

**Hinweis**

Ausführliche Erläuterungen können in der Broschüre „Vom Meister zum Aufstiegs-BAföG – Das neue Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)“ nachgelesen werden. Download der Broschüre unter: [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)

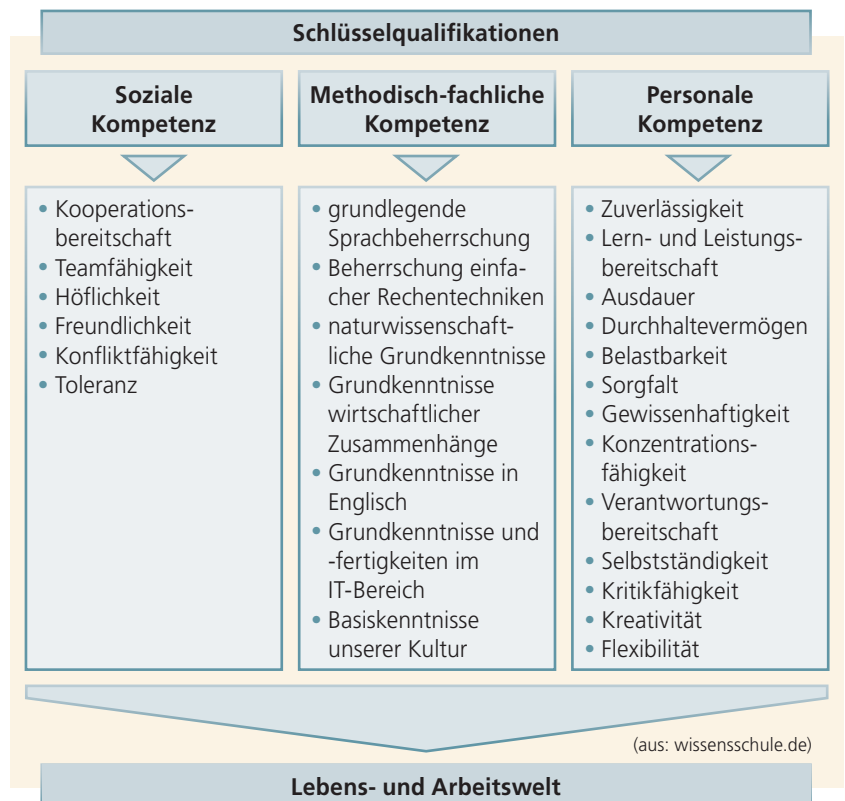
**Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)**

Das auch als **Meister-BAföG** bzw. Aufstiegs-BAföG bezeichnete Gesetz gewährt einen individuellen Rechtsanspruch auf die finanzielle Förderung von nicht nur einer, sondern mehreren Aufstiegsfortbildungen (z. B. zunächst Meister, dann Betriebswirt des Handwerks). Deshalb ist diese Förderung auch altersunabhängig. Die einzelnen Maßnahmen können in Vollzeit oder neben dem (Teilzeit-)Beruf besucht werden. Wer die Fortbildung bestanden hat, bekommt 40 Prozent des Restdarlehens für die Prüfungs- und Lehrgangsgebühren erlassen. Das AFBG berücksichtigt besonders Familien und Alleinerziehende (Unterstützung zum Lebensunterhalt) und bietet einen finanziellen Anreiz zur Existenzgründung.

Da die gesetzlichen Ansprüche auf Förderung in Zusammenhang mit dem Bundeshaushalt stehen, ändern sich die finanziellen Förderungen und deren Voraussetzungen mit der Zeit. Genaue Auskünfte können jede Agentur für Arbeit ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ([www.bmas.de](http://www.bmas.de)) erteilen.

**Schlüsselqualifikationen**

Die Globalisierung des Wettbewerbs, internationale Wirtschaftsverflechtungen in Europa und der Welt, neue Technologien und ökologische Probleme führen zu veränderten Unternehmenssituationen und -strategien. Die Anpassung an diese Veränderungen verlangt von der Ausbildung, dass berufsspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten verbunden mit persönlichen Qualifikationen vermittelt werden. Diese nennt man Schlüsselqualifikationen. Der Auszubildende soll nicht ausschließlich eine spezielle Fachkompetenz erwerben, sondern eine **allgemeine berufliche Leistungsfähigkeit**, um Problemlösungen für die täglich neu gestellten Aufgaben finden zu können.



## KOMPETENZBEREICH I: Mitarbeiter in der Arbeitswelt



# MITBESTIMMUNG UND TARIFVERTRÄGE: KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT

## 4.1 Interessenvertretung der Arbeitnehmer

Hannah plant den Sommerurlaub mit ihrem Freund. Bei Anmeldung des Urlaubs in der Firma widerspricht die Personalabteilung. Sie könne den Urlaub in dieser Zeit nicht genehmigen, da Mitarbeiter, die länger in der Firma seien, Vortrittsrechte hätten. Das gefällt Hannah gar nicht.

Sie geht zum Betriebsrat und spricht mit ihm über ihr Problem. Dort wird sie über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG aufgeklärt, nämlich: die Regeln über die Verteilung des Urlaubs innerhalb des Jahres, die Behandlung konkurrierender Urlaubswünsche von Arbeitnehmern, Urlaubssperren sowie Regelungen über das Verfahren der Urlaubserteilung, den Zeitpunkt von Betriebsferien usw.

Im Urlaubsplan werden der konkrete Urlaub der einzelnen Arbeitnehmer und ggf. auch die Planung ihrer Vertretung festgelegt. Sowohl bei der Aufstellung als auch bei allgemeinen Änderungen des Urlaubsplans hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

- Informieren Sie sich über § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes.
- Welche weiteren Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat nach § 87 BetrVG?
- Welche Antwort wird wohl der Betriebsrat Hannah auf ihren Urlaubswunsch geben?

Die Idee von der Partnerschaft und Mitwirkung der Arbeitnehmer im sozialen, personellen, wirtschaftlichen und technisch-organisatorischen Bereich eines Unternehmens fand ihren Niederschlag vor allem im **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**.

Danach werden Beteiligungsrechte eingeräumt:

- den Arbeitnehmern,
- ihren Interessenvertretungen (Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung) und
- den sonstigen Organen der Betriebsverfassung (Einigungsstelle, Betriebsversammlung, Jugend- und Auszubildendenversammlung).

### Interessenvertretung im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst ersetzt der Personalrat den Betriebsrat. Für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst gelten deshalb statt des Betriebsverfassungsgesetzes die Personalvertretungsgesetze der Länder oder des Bundes.

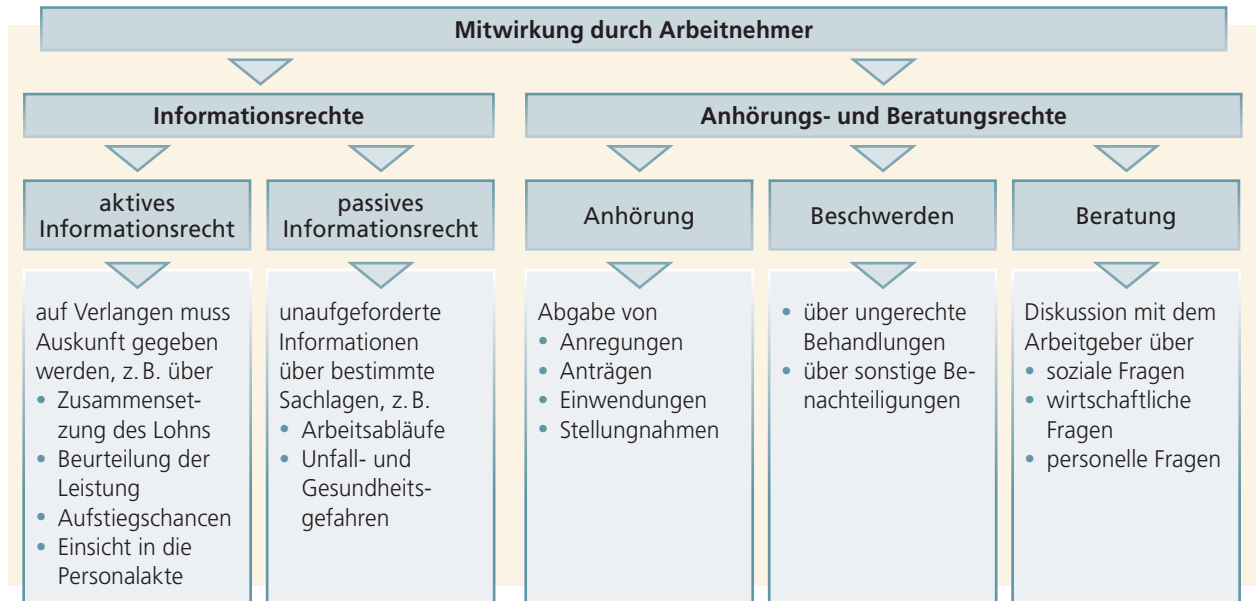
## Das Betriebsverfassungsgesetz



### 4.1.1 Interessenvertretung des einzelnen Arbeitnehmers am Arbeitsplatz

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich über das Geschehen im Unternehmen zu informieren und Einfluss darauf zu nehmen:

- durch die unmittelbare Wahrnehmung seiner Interessen im Rahmen der Mitwirkung, z. B. Unterrichtung, Anhörung, Erörterung, Beschwerden, Personalakteinsicht oder
- indirekt im Rahmen der Mitbestimmung, z. B. durch die Teilnahme an Betriebsratswahlen, Betriebsversammlungen usw.



Diese Form der individuellen Mitwirkung gilt für Unternehmen mit und ohne Betriebsrat.

### 4.1.2 Interessenvertretung im Betrieb

#### Betriebsrat

Der Betriebsrat besteht aus einem oder mehreren frei gewählten Betriebsangehörigen, die die Arbeitnehmerinteressen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder ergibt sich aus der ständigen Mitarbeiterzahl eines Unternehmens.

Alle Arbeitnehmer ab 18 Jahre sind **wahlberechtigt**. Nicht wahlberechtigt sind dagegen alle Gesellschafter, der Chef sowie seine direkten Verwandten und alle leitenden Angestellten (z. B. Prokuristen).

**Wählbar** sind nur wahlberechtigte Arbeitnehmer, die dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören. Damit im Betriebsrat Frauen und Männer gerecht vertreten werden, soll sich ihr zahlenmäßiges Verhältnis auch im Betriebsrat widerspiegeln. Die Wahlen zum Betriebsrat finden alle vier Jahre statt und sind geheim.

Der Betriebsrat hat die **Aufgabe**, zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs mit dem Arbeitgeber vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Er soll Interessenkollisionen weitgehend vorbeugen und bestehende Konflikte und Spannungen ausgleichen.

Zahl der Betriebsräte	Zahl der Arbeitnehmer
1	5 – 20
3	21 – 50
5	51 – 100
7	101 – 200
9	201 – 400
11	401 – 700

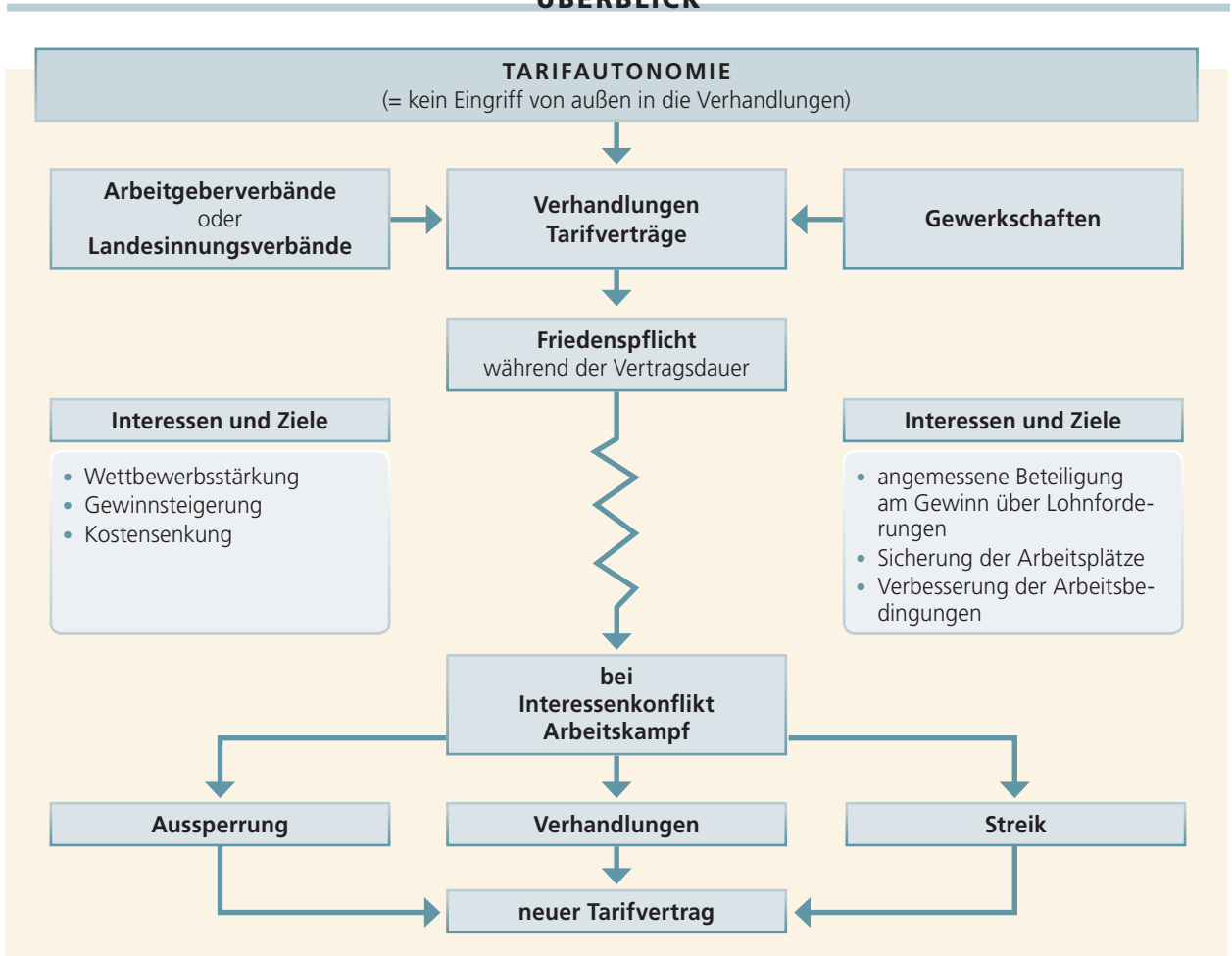
**usw. (siehe § 9 BetrVG)**

ab 200 Arbeitnehmern muss ein Betriebsratsmitglied freigestellt werden

#### Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe (§ 14a BetrVG)

In Betrieben mit in der Regel 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt. Auf einer 1. Wahlversammlung wird der Wahlvorstand gewählt, auf einer 2. der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl. Diese Wahlversammlung findet 1 Woche später statt.

## ÜBERBLICK



Wie fit sind Sie beim Thema „Tarifverträge“?		Inhaltsbezug Seite
1	Was versteht man unter a) Tarifaufonomie? b) Friedenspflicht? c) Allgemeinverbindlichkeit?	60–61
2	a) Welche Arten von Tarifverträgen gibt es? b) Nennen Sie die jeweiligen Inhalte.	61
3	Welche Vorteile ergeben sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus einem Tarifvertrag?	62
4	Beschreiben Sie den Ablauf vom Scheitern der Tarifverhandlungen über Streik, Aussperrung bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags.	63
5	Worin unterscheiden sich Streik und Aussperrung?	63
6	Erkundigen Sie sich, welchem Unternehmerverband/welcher Innung Ihr Betrieb angehört.	
7	Wenn Sie Gewerkschaftsmitglied werden wollen, welcher Gewerkschaft würden oder müssten Sie beitreten?	
8	Welche Vorteile hätte Ihre Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft?	63

## 4.4 KTB – Kompetenzorientierte Themenbearbeitung I

### 1 Die Firma Müller-Haus (siehe Kompetenzorientierte Themenbearbeitung zum Kapitel 4) hat keinen Betriebsrat. Das familiengeführte Unternehmen hat 201 Mitarbeiter (ohne leitende Angestellte).

Schreiner (Tischler) Felix ist bereits seit einem Jahr bei der Müller-Haus GmbH angestellt. Auf seine Frage zum Betriebsrat antwortet ihm der Meister: „Wir pflegen den direkten Draht zum Chef und klären die Dinge im Vier-Augen-Gespräch. Wir brauchen keinen Betriebsrat.“

#### 1.1 Felix findet allerdings, dass in einer Firma mit über 200 Mitarbeitern ein Betriebsrat sinnvoll wäre – und beschäftigt sich mit folgenden Fragen, die er ihnen zur Beantwortung vorlegt. Recherchieren Sie zur Beantwortung der Fragen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

- Muss nicht in einem Betrieb mit 201 Mitarbeitern ein Betriebsrat verpflichtend eingeführt werden?
- Wie muss Felix vorgehen, um einen Betriebsrat bei der Müller-Haus GmbH zu gründen?

#### 1.2 Unter anderem auf Felix' Initiative hin soll nun bei der Müller-Haus GmbH ein Betriebsrat gegründet werden.

- Im Betrieb sind vier ausländische Arbeitnehmer über 18 Jahre beschäftigt. Sie wollen bei der Betriebsratswahl auch ihre Stimme abgeben. Ist das möglich? Begründen Sie Ihre Aussage.
- Wer kann in den Betriebsrat gewählt werden?
- Wie viele Mitglieder wird der Betriebsrat bei der oben genannten Mitarbeiterzahl haben?

### 2 Mittlerweile besteht der Betriebsrat der Müller-Haus GmbH bereits seit mehr als einem Jahr. Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung läuft zumeist reibungslos.

#### 2.1 Nun will die Geschäftsleitung dem Mitarbeiter Hans Vogt kündigen.

- Der Betriebsrat geht davon aus, dass er beteiligt werden muss. Hat der Betriebsrat hier ein Mitwirkungsrecht?
- Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung, weil soziale Gesichtspunkte nicht eingehalten wurden. Trotzdem wird Vogt gekündigt. Wie beurteilen Sie die Rechtslage? Lesen Sie dazu im BetrVG § 99 und § 102.

#### 2.2 Der Betriebsrat will die gesetzlich vorgeschriebene Betriebsversammlung durchführen. Lesen Sie dazu im BetrVG § 43.

- Wie häufig muss diese Betriebsversammlung durchgeführt werden?
- Die Geschäftsleitung will an der Betriebsversammlung aktiv teilnehmen, d. h. den Mitarbeitern ihre Meinung zu den anstehenden Problemen mitteilen. Sie möchte insbesondere wegen der „Bauflaute“ den Arbeitnehmern klar machen, dass Entlassungen notwendig werden. Hat die Geschäftsleitung das Recht dazu?

### 3 Bei der Müller-Haus GmbH, die als Ausbildungsbetrieb bekannt ist, sind neben 19 Auszubildenden im Alter von 17 bis 21 Jahren auch zwei Arbeitnehmer im Alter von 17 Jahren beschäftigt. Es wird angeregt, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zu wählen. Recherchieren Sie zu den folgenden Fragen erneut im BetrVG, §§ 60 ff.

- Sind bei der Müller-Haus GmbH genügend jugendliche Arbeitnehmer bzw. junge Auszubildende beschäftigt, um eine JAV zu gründen?
- Felix, der selbst 22 Jahre alt ist, traute sich dies beim Betriebsrat noch nicht zu, möchte sich aber in die JAV wählen lassen. Ist dies möglich?
- Schließlich wird eine dreiköpfige JAV (inkl. Felix) gewählt. Bei der ersten Sitzung möchten sich die JAV-Mitglieder zunächst über ihre allgemeinen Aufgaben klar werden. Nennen Sie mindestens drei dieser Aufgaben.



## 4.4 KTB – Kompetenzorientierte Themenbearbeitung II

- 4 Die Müller-Haus GmbH, ist Mitglied im Arbeitgeberverband. Felix ist Mitglied in der IG Metall (der sich im Jahr 2000 die Gewerkschaft Holz und Kunststoff angeschlossen hat). Elektriker Jan ist nicht Gewerkschaftsmitglied.**
- 4.1 Beide beziehen ein Gehalt von € 2.000,00. Arbeitgeberverband und IG Metall beschließen im Lohnstarifvertrag ab 1. Januar eine Gehaltserhöhung um 5 %. Felix bekommt jetzt € 2.100, Jan bekommt keine Gehaltserhöhung.**
- Informieren Sie über die Frage, ob der Arbeitgeber hier richtig handelt.
  - Unter welchen Voraussetzungen könnte Jan doch Anspruch auf die Gehaltserhöhung haben?
  - Es gibt Unternehmen, die aus dem Arbeitgeberverband austreten. Welche Folgen hat diese Entscheidung für die Mitarbeiter?
- 4.2 Als Felix und Jan Urlaub einreichen, stellen sie fest, dass die Länge ihres Jahresurlaubs sehr unterschiedlich ist. Jans Urlaubsanspruch ergibt sich mangels Gewerkschaftsmitgliedschaft und mangels anderweitiger Absprachen aus dem entsprechenden Gesetz. Außerdem müssen Felix und Jan unterschiedlich lange in der Woche arbeiten.**
- Ermitteln Sie die Grundlagen für die unterschiedliche Behandlung bei der Länge des Urlaubs. Recherchieren Sie dabei im Internet nach dem entsprechenden Tarifvertrag für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie im Tarifgebiet Baden-Württemberg
  - Wie viele Urlaubstage stehen demnach Jan, wie viele Felix zu?
  - Ermitteln Sie für Felix die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.
  - Ermitteln Sie die gesetzlich erlaubte wöchentliche Höchstarbeitszeit.
  - Jan arbeitet 38 Stunden in der Woche. Wie erklären Sie sich den Unterschied zur ermittelten gesetzlichen Höchstarbeitszeit (zumal Jan nicht Mitglied der Gewerkschaft ist.)?
- 4.3 Als die Müller-Haus GmbH voll von der Bauflaute erwischt wird, kündigt der Chef zehn Mitarbeitern. Aufgrund der Entlassungen streiken alle Müller-Mitarbeiter spontan. Es liegt ein gültiger Tarifvertrag vor.**
- Dürfen die Müller-Mitarbeiter streiken?
  - Wie kann der Arbeitgeber auf diesen Streik reagieren?
- 4.4 Kommentieren Sie folgende Zitate zu Inhalten des Tarifvertrages:**
- „Für einen gesunden Menschen macht es nichts aus, ob er 37 Stunden, 40 Stunden oder 42 Stunden arbeitet.“  
*Erwin Teufel, ehemaliger Ministerpräsident Baden-Württembergs.*
  - „Tarifverträge sind die Festschreibung von Machtverhältnissen auf Zeit.“  
*Otto Brenner, ehemaliger IG Metall Vorsitzender*
  - „Ich kann mir ein gutes Funktionieren unserer Wirtschaft ohne Gewerkschaften überhaupt nicht vorstellen.“  
*Konrad Adenauer, ehemaliger Bundeskanzler*
  - „Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik wären nicht mehr als ‚kollektives Betteln‘“.  
*Bundesarbeitsgericht in einem Grundsatzurteil*



*Ist der spontane Streik der Müller-Haus-Mitarbeiter rechtmäßig?*

### Beispiel für eine Einkommensteuererklärung (Fortsetzung)

#### Angaben zum Arbeitslohn

Laut Lohnsteuerbescheinigung hat Herr Struwe im Vorjahr 33.360,00 € verdient. Der Arbeitgeber hat davon 3.350,00 € Lohnsteuer und 184,00 € Solidarzuschlag einbehalten. Diese Angaben werden auf der **Anlage N** zur Steuererklärung auf der Vorderseite eingetragen.

Monika Struwe hatte einen Bruttoarbeitslohn von 13.440,00 €. Bei ihr wurden 2.200,00 € Lohnsteuer und 176,00 € Kirchensteuer sowie 121,00 € Solidarzuschlag einbehalten. Für Monika Struwe muss eine **zweite Anlage N** ausgefüllt werden. Da sie allerdings keine Werbungskosten über 1.000,00 € geltend machen kann, braucht sie das Formular nur auf der Vorderseite auszufüllen. Sie erhält den Arbeitnehmerpauschbetrag ohne Nachweis in voller Höhe.

#### Werbungskosten

Herr Struwe fährt täglich 18 km (einfache Entfernung) mit seinem Pkw zur Arbeit, wofür er die Entfernungspauschale in Anspruch nehmen kann (30 ct je Entfernungskilometer). Das ergibt in diesem Fall den stattlichen Betrag von  $0,30 \times 210 \times 18 = 1.134$  € (wird vom Finanzamt aufgrund der Angaben errechnet). Zusammen mit den anderen Werbungskosten trägt er die Angaben auf der Rückseite des Formulars ein.

Werbungskosten		Wege zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte (Entfernungspauschale)						8	
Die Wege wurden ganz oder teilweise zurückgelegt mit einem eigenen oder zur Nutzung überlassenen		<input checked="" type="checkbox"/> privaten Kfz		<input type="checkbox"/> Firmenwagen		Letztes amt. Kennzeichen EF-XY 99			
Regelmäßige Arbeitsstätte in (PLZ, Ort und Straße)		Arbeitsstätte je Woche		Urlaubs- und Krankentage					
99092 Erfurt, Industriestraße 32		5		35					
Arbeitsstätte lt. Zeile	aufgesucht an Tagen	einfache Entfernung	davon mit eigenem oder zur Nutzung überlassenen Pkw zurückgelegt	davon mit Sammelförderung des Arbeitgebers zurückgelegt	davon mit öffentl. Verkehrsmitteln, Motorrad, Fahrrad o. Ä., als Fußgänger, als Mitfahrer einer Fahrgemeinschaft zurückgelegt	Aufwendungen für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln (ohne Flug- und Fährkosten) EUR	Behinderungsgrad mind. 70 oder mind. 50 und Merkzeichen „G“		
32110	210	111	18 km 112	18 km 113		114	115	1=Ja	
130		131	km 132	km 133		km 134	135	1=Ja	
150		151	km 152	km 153		km 154	155	1=Ja	
170		171	km 172	km 173		km 174	175	1=Ja	
Arbeitgeberleistungen lt. Nr. 17 und 18 der Lohnsteuerbescheinigung und von der Agentur für Arbeit gezahlte Fahrtkostenzuschüsse		steuerfrei ersetzt 290		pauschal besteuert 295					
Beiträge zu Berufsverbänden (Bezeichnung der Verbände)									
Gewerkschaft 310 192									
Aufwendungen für Arbeitsmittel – soweit nicht steuerfrei ersetzt – (Art der Arbeitsmittel bitte einzeln angeben.)									
Arbeitskleidung		120							
Fachliteratur		+ 150		320		270			
Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer									
Fortbildung IHK Erfurt				325		635			
Fortbildungskosten – soweit nicht steuerfrei ersetzt –									

**Anlage N**  
Seite 2 (Ausschnitt)

#### Sonderausgaben

Herr Struwe hat (lt. Steuerbescheinigung) Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 4.877,00 € gezahlt und seine Frau 1.627,00 €. Dazu kommen ggf. noch private Versicherungen (z. B. Lebensversicherung, Haftpflichtversicherung). Dabei ist zu beachten, dass sich die tatsächlichen Vorsorgeaufwendungen nicht in voller Höhe steuermindernd auswirken. Die Berechnung hängt u. a. auch von der sich jährlich verändernden Beitragsbemessungsgrenze ab. Außerdem werden noch die Kirchensteuer von Frau Struwe und die Spenden in den Hauptvordruck Seite 3 eingetragen.

#### Kapitaleinkünfte

Familie Struwe hat einen Bausparvertrag, zwei Sparbücher und besitzt festverzinsliche Wertpapiere. Die gesamten Zinserträge in Höhe von 806,00 € müssten eigentlich in der **Anlage KAP** deklariert werden. Da aber bei Kapitaleinkünften ein Sparer-Pauschbetrag in Höhe von 801,00 € für Alleinstehende und 1.602,00 € für Verheiratete gilt, liegt Familie Struwe weit unter dem Freibetrag.

Bei einem angenommenen durchschnittlichen Zinssatz von 2 % könnten die Struwes rund 80.000,00 € anlegen, ohne für die Zinserträge Steuern zu zahlen. Normalerweise behalten die Banken die Steuern für die Kapitalerträge gleich ein (Abgeltungssteuer). Da Familie Struwe aber ihrer Bausparkasse und Bank sogenannte Freistellungsaufträge (vgl. auch Abschnitt 9.2.3, S. 193) erteilt hat, wurden keine Steuern einbehalten, die jetzt zurückgeholt werden müssten.



Verteilung des BIP



Verwendung des BIP



Da sich aus statistischen Gründen nicht feststellen lässt, ob das Kapitaleinkommen und das Einkommen aus Vermietung und Verpachtung Arbeitnehmern oder Unternehmern zugeflossen sind, werden die Einkunftsarten Zinsen, Mieten und Pachten der Unternehmenseite zugeschlagen.

Der immer wieder auftauchende Streit, welches Einkommen in den letzten Jahren stärker gestiegen ist, kann statistisch also nicht endgültig geklärt werden. Fest steht, dass sich der Anteil der beiden großen Einkommensgruppen über Jahrzehnte bei einem Verhältnis von ca. 70 % (Einkommen aus unselbstständiger Arbeit) zu 30 % (Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen) eingespielt hat.

Das Verhältnis der Arbeitnehmerentgelte zum Volkseinkommen heißt **Lohnquote** und ist eine stark beachtete Kennzahl der Verteilungsrechnung.

3. Wofür verwendet? → Verwendungsrechnung

Der größte Teil des Sozialprodukts fließt in den privaten Verbrauch. Der Teil, der von den Unternehmen beansprucht wird, stellt (Neu-)Investitionen dar. Diese Investitionen sind für das Wachstum einer Wirtschaft besonders wichtig.

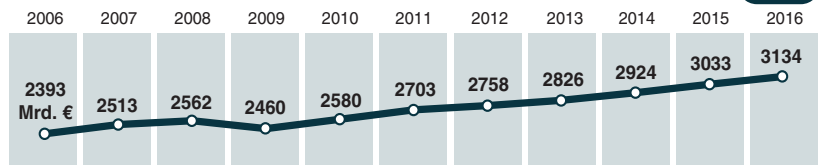
Ist der private Verbrauch oder der Kollektivkonsum zu hoch (es wird zu wenig gespart), stehen nicht genug Mittel für Investitionen zur Verfügung. Mit dem Kollektivkonsum sind die Personal- und Sachkosten des Staates gemeint, aber auch die Investitionen (z. B. Schulen, Universitäten, Straßen) und die Ausgaben für das Militär. Außerdem muss ein Teil des Sozialprodukts zur Finanzierung des Außenbeitrags herangezogen werden, wenn die Importe größer waren als die Exporte.

12.1.2 Nominales und reales BIP

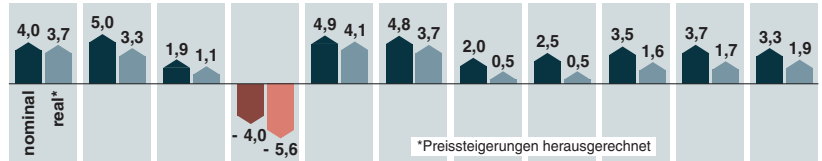
Eines der wirtschaftspolitischen Ziele des Stabilitätsgesetzes lautet „stetiges und angemessenes Wirtschaftswachstum“ (siehe S. 259). Das BIP und seine Komponenten können herangezogen werden, um zu beurteilen, ob dieses Ziel erreicht worden ist.

Die Leistung unserer Wirtschaft

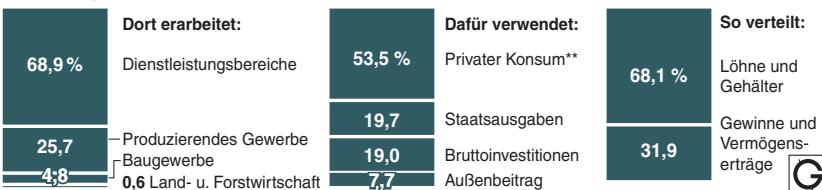
Bruttoinlandsprodukt (BIP) in Milliarden Euro (nominal)



Veränderung in Prozent



Aufteilung 2016 in Prozent



\*einschl. Organisationen rundungsbed. Differenz Stand Jan. 2017 Quelle: Stat. Bundesamt © Globus 11500

M8 – Arbeiten mit Gesetzestexten

**Allgemeine Informationen**

Aus dem Zusammenleben der Menschen ergeben sich viele Konfliktfelder und Streitfälle. Aufgabe der Rechtsordnung und der Gesetze ist es, solche Konflikte zu vermeiden bzw. zu schlichten und ein friedliches, geordnetes und freies Zusammenleben der Bürger zu gewährleisten. Da die Rechtsverhältnisse der Bürger untereinander und zum Staat sehr unterschiedlich ausgestaltet sind, gibt es speziell darauf abgestimmte Gesetze. Für den Wirtschaftsbereich sind dies insbesondere: Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Handelsgesetzbuch (HGB), Gesellschaftsrecht (GmbHG, AktiG), Wettbewerbsrecht (GWB und UWG), Steuerrecht (EStG, AO, UStG), Sozialrecht (SGB).

**Beispiel**

Der 17-jährige Auszubildende Sven wohnt bei seinen Eltern. Von der Ausbildungsvergütung (750,00 €) muss er 250,00 € abgeben, den Rest hat er zur freien Verfügung. Ohne Wissen der Eltern kauft er sich ein Quad (50 ccm, max. 45 km/h) für 2.500,00 €. Sven zahlt 1.000,00 € an und will den Rest in monatlichen Raten abbezahlen. Die Eltern sind dagegen und verlangen von ihm, das Quad zurückzugeben. Muss der Verkäufer das Quad zurücknehmen?

**Vorgehensweise**

**1. Vorbereitung**

- a) Da es hier um ein Rechtsverhältnis zwischen einer Privatperson und einem Kaufmann geht und es sich um einen Kaufvertrag handelt, kommt das BGB zur Beurteilung des Falls infrage.
- b) Grundkenntnisse vom Aufbau des BGB sind hilfreich:
  - 1. Buch (Allgemeiner Teil) §§ 1-240 (u. a. Willenserklärungen, Nichtigkeit)
  - 2. Buch (Schuldrecht) §§ 241-853 (u. a. Kaufvertrag und Störungen bei der Erfüllung)
- c) Außerdem sollten der formale Aufbau und die Zitierweise von Gesetzestexten bekannt sein: Paragraph → Absatz → Satz → Nummer → Gesetz (z. B. § 434 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BGB).

**2. Anwendung**

Die Lösung zu obigem Beispiel erfolgt folgendermaßen:

**Sachverhalt:** Sven hat einen Kaufvertrag abgeschlossen, der durch zwei übereinstimmende **Willenserklärungen** zustande gekommen ist. Allerdings könnte die Willenserklärung von Sven nichtig (unwirksam) sein.

**Tatbestand:** Nach § 106 BGB ist Sven beschränkt geschäftsfähig. Eine vorherige oder nachträgliche Einwilligung der gesetzlichen Vertreter nach §§ 107, 108 BGB liegt nicht vor und er hat auch nicht einen „lediglich rechtlichen Vorteil“, da er den Kaufpreis als Gegenwert zahlen muss. Dennoch könnte der Vertrag nach § 110 BGB gültig sein, weil er den Kaufpreis mit „eigenen Mitteln bewirkt“ hat.

Jetzt kommt der wichtigste Teil: Es muss geprüft werden, ob der Sachverhalt tatsächlich unter diese Gesetzesnorm fällt; dies nennt man **Subsumtion** (= Einordnung, Unterordnung). „Bewirkt“ heißt, dass der Kaufpreis vollständig bezahlt worden ist – das ist hier nicht der Fall, da die Restzahlung in Raten erfolgen soll.

**Rechtsfolge:** Die Ableitung der Rechtsfolge erfolgt aus § 110 BGB im Umkehrschluss: Der Vertrag eines Minderjährigen ist unwirksam, wenn er die Leistung nicht mit eigenen Mitteln bewirkt hat. Die Aussage könnte auch lauten: Wenn der Minderjährige die Leistung nicht (vollständig) bewirkt hat, dann ist der Vertrag unwirksam.

**3. Auswertung**

Die Lösung lässt sich verallgemeinern und kann wie im Schaubild rechts dargestellt werden.

Übrigens: Da kein Kaufvertrag zustande gekommen ist, sind die Leistungen der beiden Beteiligten ohne rechtlichen Grund erfolgt. Daher muss Sven das Quad und der Händler die Anzahlung zurückgeben. Grundsätzlich gilt: Über **zukünftige** eigene Mittel kann der Minderjährige nicht frei verfügen, also z. B. keinen Ratenvertrag und kein Abonnement mit regelmäßigen Zahlungen abschließen.

