WI

Abschlussprüfung Teil 2

- 1 - Die Rolle des Mitarbeiters in der Arbeitswelt aktiv ausüben
- 2 - Als Konsument rechtliche Bestimmungen in Alltagssituationen anwenden
- 3 - Wirtschaftliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft beurteilen
- 4 - Entscheidungen im Rahmen einer beruflichen Selbstständigkeit treffen
- Drei-Säulen-Modell (Nachhaltigkeit)
- Unternehmenszusammenschlüsse

1 - Die Rolle des Mitarbeiters in der Arbeitswelt aktiv ausüben

Konzept der dualen Berufsausbildung (Lernorte, Beteiligte)

Für den Zugang zur Ausbildung im dualen System bestehen formal keine Zugangsvoraussetzungen; die Ausbildung im dualen System steht grundsätzlich allen offen. Die Mehrzahl der Auszubildenden verfügt bei Ausbildungseintritt jedoch über den mittleren Schulabschluss oder sogar über eine Hochschulzugangsberechtigung.

> Das System wird als dual bezeichnet, weil die Ausbildung an zwei Lernorten stattfindet: im Betrieb und in der Berufsschule. Die Berufsausbildung hat zum Ziel, die notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen für die Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu vermitteln.

Rechte & Pflichten des Ausbildungsvertrages

Die wichtigsten Rechte, die du als Azubi unbedingt kennen solltest:

- Recht auf einen Ausbildungsvertrag
- Recht auf Einhaltung des Ausbildungsziels
- Recht auf einen geeigneten Ausbilder
- Recht auf Ausbildungsmittel
- Recht auf Vergütung
- Rechtliches zu Arbeitszeiten, Pausenzeiten, Überstunden & Minusstunden
- Recht auf Urlaub
- Recht, in der Ausbildung krank zu sein
- Recht auf ein Ausbildungszeugnis
- Recht auf Verkürzung der Ausbildung
- Kündigungsrecht

Wenn du eine Ausbildung machst, dann gibt es bestimmte allgemeine Pflichten, die von dir immer eingehalten werden sollten. Zusätzlich sind folgende Punkte interessant:

- Allgemeine Pflichten
- Berichtsheft schreiben

- Pflicht zur Krankmeldung
- Teilnahmepflicht und Lernpflicht
- Sorgfaltspflicht und Bewahrungspflicht
- Schweigepflicht

Rechtlichen Voraussetzungen zur Begründung von Ausbildungsverhältnissen

1. **Berufsausbildungsvertrag, § 12 BBiG**

   Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

2. **Betrieblicher Ausbildungsplan**

   Der Betrieb muss den Ausbildungsrahmenplan vor Beginn der Ausbildung in einem betrieblichen Ausbildungsplan auf die konkreten betrieblichen Gegebenheiten anpassen. In dem betrieblichen Ausbildungsplan muss auch stehen, wie viel Lernzeit für welche Inhalte im Betrieb oder ggf. bei Verbundpartnern vorgesehen ist.

3. **Wahlqualifikationen festlegen**

   In den Ausbildungsverordnungen der Ausbildungsberufe kann eine Anzahl an „Wahlqualifikationen“ vorgeschrieben sein. Sie sind von Bedeutung für die Ausbildung und Abschlussprüfung. Die dort vorgeschriebenen Wahlqualifikationen müssen bereits im Berufsausbildungsvertrag schriftlich vereinbart werden oder können mit einem Vertragszusatz als Anlage zum Berufsausbildungsvertrag nachträglich (spätestens ein Jahr vor Ausbildungsende) erfolgen.

4. **Ärztliche Erstuntersuchung bei Minderjährigen, § 32 JArbSchG**

   Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn:
   1. er innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und
   2. dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

   2. > Absatz 1 gilt nicht für eine nur geringfügige oder eine nicht länger als zwei Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen keine gesundheitlichen Nachteile für den Jugendlichen zu befürchten sind.

1. **Probezeit, § 20 BBiG**

   1. >

> Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

Inhalte des Ausbildungsvertrages, § 11 BBiG

1. Name und Anschrift der Ausbildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen,
2. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
3. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
4. die Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
5. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
6. Dauer der Probezeit,
7. Zahlung und Höhe der Vergütung sowie deren Zusammensetzung, sofern sich die Vergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt,
8. Vergütung oder Ausgleich von Überstunden,
9. Dauer des Urlaubs,
10. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
11. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,
12. die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nummer 7.

> Die Niederschrift ist von den Ausbildenden, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen.

> Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift unverzüglich auszuhändigen.

> Bei Änderungen des Berufsausbildungsvertrages gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

Konfliktsituationen in der Ausbildung und Lösungsmöglichkeiten



Modell der Konflikteskalation nach Friedrich Glasl

Die Gefahren von Konflikten sind groß, gerade, wenn man diese unbeachtet lässt. Wenn festgestellt wird, dass ein Konflikt mit Auszubildenden oder Ausbildern in der Luft liegt bzw. liegen könnte, sollte so schnell wie möglich ein Konfliktgespräch arrangieren werden.

Es sollte sich mit dem Konflikt auseinandergesetzt und Lösungsmöglichkeiten gesucht werden. Beide Parteien sollten die Möglichkeit haben, Ihre Meinung mit einzubringen, denn für beide sollte eine zufriedenstellende Lösung angestrebt werden. Falls Unterstützung bei der Konfliktbewältigung gebraucht wird, empfiehlt es sich Hilfe von außen zu holen.

Beendigung von Ausbildungsverhältnissen

- **Kündigung vor Ausbildungsbeginn**
- **Kündigung während der Probezeit (§ 22 BBiG)**
  - Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- **Kündigung nach der Probezeit (§ 22 BBiG)**
  - Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
    - aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist
    - von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.
- **Auflösung des Vertrages im gegenseitigen Einvernehmen (Aufhebungsvertrag)**
  - Wenn die Vertragspartner einsehen, dass aus verschiedensten Gründen eine erfolgreiche Fortsetzung der Ausbildung nicht möglich ist, sollte immer das Gespräch gesucht werden, um im Guten auseinander zu gehen. Der Aufhebungsvertrag ist die einverständliche Vereinbarung zwischen Ausbilder und Auszubildenden, das Ausbildungsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden.
- **Beendigung durch das Ende der Berufsausbildung**

> § 623 BGB: Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Schutzvorschriften (Jugendarbeitsschutz, Arbeitszeit, Urlaub)

§ 8 JArbSchG: Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

§ 11 JArbSchG: Jugendlichen müssen im voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen:

1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

§ 12 JArbSchG: Bei der Beschäftigung Jugendlicher darf die Schichtzeit (§ 4 Abs. 2) 10 Stunden. Ausnahmen sind für bestimmten Branchen zulässig.

§ 14 JArbSchG: Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.

§ 15 JArbSchG: Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. Samstags- und Sonntagsarbeit ist nur in bestimmten Branchen zulässig.
Auszubildende über 18 Jahren fallen unter das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das für alle erwachsenen Beschäftigten gilt. Diese dürfen an sechs Tagen pro Woche durchschnittlich 48 Stunden arbeiten, wobei die Arbeitszeit auf 60 Stunden in der Woche mit einer täglichen Arbeitszeit von zehn Stunden erhöht werden kann. Zu beachten ist aber, dass der Arbeitgeber seine Auszubildenden für den Schulbesuch und alle damit zusammenhängenden Veranstaltungen freistellen muss.

Für Azubis **über 18 Jahren** greift das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), das jedem Arbeitnehmer **mindestens 24 Werktage bezahlten Urlaub** zugesteht, für Jugendliche gibt es abermals das Jugendarbeitsschutzgesetz. In § 19 finden sich zum Urlaub folgende Regelungen: Ist der Auszubildende unter 16, hat er Anspruch auf 30 Werktage Urlaub. Ist er jünger als 17, stehen ihm 27 Urlaubstage zu und mit unter 18 Jahren sind es immerhin noch 25 Tage.

Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) § 9 Berufsschule

1. Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen
   1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
   2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
   3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.
2. Auf die Arbeitszeit des Jugendlichen werden angerechnet
   1. Berufsschultage nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit,

2. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit,
3. im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

3. Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

Anbahnung (zulässige und nicht zulässige Fragen) eines Arbeitsvertrages

> Bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses entstehen gegenseitige Rechte und Pflichten der Vertragsparteien. Das Anbahnungsverhältnis ist dadurch charakterisiert, dass zwischen den Parteien zwar noch keine Hauptleistungspflichten (Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung, Pflicht zur Entgeltzahlung) bestehen, die Parteien jedoch nach § 241 Abs. 2 BGB zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen verpflichtet sind.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern sind ebenso gesetzlich geregelt wie die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer.

Die Rechte der Arbeitgeber lassen sich so zusammenfassen:

- Recht auf vollständige Leistungserfüllung
- Recht auf Treue und Solidarität
- Recht auf wahrheitsgemäße Antworten
- Direktions- und Weisungsrecht

Die Pflichten der Arbeitgeber umfassen folgende Aspekte:

- Schriftliche Fixierung der Aufgaben und Ziele
- Festlegung betrieblicher Regelungen
- Entgeltzahlung (Höhe und Auszahlung)
- Schutz- und Fürsorgepflicht
- Pflicht zur Gleichbehandlung
- Entgeltumwandlung (Altersvorsorge)
- Entgeltfortzahlung bis zum Ende der Beschäftigung
- Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

> Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gibt es die Kündigungsfrist, welche je nach Jahre der Anstellung unterschiedlich ausfallen kann.
> Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das

> Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Besonderer Kündigungsschutz

> Sinn und Zweck des Sonderkündigungsschutzes ist es, bestimmte Personengruppen, die als sozial besonders schutzwürdig angesehen werden, stärker vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu bewahren als andere Arbeitnehmer. Der Sonderkündigungsschutz bedeutet aber nicht, dass unter allen Umständen am Arbeitsverhältnis festgehalten werden muss.

Besonderen Kündigungsschutz haben vor allem:

- schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer
- Schwangere und Mütter
- Personen, die Elternzeit in Anspruch nehmen (oder beantragen)
- Betriebsräte und Personalräte sowie andere Mandatsträger des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der
- Personalvertretungsgesetze (auch Wahlbewerber)
- Unkündbare Arbeitnehmer
- Personen, die Pflegezeit in Anspruch nehmen (oder beantragen)
- Auszubildende
- Wehr- oder Ersatzdienstleistende
- Auch Massenentlassungen zählen im weitesten Sinne zum Sonderkündigungsschutz

Der Sonderkündigungsschutz schützt nur die Arbeitnehmer, nicht aber die Arbeitgeber vor Kündigungen des Arbeitnehmers.

Qualifiziertes Arbeitszeugnis

> Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.

Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Eine Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Bestimmungen zur Errichtung eines Betriebsrats

1. **Wer kann einen Betriebsrat gründen?** Alle Arbeitnehmer*innen können einen Betriebsrat gründen. Es reichen drei Beschäftigte, die gemeinsam die Gründung betreiben. Will die Betriebsleitung die Gründung verhindern, macht sie sich strafbar. Allerdings müssen mindestens fünf wahlberechtigte Beschäftigte in deinem Betrieb wahlberechtigt sein. Von ihnen müssen drei die Voraussetzung zur Kandidatur erfüllen.

2. **Wer ist wahlberechtigt?** Alle Beschäftigten, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und am Tag der Wahl im Betrieb angestellt sind. Nicht wahlberechtigt sind leitende Angestellte.

3. **Wer kann für das Amt kandidieren?** Alle Kolleg*innen, die länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt und 18 Jahre alt sind, können sich in den Betriebsrat wählen lassen.

4. **Wann kann ich einen Betriebsrat gründen?** In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine erstmalige Wahl jederzeit durchgeführt werden. Allerdings wird der dann gewählte Betriebsrat in den gesetzlichen, regelmäßigen Wahlrhythmus eingebunden. Gewählt wird alle vier Jahre (2022, 2026, 2030 usw.). Die erste Amtszeit kann sich also verkürzen.

5. **Wie organisiere ich eine Betriebsratswahl?** Bildung eines Wahlvorstand. Er ist das Gremium, das die Wahl durchführt. Der Wahlvorstand besteht in der Regel aus drei wahlberechtigten Kolleg*innen. Dieser muss immer aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Drei wahlberechtigte Kolleg*innen laden zu einer Betriebsversammlung ein und machen Vorschläge zur Zusammensetzung des Wahlvorstandes. Die Mehrheit der anwesenden Kolleg*innen kann den Wahlvorstand nun wählen.

6. **Wie führe ich die Betriebsratswahl durch?** Es gibt zwei Verfahren. Das reguläre und das vereinfachte zweistufige Wahlverfahren. Welches Verfahren im Betrieb zulässig ist, hängt von der Größe des Betriebes ab:

    1. **5 bis 100** wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen: vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren.
    2. **101 bis 200** wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen: reguläres Wahlverfahren oder Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, das vereinfachte Verfahren durchzuführen.
    3. **Mehr als 200** wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen: reguläres Wahlverfahren.

Stufen der Mitbestimmung des Betriebsrats

> Spricht man von Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, ist damit in der Regel immer die „echte“ oder auch erzwingbare Mitbestimmung gemeint. Mitbestimmung bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht ohne die Zustimmung des Betriebsrats Entscheidungen treffen darf. Tut er es doch, ist diese unwirksam. Im Gegenzug bedeutet dies aber auch, dass der Arbeitgeber in allen anderen Belangen frei und ohne Zustimmung des Betriebsrats entscheiden kann.

1. **Das Informations- und Beratungsrecht.** Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat beispielsweise über Fragen der Unternehmensplanung rechtzeitig und umfassend informieren. Der Betriebsrat muss vom Arbeitgeber in Überlegungen miteinbezogen werden, bevor diese abgeschlossen sind.
2. **Das Anhörungsrecht.** Will der Arbeitgeber zum Beispiel einem Beschäftigten kündigen, gilt das Anhörungsrecht. Das heißt: Der Betriebsrat darf zur beabsichtigten Kündigung Stellung nehmen. Widerspricht der Betriebsrat der Kündigung, kann der Arbeitgeber aber trotzdem die Kündigung aussprechen. Klagt allerdings der Beschäftigte gegen seine Kündigung, bleibt er in diesem Fall bis zum Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens im Betrieb beschäftigt. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
3. **Zustimmungsverweigerung.** Der Arbeitgeber muss die Zustimmung des Betriebsrates einholen, wenn er einen Mitarbeiter versetzen oder einen neuen Beschäftigten einstellen will. Lehnt der Betriebsrat die Entscheidung des Arbeitgebers ab, bleibt dem Arbeitgeber nur der Gang zum Arbeitsgericht. Dieses kann die Zustimmung des Betriebsrates ersetzen.
4. **Erzwingbare Mitbestimmung.** Dieses Recht wird auch Mitwirkungsrecht genannt und greift bei allen Fragen der Arbeitszeitgestaltung und Urlaubsplanung. Auch Richtlinien der Personalpolitik und Fragen der Qualifizierung von Beschäftigten fallen darunter. Der Betriebsrat hat hier gegen den Arbeitgeber grundsätzlich einen Unterlassungsanspruch, kann aber umgekehrt auch immer die Initiative ergreifen, wenn er einen bisher noch nicht geregelten Sachverhalt künftig geregelt haben möchte.

Tarifvertragsarten (Entgelt-, Rahmenentgelt- und Manteltarifvertrag)

1. **Entgelttarifvertrag**. Regelt die Grundvergütung, auch für Auszubildende.
2. **Rahmentarifverträge**. Hier sind die Entgeltgruppen und Entgeltformen festgelegt.
3. **Manteltarifverträge**. Sie enthalten Bestimmungen über Arbeitsbedingungen wie Einstellung und Kündigung, Arbeitszeit, Zuschläge.

Tarifverträge, Tarifautonomie und Tarifbindung

> Ein **Tarifvertrag** ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften. Er regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer*in nen und Arbeit geber:in nen. Dazu gehören auch die Arbeits bedingungen. Ein Tarifvertrag steht rechtlich über einem Arbeitsvertrag.

> **Tarifautonomie** ist die Befugnis von Gewerkschaften einerseits und Arbeitgebenden bzw. Verbänden von Arbeitgebenden andererseits, durch verbindliche Verträge (Tarifverträge) und unabhängig von staatlicher Einflussnahme die Arbeitsverhältnisse zwischen ihren Mitgliedern selbstständig zu regeln.

> **Tarifgebunden** sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist. Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und

> betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.

Ablauf von Tarifverhandlungen und Arbeitskampf (Schlichtung, Streik, Aussperrung)

> Bei einer Tarifverhandlung verhandeln die Gewerkschaften im Auftrag ihrer Mitglieder.

Wenn sich die Tarifvertragsparteien geeinigt haben, schreiben sie die vereinbarten Regeln in einen Tarifvertrag. Dabei wird auch die Mindestlaufzeit für den Tarifvertrag festgelegt. In dieser Zeit herrscht Friedenspflicht zwischen den Tarifvertragsparteien. Das heißt: Arbeitgeber*innen dürfen nicht wegen Forderungen streiken, die in diesem Tarifvertrag bereits geregelt sind. Wenn die Mindestlaufzeit vorbei ist, dürfen die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag kündigen. Dann dürfen sie für Forderungen streiken, die den gekündigten Tarifvertrag betreffen.

> Arbeitnehmer:innen dürfen nur streiken, wenn die Gewerkschaft zum Streik aufruft und keine Friedenspflicht besteht.

Das ist der Fall:

1. Wenn es für ihre Forderungen noch keine tarifliche Regelung gibt.
2. Wenn die Regeln im Tarifvertrag durch die Kündigung des Tarifvertrages nicht mehr gültig sind.

> Wenn sich die Tarifvertragsparteien nicht einigen, können sie jederzeit eine **Schlichtung** vereinbaren. Bei einer Schlichtung hört sich eine unabhängige Person die Forderungen beider Seiten an.

Diese Person heißt Schlichter*in. Schlichter*innen machen Vorschläge für Kompromisse im Tarifvertrag. Die Gewerkschaft stellt diese Vorschläge ihren Mitgliedern vor. Die Mitglieder diskutieren über die Vorschläge, dann stimmen sie darüber ab. Die Arbeitgeber*innen machen das genauso. Wenn beide Tarifvertragsparteien den Vorschlägen zustimmen, gibt es eine Tarifeinigung.

Grundzüge der Sozialversicherung (Versicherungspflicht, Träger)

Die 5 Säulen der Sozialversicherung (auch 5 Säulen des Sozialstaates genannt) bilden die Basis für die gesetzliche Sozialversicherung in Deutschland.

Die Zweige der Sozialversicherung in Deutschland umfassen:

1. Krankenversicherung
2. Unfallversicherung
3. Rentenversicherung

4. Pflegeversicherung
5. Arbeitslosenversicherung

Die gesetzliche Sozialversicherung ist in Deutschland eine Pflichtversicherung.

Merkmal	**Kranken-versicherung**	**Unfall-versicherung**	**Renten-versicherung**	**Pflege-versicherung**	**Arbeitslosen-versicherung**
Einführung	1883	1884	1889	1995	1927
Träger der Sozial-versicherung	Krankenkassen	Berufs-genossenschaft	Deutsche Renten-versicherung	Pflegekassen	Bundesagentur für Arbeit
Verpflichtend für	alle Einwohner Deutschlands	Arbeitgeber muss die Versicherung für alle AN, Azubis, Schüler und Studenten abschließen	Arbeitnehmer, Auszubildende, Handwerker, Landwirte	alle Krankenversicherten	Arbeitnehmer, Auszubildende
aktuelle Beiträge (vom Bruttolohn)	14,6%	unterschiedlich, hängt von Lohn, Beruf und Gefahren im Beruf ab	18,6% Beitrags-bemessungsgrenze beachten	3,05% Kinderlose zwischen 23 und 65 zusätzlich 0.25% (alleine vom AN)	2,4%
Aufteilung der Beiträge	50% AG 50% AN	100% AG	50% AG 50% AN	50% AG 50% AN	50% AG 50% AN

Privater Zusatzversicherungen (Berufsunfähigkeitsversicherung, private Altersvorsorge, Haftpflichtversicherung)

> Eine Berufsunfähigkeitsversicherung sichert Sie finanziell ab, wenn Sie Ihren Beruf aufgrund von Krankheit oder einem Unfall für längere Zeit oder gar dauerhaft nicht mehr ausüben können. Sie zählt damit zu den wichtigsten Versicherungen.

> Eine private Rentenversicherung ist laut Definition keine Versicherung im eigentlichen Sinn, sondern es handelt sich eher um einen Sparplan. Sie zahlen bestimmte Beiträge ein und erhalten ab einem fest vereinbarten Zeitpunkt eine monatliche Rente.

> Eine Haftpflichtversicherung ist eine Schadenversicherung, über die zwischen dem Versicherer und dem Versicherungsnehmer ein Versicherungsvertrag abgeschlossen wird. Die Hauptpflichten des Versicherers aus dem Vertrag bestehen in erster Linie in der Abwehr von unberechtigten Schadensersatzansprüchen Dritter gegen den Versicherungsnehmer und

> in zweiter Linie in der Freistellung des Versicherungsnehmers bei berechtigten Schadensersatzansprüchen des Geschädigten.

Lohnabrechnungen (Brutto-, Nettolohn, Auszahlungsbetrag)

> Eine Gehaltsabrechnung bzw. eine Lohnabrechnung ist ein Dokument, in dem aufgelistet wird, aus welchen Bestandteilen sich der Lohn bzw. das Gehalt eines Mitarbeiters in einem bestimmten Zeitraum zusammensetzt. Anhand der Gehaltsabrechnung können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber die erfolgte Zahlung des Gehalts nachvollziehen.

Brutto-Definition: Zahlungen vor Abzug von Steuern und Abgaben.
Netto-Definition: Zahlungen nach Abzug von Steuern und Abgaben.

Das **Nettogehalt** ist das Gehalt (Arbeitsentgelt), das nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben übrig bleibt:

> Nettolohn = Bruttolohn − Steuern − Sozialabgaben

Netto ist also immer die aus Sicht des Geldempfängers steuerbereinigte Version, während Brutto noch um Steuern und Sozialabgaben bereinigt werden muss.

Inhalt und Aufbau der Lohnabrechnungen:

Kopfteil

- Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers
- Bezugsdatum und Erstellungsdatum der Entgeltabrechnung
- Steuerdaten und Sozialversicherungsdaten des Arbeitnehmers
- Persönliche Daten / Vertragsdaten sowie Urlaubsdaten des Arbeitnehmers

Hauptteil

- Brutto-Lohn oder Gehalt
- Sachbezüge / geldwerte Vorteile
- Vermögenswirksame Leistungen
- Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge
- Steuerfreibeträge
- Kirchensteuerabzug
- Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers
- Persönliche Abzüge
- Aufwandsentschädigungen
- Auszahlungsbetrag

Schlussteil

- Kontodaten des Arbeitnehmers
- Gesamtsumme des Arbeitgebers
- Verdienstbescheinigung
- Evtl. ein Hinweis darüber, dass die Abrechnung gemäß § 108 Abs. 3 Satz 1 der Gewerbeordnung erstellt wurde

Lohnabrechnung
Bruttoverdienst (Lohn/Gehalt) + Geldwerte Vorteile bzw. Sachbezüge (z.B. Dienstwagen) + vermögenswirksame Leistungen + Zuschläge und Zulagen + pauschal versteuerte Lohnbestandteile + betriebliche Altersvorsorge
= Gesamtbrutto - Sozialversicherungsbeträge (KV, PV, RV, AV) - Lohnsteuer - Solidaritätszuschlag - Kirchensteuer
= Nettoverdienst - Sachbezüge (z.B. Dienstwagen) - vermögenswirksame Leistungen - Vorschüsse + Sozialversicherungszuschüsse + Aufwandsentschädigungen (z.B. Reisekosten)
= Auszahlungsbetrag

2 - Als Konsument rechtliche Bestimmungen in Alltagssituationen anwenden

Rechts-u. Geschäftsfähigkeit

- **Rechtsfähigkeit**
  - Bei der Rechtsfähigkeit wird grundsätzlich zwischen natürlichen und juristischen Personen unterschieden.
    - Natürliche Personen
      - sind von der Geburt bis zum Tod rechtsfähig. Können sie ihre Rechte und Pflichten nicht selbst wahrnehmen, bekommen sie einen gesetzlichen Vertreter gestellt.
    - Juristische Personen
      - Privates Recht
        - z. B. AG, e. V., GmbH, etc. sind von der Eintragung in einem öffentlichen Register bis zur Löschung in diesem rechtsfähig.
      - Öffentliches Recht
        - z. B. BRD, Bundesländer, Gemeinden oder Handwerkskammern sind rechtsfähig ab staatlicher Verleihung bis zum staatlichen Entzug.
  - > An alle Rechte sind auch automatisch Pflichten gekoppelt!

- **Geschäftsfähigkeit**
  - Geschäftsunfähigkeit
    - alle Kinder unter 7 Jahren, es sei denn, sie handeln als Boten, dann wird die Willenserklärung durch sie überbracht.
    - Rechtsgeschäfte sind nichtig
  - Beschränkt Geschäftsfähig
    - alle Personen ab 7 bis 18. Sie dürfen Rechtsgeschäfte mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreter abschließen.
    - Ausnahmen sind:
      - Geschäfte, die mit eigenen Mitteln (Taschengeld) getätigt werden
      - Geschäfte, die nur rechtliche Vorteile bringen
      - Alles was das Arbeitsverhältnis betrifft, dem die Vertreter zugestimmt haben.

        - Rechtsgeschäfte sind schwebend unwirksam, bis zur Zustimmung oder Ablehnung der Vertreter.
    - Voll Geschäftsfähig
        - alle ab 18, die auch mündig sind
        - existente juristische Personen
        - Rechtsgeschäfte sind voll gültig

Rechtsgeschäfte

- **Zustandekommen**
    - Willenserklärung
        - Einseitig
            - z. B. Testament oder Kündigung. Hier muss nur eine Person ihren Willen erklären.
        - Zweiseitig
            - sind meist Verträge wie z. B. ein Kaufvertrag oder ein Arbeitsvertrag. Es sind mindestens zwei Parteien notwendig, deren Willen übereinstimmt. Hierbei entstehen einseitige oder auch zweiseitige Verpflichtungen. Ware muss übergeben werden, Geld muss gezahlt werden.
    - Schlüssige Handlung
        - Ein Kunde legt z. B. seine Einkäufe auf das Kassenband
    - Schweigen
        - Kaufleute
            - schweigen auf abgeänderte Auftragsbestätigung
        - nicht Kaufleute
            - schweigen ist Ablehnung
- **Formvorschriften**
    - Grundsätzlich Formlos
    - Gesetzlich kann bestimmte Form verlangt werden:
        - Schriftform, öffentlich beglaubigt, notariell beglaubigt
- **Nichtigkeit & Anfechtbarkeit**
    - Nichtig: (von Anfang an nichtig)
        - verstoß gegen gesetzl. Verbot
        - Geschäftsunfähigkeit
        - Sittenwidrigkeit
        - Formmangel
        - Scherzgeschäft
        - Scheingeschäft
    - Anfechtbarkeit (erst durch Anfechtung nichtig)
        - widerrechtliche Drohung
        - arglistige Täuschung
        - Irrtum

Kaufvertrag

- **Zustandekommen von Kaufverträgen**

    - Grundsätzlich sind hierzu immer zwei übereinstimmende Willenserklärungen notwendig. Des Weiteren entsteht ein Kaufvertrag immer durch die Annahme eines Antrags. Dieser kann in Form einer Bestellung oder eines Angebots entstehen.
- **Wichtige Inhalte**
    - Art und Güte der Ware
    - Lieferzeit
    - Verpackungskosten
    - Beförderungskosten
    - Zahlungsbedingungen
    - Preis und Preisnachlässe
    - Erfüllungsort
    - Gerichtsstand
- **Pflichten**
    - Verkäufer
        - mängelfreie Lieferung
        - Annahme des Kaufpreises
    - Käufer
        - Annahme der Ware
        - Zahlung
- **Besitz und Eigentum**
    - Besitz
        - Physische Gewalt über eine Sache
    - Eigentum
        - rechtliche Gewalt über eine Sache
- **Leistungsstörungen beim Kaufvertrag**
    - bestehen, wenn Pflichten aus dem Vertrag nicht eingehalten werden.
    - Verzug
        - Lieferverzug (Käuferrechte)
            - Lieferung und Schadensersatz
            - Rücktritt
            - Schadensersatz und Rücktritt
        - Zahlungsverzug (Verkäuferrechte)
            - Rechnungssumme
            - Verzugszinsen
            - Kostenersatz
            - Rücktritt
        - Annahmeverzug (Verkäuferrechte)
            - Einlagerung auf Käuferkosten
            - Klage auf Abnahme
            - Versteigerung nach Androhung
            - Rücktritt
            - Schadensersatz
    - Sachmängelhaftung
        - Sachmängel sind z. B.
            - Schlechte Qualität, falsche Ware, zu wenig, nicht eingehaltene Werbeaussagen, Montagemängel

    - Bei Verkauf an Privatperson muss es 2 Jahre Haftung geben.
    - Bei Verkauf an Unternehmen kann die Haftung individuell ganz ausgeschlossen werden, über die AGB auf ein Jahr herabgesetzt werden.

Zahlungsverzug

- **Hat grundsätzlich ein Mahnverfahren zur Folge.**
  - Außergerichtliches Mahnverfahren
    - freundliche Zahlungserinnerung
    - 1. Mahnung
    - 2. Mahnung → Gerichtliches Mahnverfahren
  - Gerichtliches Mahnverfahren
    - Erlass eines Mahnbescheids wird beantragt und dieser wird zugestellt
      - Schuldner zahlt → Verfahren eingestellt
      - Schuldner erhebt innerhalb 14 Tage Einspruch → Mündliche Gerichtsverhandlung
      - Schuldner reagiert nicht
        - Vollstreckungsbescheid wird beantragt
          - Schuldner zahlt → Verfahren eingestellt
          - Schuldner erhebt innerhalb 14 Tage Einspruch → Mündliche Gerichtsverhandlung → Zwangsvollstreckung
          - Schuldner reagiert nicht → Zwangsvollstreckung

Verbraucherschutz

- **Verbraucherberatung**
  - Verbraucherzentralen
  - Stiftung Warentest
  - Massenmedien
- **Haftung & Schadenersatz?**
- **Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb UWG**
  - Verboten sind diverse Werbemaßnahmen, die: Angst verbreiten, Konkurrenten anschwärzen, fremde Geschäfts, waren und Firmenzeichen verwenden, Teilnahme am Gewinnspiel vom Kauf abhängt.
  - Irreführende Werbung ist verboten
  - Vergleichende, herabsetzende Werbung ist verboten
  - belästigende Werbung ist verboten
- **Haustürgeschäfte**
  - Sind Geschäfte, die an der Haustüre, auf offener Straße, bei Verkaufsfahrten oder einfach außerhalb der Geschäftsräume zustande kommen.
  - Hier gilt ein 14 Tage Widerrufsrecht
  - Wenn der Verkäufer bestellt wurde oder der Betrag unter 40 € liegt, gilt das Widerrufsrecht nicht.
- **Produkthaftung**
  - Soll den Verbraucher vor Schäden durch ein Produkt schützen.
  - Hersteller haftet egal, ob verschuldet oder nicht.

    - Gilt nur bei Privatpersonen
- **Preisangabenverordnung?**
- **Allgemeine Geschäftsbedingungen**
    - Nur gültig, wenn Kunde darauf hingewiesen wurde
    - Mühelos les- und verstehbar sein
    - Keine: überraschenden Klauseln, unangemessene lange Lieferfristen, Preiserhöhungen vor 4 Monaten nach Vertragsschluss.
    - Gesetze zur Sachmängelhaftung und mangelhafter Lieferung gelten trotzdem.

Umgang mit Geld

- **Zahlungsmöglichkeiten**
    - Barzahlung (persönliche Übergabe, Geldversand)
    - Halb bare Zahlung (Barscheck, Nachnahme, Zahlschein)
    - unbare Zahlung (Überweisung, Lastschrift, Kreditkarte, Verrechnungsscheck)
- **Girokonten**
    - Um ein Girokonto zu eröffnen, muss man voll geschäftsfähig und volljährig sein, sich ausweisen und seine Unterschrift hinterlegen.
    - Für jugendliche strenge Auflagen
    - vor der Eröffnung sollte man Dinge wie Kontoführungsgebühren, Kosten für Serviceleistungen und Überziehungszinsen vergleichen.
    - Ermöglicht halb bare und unbare Zahlungen
- **Formen des Zahlungsverkehrs (Barzahlung, Überweisung, Bankkarte, Kreditkarte, elektronische Zahlungssysteme) → sollte jedem klar sein, was was ist.**
- **Anlageformen (Termingeld, Aktienfonds)**
- **Verbraucherdarlehen**
- **Haushaltsplan, Schuldnerberatung, Verbraucherinsolvenz**

3 - Wirtschaftliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft beurteilen

Marktdefinition

Ort an dem sich Angebot und Nachfrage treffen. Muss kein physikalischer Ort sein z.B. Marktplatz, Telefon, Supermarkt usw.

Marktarten

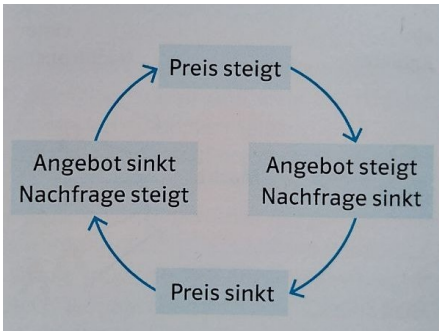
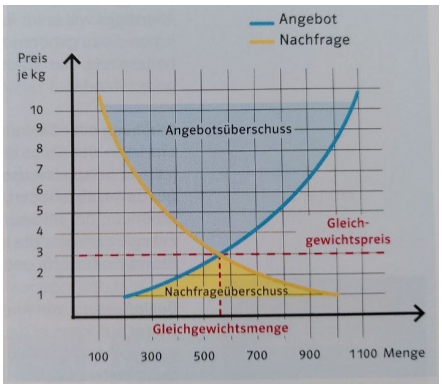
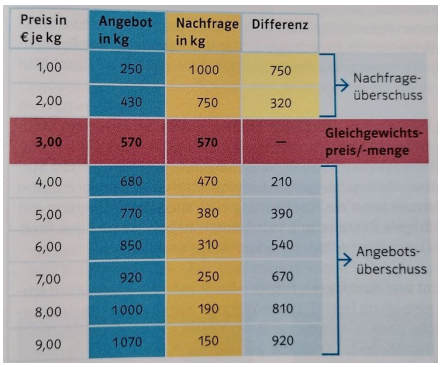
Konsumgütermarkt	Handel mit Gütern für die Endverbraucher, wie z.B. Nahrungsmittel oder Fernsehgeräte
Investitionsgütermarkt	Handel mit Gütern, die zur Herstellung von anderen Gütern verwendet werden, wie z.B. Maschinen
Geldmarkt	Bereitstellung von kurzfristigen Krediten durch Banken, Sparkassen und Privatpersonen
Kapitalmarkt	Bereitstellung von langfristigen Krediten durch Banken, Sparkassen und Privatpersonen
Arbeitsmarkt	menschliche Arbeitskraft wird angeboten bzw. nachgefragt
Immobilienmarkt	Handel mit Grundstücken und Gebäuden
Devisenmarkt	Handel mit ausländischen Währungen (Devisen)
sonstige Märkte	Handel mit Rohstoffen, Berauchtwagen, Kundgegenständen usw.

Marktformen

- Polypol = auf einem Markt treffen viele Nachfrage auf viele Anbieter. Wird auch "vollständige Konkurrenz" genannt. Kein Marktteilnehmer ist groß genug um den Marktpreis zu beeinflussen
- Oligopol
  - Angebotsoligopol = wenige Anbieter stehen vielen Nachfragern gegenüber. Kommt häufig in Industriegeselleschaften vor. Beispiele: Automarkt, Zigarettenmarkt,

Benzinmarkt
    - Nachfrageoligopol = viele Anbieter stehen wenigen Nachfragern gegenüber. Beispiel: wenig Molkereien stehen viele Bauern gegenüber
- Monopol
    - Angebotsmonopol = alleiniger Anbieter auf einem Markt. Beispiel: Wasserwerke
    - Nachfragemonopol = alleinger Nachfrager auf einem Markt. Beispiele: Deutsche Bahn (Lokomotiven) und Bundeswehr (Schützenpanzer)

Gesamtangebot, Gesamtnachfrage und Gleichgewichtspreis tabellarisch und zeichnerich ermitteln

Zusammenspiel von Preis, Angebot und Nachfrage		
Bestimmung des Gleichgewichtspreises		

Auswirkungen von Angebots- und Nachfrageänderungen auf den Gleichgewichtspreis und die Gleichgewichtsmenge darstellen:

- Verschieben der Angebotskurve:
    - nach links (Angebot sinkt) -> Gleichgewichtspreis steigt
    - nach rechts (Angebot steigt) -> Gleichgewichtspreis sinkt
- Verschieben der Nachfragekurve:
    - nach links (Nachfrage sinkt) -> Gleichgewichtspreis sinkt
    - nach rechts (Nachfrage steigt) -> Gleichgewichtspreis steigt

Nachteile der freien Markpreisbildung

Einflussmöglichkeiten des Staats auf die Marktpreisbildung

- Erhöhung oder Senkung von Steuern, somit Veränderung des Endverkaufpreises
- Beeinflussung von Angebot und Nachfrage
  - Staat kann selbst als Nachfrager auftretten z.B. Bauleistungen
  - Staat kann Subventionen zahlen z.B. Wohngeld
  - Festsetzung von Höchstpreisen
    - Gefahr von Schwarzmärkten
  - Festsetzung von Mindespreisen
    - Gefahr von Überproduktion die direkt vernichtet werden muss

Soziale Marktwirtschaft

- Ziel: ermöglichen der Vorteile der Marktwirtschaft, bei gleichzeitiger Vermeidung der Nachteile
  - hohes Maß an persönlicher Freiheit wird ermöglicht
  - Abwendung der Missstände einer freien Marktwirtschaft
- Folge: Eingriff des Staats in den Markt auf Seiten der Schwachen
- Grundwerte:
  - Der Staat unterstützt das Privateigentum, welches zugleich aber der Allgemeinheit dienen soll
  - Vertragsfreiheit ist eingeschränkt, wenn Unternehmen Preisabsprachen treffen wollen
  - Zur Eröffnung von Handwerksbetrieben sind Meisterprüfung oder Berufspraxis erforderlich

Wirkung der Instrumente der sozialen Marktwirtschaft

- Sozialpolitik
  - wer in Not gerät, kann mit der Hilfe des Staats rechnen
  - System der Sozialversicherungen
  - Arbeitsschutzbestimmungen
- Einkommens- und Vermögenspolitik
  - wer mehr Verdient zahlt absolut sowie relativ mehr Steuern (Steuerprogression)
- Wettbewerbspolitik
  - Vermeidung von Kartellen, da diese zum Nachteil der Verbraucher sind
- Umweltpolitik
  - Schaffung von Anreizen für Umweltbewusstesverhalten
  - Schutz der Lebensgrundlage zukünftiger Generationen

4 - Entscheidungen im Rahmen einer beruflichen Selbstständigkeit treffen

Anforderungen an eine Unternehmerpersönlichkeit

Eine hohe Anzahl von gescheiterten Existenzgründungen zeigen, dass der Schritt in die Selbständigkeit gut überlegt sein sollte. Der Unternehmenserfolg hängt sehr von der Person des Existenzgründers ab. Ein Gründer muss bestimmte persönliche und fachliche Voraussetzungen erfüllen.

1. Persönliche Voraussetzungen
    1. **Belastbarkeit**: in den jersten Jahren ist die zeichtliche, körperliche und psychische Belastung sehr hoch
    2. **Verantwortungsbewusstsein**: muss für seine Entscheidungen einstehen und manchmal gegen die eigenen Interessen verstoßen, im Sinne des Kunden und der Mitarbeiter
    3. **Eigeninitiative**: es gibt niemanden der einen antreibt
    4. **Führungseigenschaften**: MitarbeiterInnen führen und anspornen
    5. **Risikobereitschaft**: viele Entscheidungen sind auch mit einem Risiko verbunden
    6. **Duchtsetzungsvermögen**: darf sich nicht entmutigen lassen und muss gegenüber Mitarbeitern und Kunden einstehen
    7. **Entscheidungsfreudigkeit**: Entscheidungen müssen in der Gründungsphase schnell erfolgen
    8. **Familiärer Rückhalt**: die Familie muss in der Gründungsphase auf vieles verzichten und unterstützen
    9. **Organisationstalent**: muss Arbeit verwalten, koordinieren und übertragen
2. Fachliche Voraussetzungen
    1. **Fachkenntnisse**: ohne eine Ahnung von den Inhalten geht nichts
    2. **betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse**: Steuerrecht, Vertragsrecht und Rechnungswesen

Chancen einer Unternehmensgründung:

1. höhreres Ansehen in der Öffentlichkeit
2. Unabhängigkeit
3. höheres Einkommen
4. Selbstverantwortung und Selbstverwirklichung

Risiken einer Unternehmensgründung:

1. Hohe Arbeitsbelastung: Gründungsformalitäten, Auftragsbeschaffung, Arbeitszeiten
2. Einkommens- und Vermögensverluste: misslingt eine Unternehmensgründung, dann sind Einkommensverluste die Folge
3. Verantwortung: GründerIn trägt nicht nur für sich selbst die Verantwortung, sondern auch für Mitarbeiter und deren Familien
4. Verlust der sozialen Sicherung: Selbstständige müssen selbst für ihre soziale Sicherung sorgen (Sozialversicherungen müssen selbst gezahlt werden und werden nicht vom Bruttogehalt abgezogen)

Geschäftsplan

Vor der Ausarbeitung eines Geschäftsplan sollte man sich über die Zielgruppe Gedanken machen. Wenn die Zielgruppe fachfremd ist, müssen eventuell Fachbegriffe erklärt werden. Ein Geschäftsplan sollte nicht länger als 30 Seiten sein, auf technische Details sollte verzichtet werden, einen vollständen aber kurzen Abriss zu Chancen, Risiken und Aufgaben beinhalten und vor allem realistisch und sachlich sein, um nicht unglaubhaft zu wirken. Beim Inhalt kann man sich an folgendem Schema orientieren:

Zusammenfassung	• grundlegende Idee • Wettbewerbsvorteile/Besonderheiten der Idee • Was soll angeboten werden • Zielmarkt • Ziele und Expansionschancen für das Unternehmen • Eckdaten, z.B. geplanter Umsatz, Gewinn, Kapitalbedarf • persönliche Kompetenzen
Grundinfos über das Unternehmen und rechtliche Verhältnisse	• Name/Anschrift/Gründungsdatum • Gründe für die Gründung • Unternehmensgegenstand und -zustand • Rechtsform • Besitzverhältnisse / Gesellschafterstruktur • Höhe des Eigenkapitals / Möglichkeiten für eine nachträgliche Zufuhr von Eigenkapital • Zuständigkeit oder Befugnisse der Gesellschafter oder Mitinhaber

<table>
<tr>
<td>Idee des Unternehmens (Produkt)</td>
<td>

Was soll an wen verkauft werden?
Worin liegt der besondere Vorteil des Produktes / der Dienstleistung, worin besteht der genaue Nutzen für den Kunden?
Wie ist der Stand der Entwicklung des Produktes / der Dienstleistung?
Warum ist die Idee ggf. einzigartig und nur schwer kopierbar?

</td>
</tr>
<tr>
<td>Markt, Standort und Konkurrenz</td>
<td>
Überprüfung der aktuellen Marktposition. Fakten zur aktuellen Marktsituation, Kunden und Standort.

Quellen für Markt- und Datenrecherchen sind:
<table>
<tr><td>Branchenzeitschriften</td><td>Allgemeine Marktdaten, Betriebsvergleiche, Wettbewerb</td></tr>
<tr><td>Bundes- und Landesamt für Statistik</td><td>Einwohner, Haushalte, Konsumverhalten</td></tr>
<tr><td>Fachliteratur</td><td>Branchen</td></tr>
<tr><td>Gelbe Seiten</td><td>Kunden, Wettbewerb</td></tr>
<tr><td>Internet</td><td>Branchen, Wettbewerb</td></tr>
<tr><td>Kreditinstitute</td><td>Betriebsvergleiche, Branchendaten</td></tr>
<tr><td>Markt- und Forschungsinstitute</td><td>Betriebsvergleiche, Marktdaten, Kunden</td></tr>
<tr><td>Verbände / Kammern</td><td>Branchendaten, Wettbewerb, Kunden</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Zielmarkt</td>
<td>

In welchen Markt soll das Unternehmen einsteigen und warum
Was beeinflusst den Markt (Gesetze, Verordnungen, etc)?
Wo sind die Chancen in dem Markt Fuß zu fassen

Marktentwicklung berücksichtigen (Kosten, Absatz)
</td>
</tr>
<tr>
<td>Zielgruppe</td>
<td>

Wer sind die potentiellen Kunden
Bedürfnisse der Zielgruppe
Warum sollten Kunden nicht bei der Konkurrenz kaufen?

</td>
</tr>
</table>

Konkurrenz	Wettbewerbsanalyse der Konkurrenz: • Name und Anschrift • Leistungsangebot • Preis- und Werbepolitik • Kundenkreis • Umsatzschätzung • Standortbeurteilung • Besonderheiten (Qualität, Service) • Stärken und Schwächen
Standort	Standortanalyse anhand der Standortfaktoren
Marketing und Vertrieb	Marketingkonzept - wie soll das Unternehmen auf den Markt und die Zielgruppe ausgerichtet werden Vertriebskonzept - Kosten/Nutzen-Analyse der geplanten Absatzwege
Preispolitik	• Welche Preisstrategie / Preisgestaltung soll verfolgt werden? • Wollen sie ein teures Prestigeprodukt verkaufen? • Ihre Kostenkalkulation sollte die Preisuntergrenze darstellen. Was kostete die Herstellung eines Produktes oder die Erstellung einer Dienstleistung? • Welche Zahlungskonditionen (Zahlungsfristen, Skonti, Rabatte) gibt es?
Produktpolitik	• Welche Produkte/Dienstleistungen wollen Sie anbieten? • Wie soll die Produktgestaltung sein? • Welche Serviceleistungen sollen angeboten werden?
Distributionspolitik	• Welches sind die Absatzkanäle und -wege? • Wie werden die Verkaufsaktivitäten organisiert und durchgeführt? • Welche Anforderungen stellen die Produkte bezüglich der Lagerbarkeit?
Kommunikationspolitik	• Wie werden potenzielle Kunden informiert? • Wie soll die Werbung aussehen? • Soll eine Verkaufsförderung, z.B. Tag der offenen Tür, durchgeführt werden? • Planen Sie Öffentlichkeitsarbeit?

Management und Personal	• Wie sieht Ihr beruflicher Werdegang aus? • Ihre fachlichen und kaufmännischen Qualifikationen? • Welche Erfahrungen bringen Sie auf diesem Gebiet / in dieser Branche mit? • Haben Sie Führungserfahrungen? • Waren Sie bereits selbstständig? • Warum wollen Sie sich selbstständig machen? • Werden Sie sich mit einem Partner zusammen selbstständig machen? Was sind dessen Qualifikationen? • Wie wollen Sie ggf. bestehende Qualifikationsdefizite ausgleichen? • Welche personellen Unterstützungen können Sie ggf. aus der Familie erwarten? Welchen Rückhalt für Ihr Vorhaben finden Sie dort? • Wie viele Mitarbeiter sind geplant? Wenn sich darunter leitende Mitarbeiter befinden: In welchen Bereichen werden diese eingesetzt und wie werden sie entlohnt?

Standortfaktoren

Wer ein Unternehmen gründet bzw. mit einem bestehenden Unternehmen expandieren will und deshalb neue Standorte etablieren will, sollte sich über bestimmte Faktoren Gedanken machen. Anhand dieser kann ermittelt werden, ob der Standort für das eigene Unternehmen günstig ist.

Es gibt harte und weiche Standortfaktoren.

Harte Standortfaktoren sind Faktoren, die quantifizierbar sind, z.B. Verkehrsanbindung oder Mietkosten. Weitere harte Standortfaktoren sind:

- Lage
- Transportkosten
- Arbeitsmarkt
- Steuern und Abgaben
- Fördermittel
- Rohstoffverfügbarkeit
- Mitarbeiterentwicklung
- Kundenanzahl

Weiche Standortfaktoren sind eher subjektive Faktoren, z.B. Wohnort der gegenwärtigen Angestellten politische oder bürokratische Verhältnisse.

Weiterhin wird zwischen unternehmens- und personenbezogenen Faktoren unterschieden.

Unternehmensbezogene Faktoren sind Faktoren, die sich direkt auf auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auswirken, z.B. Konkurrenzlage und wirtschaftliche Lage des Standorts.

Personenbezogene Faktoren sind Faktoren, die die Lebensqualität der Angestellten beeinflussen, z.B. Schulen/Ausbildungseinrichtungen, Freizeitangebot, medizinische Versorgung, Umwelt oder

Wohnumgebung.

Im Bezug auf die Betriebswirtschaft kann auch noch zwischen beschaffungsorientierten, also Faktoren, welche sich auf die Versorgung mit Rohstoffen für die Produktion auswirken (z.B. Verkehrsanbindung), produktionsorientierten, also Faktoren, welche Einfluss auf den Produktionsprozess haben (z.B. Mitarbeiter), und absatzorientierten, also Faktoren, die sich auf den Absatz der eigenen Produkte auswirken (z.B. Lage), unterschieden werden.

Rechtsformen / Unternehmensformen

Zunächst werden die folgenden Rechtsformen unterschieden:



An die Unternehmensformen sind unter Umständen bestimmte Voraussetzungen gekoppelt, manche Formen müssen bspw. ins Handelsregister eingetragen werden oder sind nur mit mindestens 2 Personen gründbar.

IHK Rhein-Neckar

Rechtsform	Mindestkapital	Gründer mini-mum	Haftung	Entscheidungsbefugnis/ Vertretung	Formalitäten/ Kosten	Eintra-gung in das HR	Notar erforder-lich	Vertrag/ Formvorschriften
Einzelunternehmen *(Nichtkaufleute/Klein-gewerbetreibende)*	keines	1	unbeschränkt mit Geschäfts- und Privatvermögen	Alleinentscheidung des Inhabers	Gewerbeanmeldung/ gering	Nein	Nein	
GbR Gesellschaft Bürgerlichen Rechts *(Nichtkaufleute/Klein-gewerbetreibende)*	▪ kein festes Kapital/ ▪ keine Mindesteinlage vorgeschrieben	2	Gesellschaft und Gesellschafter (auch mit Privatvermögen) für Gesellschaftsschulden, gesamtschuldnerische Haftung	Gemeinsame Geschäftsführung und Vertretung durch alle Gesellschafter, sofern im Gesellschaftsvertrag nichts anderes geregelt ist	Gewerbeanmeldung/ gering	Nein	Nein	
Einzelkaufleute *(Kaufmann)*	▪ kein festes Kapital/ ▪ keine Mindesteinlage vorgeschrieben	1	unbeschränkt mit Geschäfts- und Privatvermögen	Alleinentscheidung des Inhabers, Bestellung von Prokuristen möglich	Gewerbeanmeldung und Anmeldung zur Eintragung in das Handelsregister/ relativ gering	Ja	Ja	
OHG Offene Handelsgesellschaft *(Kaufmann)*	▪ kein festes Kapital/ ▪ keine Mindesteinlage vorgeschrieben	2	Gesellschaft und Gesellschafter (auch mit Privatvermögen) für Gesellschaftsschulden, gesamtschuldnerische Haftung	Einzelgeschäftsführung und Einzelvertretungsmacht jedes Gesellschafter, sofern im Gesellschaftsvertrag nichts anderes geregelt ist, Bestellung von Prokuristen möglich	Gewerbeanmeldung Anmeldung zur Eintragung in das Handelsregister/ relativ gering	Ja	Ja	
KG Kommandit-Gesellschaft *(Kaufmann)*	▪ kein festes Kapital/ ▪ keine Mindesteinlage vorgeschrieben, ▪ jedoch Kommanditeinlagen für Kommanditisten (Höhe beliebig)	2	Komplementäre (persönlich haftende Gesellschafter) unbeschränkt, Kommanditisten in Höhe der Einlage (Haftungsbeschränkung tritt in der Regel erst nach Eintragung im Handelsregister ein)	Grundsätzlich persönlich haftende Gesellschafter, in besonderen Fällen Beteiligung der Kommanditisten erforderlich, Bestellung von Prokuristen möglich	Gewerbeanmeldung und Anmeldung zur Eintragung in das Handelsregister/ relativ gering	Ja	Ja	
GmbH Gesellschaft mit beschränkter Haftung	▪ Mindeststammkapital: 25.000 Euro ▪ Mindesteinzahlung bei Gründung: 12.500 Euro	1	nur mit Gesellschaftsvermögen (Haftungsbeschränkung tritt erst nach Eintragung in das Handelsregister ein), ggf. persönliche Haftung des Geschäftsführers	Geschäftsführer, Geschäftspolitik: Gesellschafterversammlung, sofern vorhanden Aufsichtsrat, Bestellung von Prokuristen möglich	Gewerbeanmeldung und Anmeldung zur Eintragung in das Handelsregister, insgesamt umfangreiche Formalitäten/ hohe Gründungskosten (Erleichterung bei Verwendung des notariellen Musterprotokolls)	Ja	Ja	schriftlicher Gesellschaftsvertrag
UG (haftungsbeschränkt) Unternehmergesellschaft	▪ Mindeststammkapital: 1 Euro pro Gesellschafter, ▪ vollständige Einzahlung bei Gründung erforderlich, ▪ nur Bargründung möglich	1	wie GmbH	wie GmbH	wie GmbH	Ja	Ja	schriftlicher Gesellschaftsvertrag
AG Aktiengesellschaft	Mindestgrundkapital: 50.000 Euro	1	nur mit Gesellschaftsvermögen (Haftungsbeschränkung tritt erst nach Eintragung in das Handelsregister ein), ggf. persönliche Haftung des Vorstandes	Vorstand, Geschäftspolitik: Aufsichtsrat, Hauptversammlung, Bestellung von Prokuristen möglich	Gewerbeanmeldung und Anmeldung zur Eintragung in das Handelsregister, insgesamt sehr umfangreiche Formalitäten hohe Gründungskosten	Ja	Ja	schriftlicher Gesellschaftsvertrag

Quelle IHK Ostthüringen/ Überarbeitung IHK Rhein-Neckar

Gegenüberstellung GmbH & Einzelunternehmen

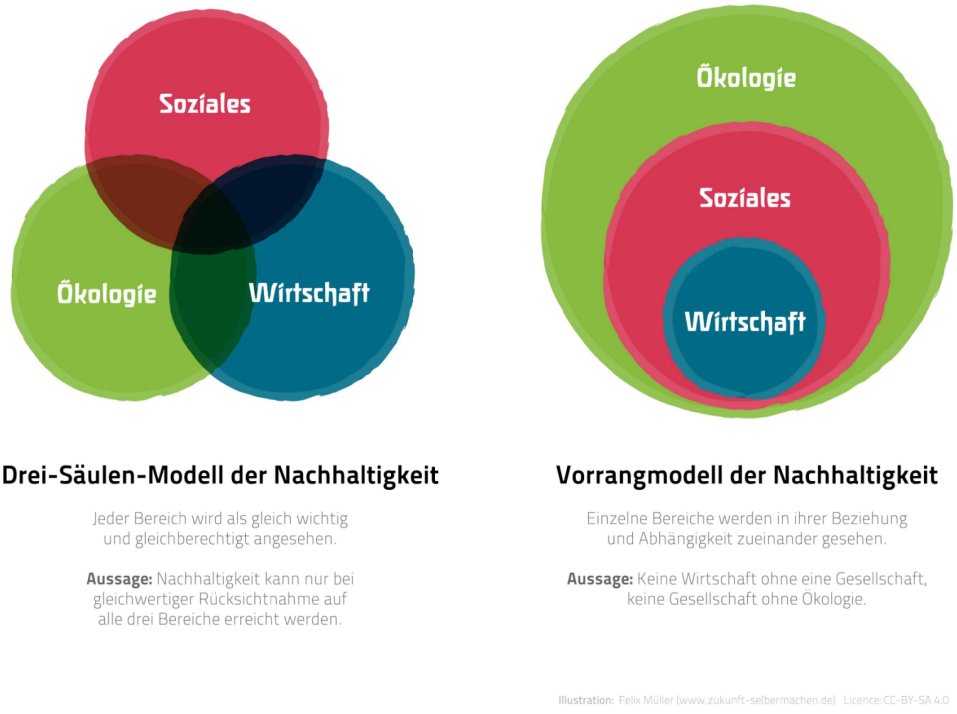
	Einzelunternehmung	GmbH
Mindestkapital	keines	Mindeststammkapital: 25'000€ bei Gründung mindestens 12'500€
Gründerminium	1	1
Haftung	unbeschränkt mit Gesellschafts-und Privatvermögen	nur mit Gesellschaftsvermögen (erst nach Eintragung ins HR), ggf. Haftung des Geschäftsführers mit Privatvermögen (bei Sorgfaltspflichverletzung)
Entscheidungsbefugnis/Vertretung	Alleinentscheidung des Inhabers	Geschäftsführer Geschäftspolitik: Gesellschaftsversammlung, Aufsichtsrat (sofern vorhanden) ggf. Prokuristen (Kaufmann mit weitreichenden Vertretungsrechten)

Formalitäten/Kosten	Gewerbeanmeldung (gering)	Gewerbeanmeldung und Eintragung ins HR (umfangreiche Formalitäten, hoch)
Eintragung ins HR notwendig?	Nein	Ja
Notar erforderlich?	Nein	Ja
Vertrag		schriftlicher Gesellschaftervertrag

Kapitalbedarf bei einer Unternehmensgründung (Kapitalbedarfsplan)

Drei-Säulen-Modell (Nachhaltigkeit)

> **Nachhaltigkeit** oder **nachhaltige Entwicklung** bedeutet, die Bedürfnisse der Gegenwart so zu befriedigen, dass die Möglichkeiten zukünftiger Generationen nicht eingeschränkt werden.



> Das Drei-Säulen-Modell der nachhaltigen Entwicklung geht von der Vorstellung aus, dass nachhaltige Entwicklung nur durch das gleichzeitige und gleichberechtigte Umsetzen von umweltbezogenen, wirtschaftlichen und sozialen Zielen erreicht werden kann. Nur auf diese Weise kann die ökologische, ökonomische und soziale Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft sichergestellt und verbessert werden. Die drei Aspekte bedingen dabei einander.

Mit diesen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit sind im Wesentlichen gemeint:

- **Ökologische Nachhaltigkeit:** Sie orientiert sich am stärksten am ursprünglichen Gedanken, keinen Raubbau an der Natur zu betreiben. Ökologisch nachhaltig wäre eine Lebensweise, die die natürlichen Lebensgrundlagen nur in dem Maße beansprucht, wie diese sich regenerieren.

- **Ökonomische Nachhaltigkeit:** Eine Gesellschaft sollte wirtschaftlich nicht über ihre Verhältnisse leben, da dies zwangsläufig zu Einbußen der nachkommenden Generationen führen würde. Allgemein gilt eine Wirtschaftsweise dann als nachhaltig, wenn sie dauerhaft betrieben werden kann.
- **Soziale Nachhaltigkeit:** Ein Staat oder eine Gesellschaft sollte so organisiert sein, dass sich die sozialen Spannungen in Grenzen halten und Konflikte nicht eskalieren, sondern auf friedlichem und zivilem Wege ausgetragen werden können.

Unternehmenszusammenschlüsse

Horizontale Zusammenschlüsse

Horizontalen Zusammenschlüsse sind ein Zusammenschluss von Unternehmen der gleichen Produktionsstufe beziehungsweise Handelsstufe. Ziel eines horizontalen Zusammenschlusses ist die Stärkung der eigenen Marktposition.

> Ein Beispiel sind der Zusammenschluss von Brauerei I und Brauerei II.

Vertikale Zusammenschlüsse

Vertikale Zusammenschlüsse sind ein Zusammenschluss von Unternehmen nachgelagerter oder aufeinander folgender Produktionsstufen beziehungsweise Handelsstufen. Ziel eines vertikalen Zusammenschlusses ist die Sicherung von Beschaffung und Absatz.

> Ein Beispiel ist der Zusammenschluss eines Stahlwerkes mit einem Hüttenwerk, einem Stahlhandel und einer Schlosserei.

Anorganische Zusammenschlüsse

Anorganische Zusammenschlüsse sind der Zusammenschluss von Unternehmen verschiedener Branchen oder Produktionsstufen. Sie werden auch „konglomerate Zusammenschlüsse“ genannt. Ziel anorganischer Zusammenschlüsse ist der Ausgleich von Branchenrisiken.

> Ein Beispiel ist der Zusammenschluss eines Stahlwerkes mit einer Textilfabrik, einem Kaufhaus und einer Tankstelle.