.607



- **Tarifvertragsparteien** Arbeitgeberverbände, einzelne Arbeitgeber und Gewerkschaften
- **Tarifvertrag** Es werden Entgelt- und Manteltarifverträge verhandelt und abgeschlossen
Haustarifvertrag: Ein Unternehmen schließt mit einer Gewerkschaft einen Tarifvertrag ab.
- **Tarifautonomie** Tarifverhandlungen werden von den Tarifvertragsparteien selbstverantwortlich geführt. Der „Staat“ darf sich in die Verhandlungen nicht einmischen
- **Flächentarifvertrag** Tarifverträge gelten gleichzeitig für mehrere Tarifbezirke oder auch national
- **Tarifgebundenheit** Während der Laufzeit von Tarifverträgen herrscht Friedenspflicht
In dieser Zeit darf weder nachverhandelt noch gestreikt werden
- **Allgemeinverbindlichkeit** Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer und nicht nur für die „Organisierten“ eines Tarifbezirks.
Die Allgemeinverbindlichkeit kann vom Bundesminister für Arbeit erklärt werden, wenn ein öffentliches Interesse geboten ist.
- **Tarifregister** Im Arbeitsministerium wird ein Tarifregister geführt, in dem alle gültigen Tarifverträge mit ihren Inhalten und Laufzeiten nachzulesen sind.
- **Aushang im Betrieb** Der Arbeitgeber muss die für den Betrieb gültigen Tarifverträge öffentlich auslegen.



Arbeitskampfmaßnahmen

Grundsätzlich sind Streiks in Deutschland illegal!

„Wilde Streiks“ ohne Unterstützung von Gewerkschaften können als Arbeitsverweigerung zu fristlosen Kündigungen führen.

Gewerkschaften sind die einzigen Organisationen, die unter bestimmten Voraussetzungen Streiks autorisieren und durchführen dürfen. Vor einem legalen Streik muss von den Tarifpartnern die Tarifverhandlung für gescheitert erklärt werden und von der Gewerkschaft eine Urabstimmung im Tarifbezirk abgehalten werden.

Bei der Urabstimmung müssen **mindestens 75% der Gewerkschaftsmitglieder** im Tarifbezirk für einen Streik votieren.

Warnstreik

Kurzer oder begrenzter Streik, in Deutschland auch ohne Urabstimmung möglich
Drohgebärden von Gewerkschaften, wenn Tarifverhandlungen zu scheitern drohen.

Schwerpunktstreik

Belegschaften ausgewählter Betriebe eines Wirtschaftszweiges oder, bei einem Streik in einem einzelnen Unternehmen, Arbeitnehmer betriebswichtiger Abteilungen streiken

Vollstreik, Flächenstreik

Streik aller Arbeitnehmer eines Wirtschaftszweiges.
Alle Betriebe im Tarifbezirk werden bestreikt

Generalstreik

Streik aller Arbeitnehmer einer Volkswirtschaft

Streik-Ende

In einer erneuten Urabstimmung müssen **mindestens 25% der organisierten Arbeitnehmer** den neuen Vertragsinhalten zustimmen

Aussperrung

Der Arbeitgeber darf eine Aussperrung nur als Verteidigungsmaßnahme einsetzen!
Ein bestreikter Betrieb kann arbeitswillige Arbeitnehmer von der Arbeit ausschließen.
Er kann auch nur einzelne Abteilungen oder Betriebsteile aussperren.
Allerdings darf er dabei nicht einzelne Personengruppen diskriminieren.

Arbeitnehmer haben für den Zeitraum ihrer Beteiligung am Streik (auch bei Aussperrung) keinen Anspruch auf Lohn oder Gehalt. Gewerkschaftsmitglieder erhalten in dieser Zeit ein Streikgeld. Dieses beträgt in der Regel pro Streiktag drei Monatsbeiträge.

Vor den Toren der bestreikten Betriebe stehen in der Regel so genannte **Streikposten**. Diese sollen zum einen zum Ausdruck bringen, dass der Betrieb bestreikt wird, zum anderen sollen sie arbeitswillige Arbeitnehmer von der Arbeit abhalten.

Arbeitnehmer, die gleichwohl in dem bestreikten Betrieb arbeiten, werden von den Streikenden als **Streikbrecher** bezeichnet. Sie erhalten gelegentlich vom Arbeitgeber eine sogenannte Streikbrecher-Prämie, deren Rechtmäßigkeit jedoch umstritten ist.

Zwischen 2002 und 2011 fielen in Deutschland Ø 4,4 Arbeitstage je 1 000 Beschäftigten durch Streiks aus. Spanien, Italien und Frankreich hatten mit Ø 77 Streiktagen die größten Arbeitsausfälle (Finnland Ø 58 Tage)		
Bundesagentur für Arbeit - Streikstatistik	2012	2002
Bestreikte Betriebe	367	938
Streikende Arbeitnehmer	22.158	428.303
Verlorene Arbeitstage wegen Streiks	86.051	310.149

Die betriebliche Mitbestimmung

AG ⇒ Arbeitgeber AN ⇒ Arbeitnehmer BR ⇒ Betriebsrat/Betriebsräte

- **Montan-Mitbestimmungsgesetz**

Für Unternehmen ab 1000 AN im Bergbau und in der Stahlindustrie wird die Mitbestimmung durch den Aufsichtsrat geregelt. Der Aufsichtsrat ist das überwachende Organ (er überwacht das operative Geschäft der Vorstände).

- **Mitbestimmungsgesetz 1976**

Der „Aufsichtsrat“ in Kapitalgesellschaften ab 2.000 AN besteht aus gleicher Anzahl Arbeitnehmer- und Kapitalvertreter.

- **Betriebsverfassungsgesetz 1986**

In allen anderen Betrieben ab 5 AN ist die AN Vertretung durch den Betriebsrat geregelt.



- Gilt für Betriebe mit mindestens 5 AN, von denen 3 wählbar sind. Wahlberechtigt sind alle AN (ohne leitende Angestellte) ab 18 Jahre vom ersten Arbeitstag an. Wählbar sind alle erwachsenen AN nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit (und ohne Vorstrafen!).
- In Unternehmen mit mehreren Betrieben wird zusätzlich ein Gesamtbetriebsrat eingerichtet. Für einen Konzern kann zusätzlich ein Konzernbetriebsrat errichtet werden.
- BR werden für 4 Jahre gewählt, die Wahlen finden zwischen 1.3. und 31.5. statt.
- Die Anzahl von BR richtet sich nach der Zahl der beschäftigten AN. Die Betriebsrattätigkeit ist ehrenamtlich und zusätzlich zur Fachaufgabe, ab 200 AN wird ein BR hauptamtlich tätig - er wird für die Aufgabe freigestellt.
- Der BR wählt aus seiner Mitte den Betriebsratsvorsitzenden. Er ist der Sprecher nach außen, er beruft Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen ein.
- Der AG trägt alle Kosten, die die Betriebsrattätigkeit verursacht! z.B. Wahlen, Sprechzimmer, Betriebsratssitzungen, Betriebsversammlungen, Fortbildungsmaßnahmen.
- Betriebsratssitzung: **ist eine Nicht öffentliche Sitzung!**
- Betriebsversammlung: Eine öffentliche Versammlung für alle Arbeitnehmer. Gastgeber ist der Betriebsratsvorsitzende, der Arbeitgeber ist als Gast einzuladen, er hat Rederecht. Eine Betriebsversammlung kann alle Vierteljahre einberufen werden.

- **Jugend- und Auszubildendenvertretung:**

gilt für Betriebe ab 5 AN unter 18 Jahren bzw. Azubis unter 25 Jahren.

wählbar sind alle AN unter 25 Jahren, die nicht BR sind.

Die Wahlen finden alle 2 Jahre statt (zwischen 01.10 und 30.11.)

Der Vertreter ist ein ständiger Beisitzer in allen Betriebsratssitzungen.

Allerdings hat er nur Stimmrecht in allen Jugend- und Azubi-Fragen.

Die Aufgaben des Betriebsrates

AG ⇒ Arbeitgeber AN ⇒ Arbeitnehmer BR ⇒ Betriebsrat/Betriebsräte

Allgemein

Überwachung, dass im Betrieb die Arbeitsgesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen sowie die Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden.

Integration von Minderheiten im Betrieb - Gleichbehandlung von Mann und Frau

**Mitbestimmung**

Arbeitgeber und Betriebsrat müssen „Betriebsvereinbarungen“ treffen, der Arbeitgeber kann in vielen personellen und sozialen Belangen nicht mehr allein entscheiden. Beispiele: Betriebsordnung, Arbeitszeit- und Urlaubsregelung, Beurteilungsbogen, Überstunden- und Akkordsätze, Kantineeinrichtung etc.

Einigungsstelle

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten muss eine Einigungsstelle eingerichtet werden. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf keine Stelle einigen, so wird sie vom Arbeitsgericht bestellt

Zustimmung

Der AG braucht die Zustimmung des BR z.B. bei der Einstellung und Entlassung von Personal. Der BR kann aus bestimmten Gründen die Zustimmung verweigern.

Bei Kündigungen muss der Betriebsrat rechtzeitig vorher informiert werden (ca. 3 Wochen). Bei Bedenken gibt der Betriebsrat binnen einer Woche seine Stellungnahme an den AG. Kündigt der AG trotz der Bedenken, so muss dem Gekündigten die Stellungnahme des Betriebsrats ausgehändigt werden.

Bei Einstellungen in Unternehmen mit mehr als 20 AN muss der AG den BR vor jeder Einstellung oder Versetzung unterrichten und ihm auf Wunsch die Bewerbungsunterlagen aushändigen. Der Betriebsrat kann bei Bedenken seine Zustimmung verweigern.

Mitwirkung

Der AG muss sich vor Entscheidungen mit dem BR beraten, ihn anhören bzw. zu informieren. Der AG ist aber nach wie vor alleinentscheidend. z.B. Wirtschaftliche Belange, Umstrukturierung, Automatisierung,

Wirtschaftsausschuss In Betrieben mit über 100 AN errichtet der BR einen Wirtschaftsausschuss für die Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Personalakte

Der Arbeitnehmer hat jederzeit das Recht, bei der Einsicht in seine Personalakte einen Betriebsrat hinzuzuziehen

Der Arbeitsvertrag

- Der Arbeitsvertrag ist eine individuelle Vereinbarung, die der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer trifft.
- Bei der Ausgestaltung eines Arbeitsvertrags sind beide Seiten frei, es gibt keine gesetzliche Formvorschrift. Die Inhalte werden in der Regel individuell vereinbart.
- Sie darf weder geltendes Recht verstoßen noch den Arbeitnehmer schlechter stellen als in verbindlichen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

mögliche Inhalte eines Arbeitsvertrages	
Persönliche Daten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers	Jährlicher Erholungsurlaub
Tätigkeitsbezeichnung und Verantwortungsbereich	Kündigungsfrist (gesetzlich oder frei vereinbart)
Arbeitsort sowie evtl. wechselnde Arbeitsorte	Monatliches Entgelt (Gehalt)
Beginn des Arbeitsverhältnisses	Tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen
Dauer der Probezeit	Betriebsordnung
Wöchentliche Arbeitszeit	Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

- Aus einem Arbeitsvertrag entstehen für beide Seiten Nebenpflichten:

Nebenpflichten in einem Arbeitsverhältnis			
Arbeitnehmerpflichten		Arbeitgeberpflichten	
Arbeitspflicht	Die vereinbarten Tätigkeiten sind persönlich auszuführen	Beschäftigungspflicht	Der Arbeitnehmer muss vereinbarungsgemäß beschäftigt werden
Weisungsgebundenheit	Anweisungen der Vorgesetzten müssen befolgt werden	Entgeltspflicht	Das vereinbarte Gehalt muss vereinbarungsgemäß bezahlt werden.
Treuepflicht	Schweigen über Betriebsgeheimnisse, Abwenden von drohendem Schaden	Fürsorgepflicht	für Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen, Ruhepausen und Urlaub gewähren Steuern und Sozialabgaben abführen

Weitere wichtige Vertragsverhältnisse:

Kaufvertrag § 433 BGB

- (1) Durch den Kaufvertrag wird der Verkäufer einer Sache verpflichtet, dem Käufer die Sache zu übergeben und das Eigentum an der Sache zu verschaffen. Der Verkäufer hat dem Käufer die Sache frei von Sach- und Rechtsmängeln zu verschaffen.
- (2) Der Käufer ist verpflichtet, dem Verkäufer den vereinbarten Kaufpreis zu zahlen und die gekaufte Sache abzunehmen.



Bei freiberuflichen Tätigkeiten ist der Werkvertrag vom Dienstvertrag abzugrenzen.

Dienstvertrag § 611 BGB

der Dienstvertrag schuldet eine Arbeitsleistung nicht jedoch den Arbeitserfolg

Der Dienstvertrag ist vergleichbar zum Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers, allerdings ohne Nebenpflichten. Er ist ein schuldrechtlicher Vertrag, durch den der eine Teil zur Leistung der versprochenen Dienste und der andere Teil zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet werden. Die Parteien heißen Dienstberechtigter (der Gläubiger der Dienstleistung) und Dienstverpflichteter (Schuldner).

Werkvertrag § 631 bis 650 BGB

der Werkvertrag schuldet einen bestimmten Arbeitserfolg / ein bestimmtes Arbeitsergebnis

Durch den Werkvertrag wird der Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Besteller zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Der Unternehmer hat dem Besteller das Werk frei von Sach- und Rechtsmängeln zu verschaffen. Ist das Werk mangelhaft, kann der Besteller Nacherfüllung verlangen, den Mangel selbst beseitigen und Ersatz der erforderlichen Aufwendungen verlangen, von dem Vertrag zurücktreten, die Vergütung mindern und ggfls. Schadensersatz verlangen.

Störungen im Werkvertrag**Nachbesserung - Selbstvornahme - Rücktritt (früher Wandlung) - Minderung des Werklohnes****Rechte des Kunden bei mangelhafter Werkleistung**

Mit Wirkung zum 1. Januar 2002 trat das Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts in Kraft.

Die Mängelhaftung beim Werkvertrag wurde hierdurch maßgeblich geändert. Es ist nunmehr in das allgemeine Leistungsstörungenrecht eingebettet. Mängel eines Unternehmers werden als Nichterfüllung seiner Pflichten angesehen.

Aus einem mangelhaften Werk ergeben sich Rechte des Bestellers.

Diese unterscheiden sich davon, ob er das Werk abgenommen hat oder nicht.

Weiterhin ist es erheblich, ob der Besteller, als er das Werk abgenommen hat, von den Mängeln Kenntnis hatte.

Sofern der Kunde das Werk gemäß § 640 BGB noch nicht abgenommen hat, kann er allerdings nur wegen nicht unerheblicher Mängel folgende Rechte geltend machen.

Nachbesserung (§ 635 BGB Nacherfüllung) durch den Unternehmer

Selbstvornahme (§ 637 BGB Selbstvornahme)

Der Besteller kann den Mangel selbst beseitigen und die hierfür erforderlichen Kosten berechnen

Rücktritt (früher Wandlung)

(§ 636 BGB besondere Bestimmungen für Rücktritt und Schadensersatz)

Minderung des Werklohnes

(§ 638 BGB Minderung) heißt die Vergütung um den verminderten Wert reduzieren.

Geltendmachung von weitergehenden Schadenersatzansprüchen (§ 636 BGB)

Seine Rechte kann der Besteller nur in Stufen geltend machen.

Bei der ersten Stufe hat der Besteller lediglich das Recht Nacherfüllung zu verlangen.

Hierzu hat er dem Unternehmer eine 2. Erfüllungschance zu gewähren und ihm hierzu eine angemessene Frist einzuräumen.

Das Nacherfüllungsbegehren hat konkret zu erfolgen, das heißt er hat die Mängel genau zu benennen.

Erst nach erfolgloser oder nicht angenommener Nacherfüllung stehen dem Besteller die anderen Rechte zu.

Ist das Werk bereits abgenommen, sind die Rechte des Bestellers eingeschränkt.

- Die Abnahme kann auch konkludent erfolgen, das heißt in beiderseitigem Einverständnis.
- Mit der Abnahme endet das Erfüllungsstadium durch den Unternehmer.
- Die Fälligkeit des Vergütungsanspruches des Unternehmers ist entstanden
- Der Gefahrenübergang auf den Besteller ist erfolgt
- Das ist der Beginn der Verjährung.

I. Annahmeverzug

Besteller unterlässt eine notwendige Mitwirkungshandlung >>> Annahmeverzug – unabhängig von seinem Verschulden

§ 300 ff. anwendbar; § 642 anwendbar, der den Anspruch auf eine angemessene Entschädigung einräumt; § 643 anwendbar, der ein Kündigungsrecht einräumt; § 645 anwendbar, der das Recht auf einen der geleisteten Arbeit entsprechenden Teil der Vergütung sowie den Ersatz der davon nicht umfassten Auslagen einräumt

Ansprüche wegen Schuldnerverzugs ausgeschlossen, da Mitwirkungshandlung regelmäßig lediglich Gläubigerobliegenheit

Unterlassene Mitwirkungshandlung kann auch zur Unmöglichkeit führen, weshalb Besteller nach § 326 II 1 Alt. 2 vollen Werklohn abzüglich seiner Ersparnis fordern kann

- grundsätzlich vorübergehende Unmöglichkeit
- dauerhafte Unmöglichkeit, wenn dem Unternehmer ein weiteres Warten nicht zugemutet werden kann

II. Mängelhaftung (§§ 633 ff.)

Mängelhaftung weitestgehend entsprechend der Mängelhaftung im Kaufrecht – der Unternehmer ist jedoch lediglich an eigene Aussagen, die sich an den Besteller richten, gebunden – und nicht an evtl. Werbeaussagen des Verkäufers oder Herstellers

§ 651 2: Mängelhaftung des Unternehmers ausgeschlossen, wenn Mangel auf den Besteller zurückzuführen ist –

Unternehmer ist entgegen dem Wortlaut jedoch nach § 645 zur Überprüfung der vom Besteller gelieferten Stoffe verpflichtet (= leistungssichernde Nebenpflicht), sofern dies für ihn nicht einen unangemessenen oder unzumutbaren Aufwand bedeutete.

1. § 635: Nacherfüllung

Der Unternehmer hat in diesem Fall das Wahlrecht zwischen Mangelbeseitigung und erneuter Herstellung

Es gibt ein Verweigerungsrecht des Unternehmers bei unverhältnismäßig hohen Kosten

2. § 634a: Verjährung Je nach Art, Größe und Umfang des Werkes erstreckt sich die Verjährungsfrist zwischen 2 und 10 Jahren.

Gewerbeaufsichtsamt und Berufsgenossenschaft

Das Gewerbeaufsichtsamt ist eine Behörde, die die Einhaltung der Vorschriften des technischen, medizinischen und sozialen Arbeitsschutzes und der technischen Sicherheit im Regierungsbezirk Oberbayern zu überwachen hat

Auszug aus <http://www.gaa-m.bayern.de/aufgaben/>

- Gewerbeaufsichtsamt** Behörde mit Überwachungsaufgaben z.B. bei Arbeitsgesetzen, Arbeitsstättenverordnung Gesundheit und Hygiene, Immission und Emission, Gefahrenschutz etc.
Bei Verstößen kann ein Bußgeld bis hin zu einem Lizenzentzug erlassen werden.



- Berufsgenossenschaften** sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, sie haben den staatlichen Auftrag
a) Unfallverhütung am Arbeitsplatz
b) Träger der gesetzlichen Unfallversicherung
 Berufsgenossenschaften sind branchenmäßig organisiert, Sie finanzieren sich durch (Pflicht-) Beiträge der Arbeitgeber.
Die Berufsgenossenschaft kann einem Betrieb Unfallvorschriften vorschreiben.



Die fünf gesetzlichen Sozialversicherungen



- Sozialversicherungen sind Solidargemeinschaften!
Finanzierung durch einen möglichst breiten Kreis aktiver Pflicht-Beitragszahler.
- Die etwa 550 Träger der deutschen Sozialversicherungen (Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Rentenversicherungsträger und andere) sind als öffentlich-rechtliche Körperschaften organisiert. Sie werden durch die von Arbeitgebern und Versicherten in der Sozialwahl gewählten Selbstverwaltungsorgane gesteuert.
- Sozialversicherungen arbeiten nach dem Prinzip der Kostendeckung (sie dürfen langfristig keine Gewinne machen) bei Unterdeckungen tritt der Staat als Bürge ein.
- Die Beitragssätze sowie die Versicherungs-Regelleistungen werden per Gesetz vorgegeben.
- Mit der Sozialversicherungskarte sollen vor allem illegale Beschäftigungsverhältnisse aufgedeckt werden. (sie ist immer mitzuführen im Gastronomie-, Schausteller-, Baugewerbe usw.)

Die Leistungen der Sozialversicherungen (Beispiele):

- Rentenversicherung RV: Altersrente, Erwerbsunfähigkeitsrente, Reha - Maßnahmen
- Krankenversicherung KV: Familienversicherung, Krankengeld, Arzt, Arzneien, Krankenhausaufenthalte, -tagegeld, Vorsorgeuntersuchungen
- Unfallversicherung UV: Berufs- und Wegeunfall, Berufskrankheit, Reha - Maßnahmen
- Pflegeversicherung PV: Bei Pflegebedürftigkeit Kosten der stationären und häuslichen Pflege
- Arbeitslosenversicherung AV: Arbeitslosengeld, Arbeitsförderung, Arbeitsvermittlung, ABM etc.

BMG = Versicherungspflichtgrenze bzw. Beitragsbemessungsgrenze

	Versicherungsträger	Pflichtmitglieder	Beitragssatz 2015	AG/AN -Anteil
KV 1883	AOK, Ersatzkassen, BKK	Grundsätzlich sind alle Beschäftigten pflichtversichert bis zur BMG (2015 Bruttogehalt 4.125 € mtl.)	14,6%	50% / 50%
UV 1884	Berufsgenossenschaften	alle Beschäftigten	nach Risikogruppen.	100% AG
RV 1889	Deutsche Rentenversicherung Bund	Grundsätzlich sind alle Beschäftigten pflichtversichert. Ab der BMG (2015 Bruttoentgelt 6.050 € mtl.) freiwillige Mitgliedschaft. Darüber hinaus können Personen, die Kinder erziehen, Auszubildende, Selbstständige usw. pflichtversichert sein. ab 55 Jahre darf man austreten	18,7%	50% / 50%
AL 1927	Bundesagentur für Arbeit	alle Arbeitnehmer	3,0 %	50% / 50%
PV 1995	Krankenkassen	Grundsätzlich sind alle Erwerbspersonen pflichtversichert bis zur BMG (2014 Bruttogehalt 4.050 € mtl.)	2,35 % +0,25% Kinderlos-Zuschlag	50% / 50% 100% AN



Berufsbildungsgesetz

- Berufsbildung beinhaltet **Berufs-Erstausbildung – Umschulung – berufliche Fortbildung**

Der Weg zu einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf	
1. Staatliche Anerkennung eines Berufsbildes	Alle Berufsbilder werden in einem Verzeichnis des Bundesinstitut für Berufsbildung geführt
2. Ausbildungsordnung	Sie legt die bundeseinheitlichen Standards im Rahmen der dualen Berufsausbildung fest. Die Ausbildungsordnung regelt die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung. Sie wird per Rechtsverordnung (Gesetz) verabschiedet und im Gesetzblatt veröffentlicht.
3. Rahmenlehrplan	Er wird durch die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) beschlossen
4. Ausbildungsrahmenplan	Er wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie verordnet.
5. Ausbildungsplan	Er definiert die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb

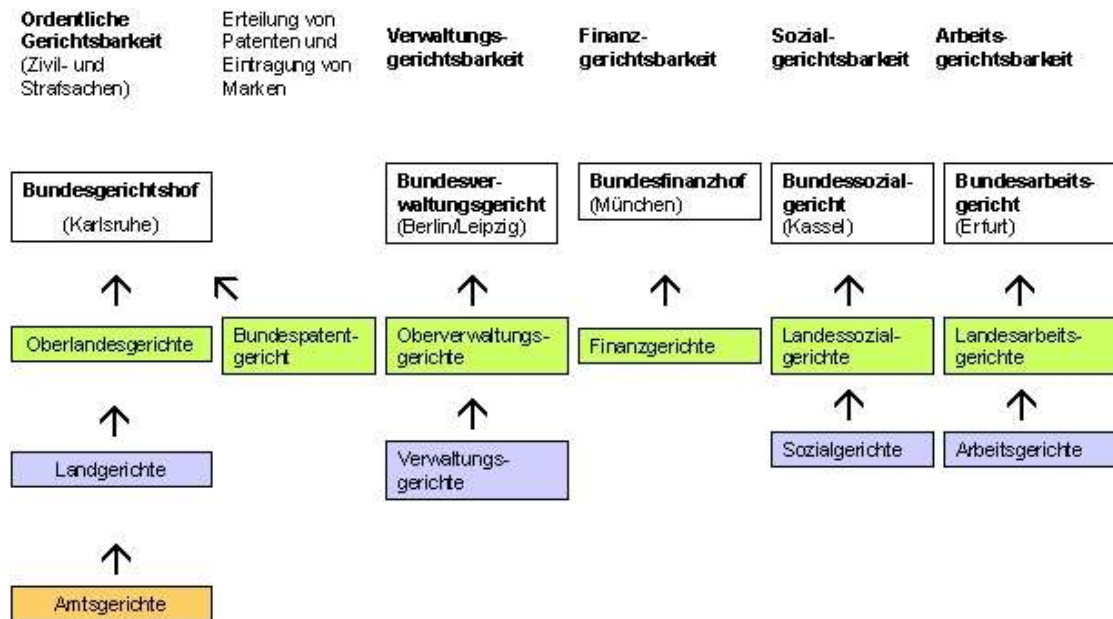
- Die Berufs-Erstausbildung wird im **Dualen System** von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule durchgeführt.
Ausbildungsbetrieb Vermittlung praktischer Fachkenntnisse und Fähigkeiten
Berufsschule Vermittlung fachtheoretischer Kenntnisse und Allgemeinbildung
- Die **IHK** ist eine öffentlich rechtliche Körperschaft, die vom Staat mit der Durchführung der Berufsbildung in Industrie, Verkehr und Handel beauftragt ist und das Gesamtinteresse der regionalen Wirtschaft gegenüber Politik und Öffentlichkeit vertritt. Die IHK finanziert sich aus den Pflicht-Beiträgen der AG.
- Eignungsfeststellung durch die IHK**
Ausbildender Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist (keine Vorstrafen)
Ausbilder Auszubildende darf nur, wer fachlich (berufliche Erfahrung, arbeitspädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten) und persönlich geeignet ist (keine Vorstrafen)
Die IHK verlangt als Nachweis die bestandene „**Ausbildereignungsprüfung**“
Auszubildender die Person, die für einen Beruf ausgebildet wird
- Der Ausbildungsvertrag**
Der Auszubildende hat den Ausbildungsvertrag vor Beginn der Ausbildung schriftlich niederzulegen.
Vertragsinhalt Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung
Beginn und Dauer der Ausbildung, tägliche Ausbildungszeit, Urlaub, Probezeit, Ausbildungsvergütung, Kündigungsvoraussetzung
Probezeit: mindestens ein Monat, höchstens vier Monate
Vertragsende Mit Bestehen der Abschlussprüfung. Bei Nichtbestehen Verlängerung bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, längstens um ein Jahr.
Kündigung Während der Probezeit jederzeit.
Danach durch den Auszubildenden nur noch aus wichtigem Grund.
Der Azubi kann mit 4 Wochen Frist und Angaben der Gründe kündigen.
Pflicht des Auszubildenden Der Auszubildende hat sich zu bemühen, das Ausbildungsziel zu erreichen, die ihm aufgetragenen Aufgabensorgfältig auszuführen, die ihm zur Verfügung gestellten Werkzeuge pfleglich zu behandeln und regelmäßig am Berufsschulunterricht teilzunehmen.
- Das Prüfungswesen**
Prüfungsausschuss ist für die Abnahme zuständig, er besteht aus mindestens drei Mitgliedern. Beauftragte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte, dazu mindestens ein Lehrer aus einer berufsbildenden Schule.
Prüfungszulassung wenn Ausbildungszeit zurückgelegt ist, an der Zwischenprüfung teilgenommen wurde und vorgeschriebene Berichtshefte geführt hat.
Abschlussprüfung Die Abschlussprüfung kann zweimal wiederholt werden.
Die Kosten trägt der Auszubildende.

Die Legislative

die Richter sind allein dem Gesetz gegenüber verantwortlich!

Sie sind in ihrer Rechtsprechung grundsätzlich unabhängig.

Die sechs Gerichtsbarkeiten



- **Ordentliches Gericht** **Amtsgericht, Landgericht, Oberlandesgericht, Bundesgerichtshof**
bürgerliche Rechtsstreitigkeiten, Strafverfolgung
- **Arbeitsgericht** **Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht, Bundesarbeitsgericht**
Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen, aus dem Betriebsverfassungsrecht, Streitigkeiten der Tarifpartner.
- **Sozialgericht** **Sozialgericht, Landessozialgericht, Bundessozialgericht**
Streitigkeiten über Sozialversicherungen, Versorgungsrecht, Arbeitsförderung
- **Verwaltungsgericht** **Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Bundesverwaltungsgericht**
Streitigkeiten mit Verwaltungen und öffentlichen Einrichtungen
- **Finanzgericht** **Finanzgericht, Bundesfinanzhof**
Streitigkeiten um steuerrechtliche Bestimmungen und öffentlichen Abgaben
- **Verfassungsgericht** **Bayerischer Verfassungsgerichtshof, Bundesverfassungsgericht**
Prüfung der Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen , Normenkontrollverfahren, sonstige Verfassungsstreitigkeiten



Gerichtsaufbau.pdf