



EUROPA-FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Lösungen und Materialien zu Kompetenz Wirtschaft Gesamtwirtschaft

Kaufmännisches Berufskolleg I

Kaufmännisches Berufskolleg Wirtschaftsinformatik 1. Schuljahr

von

Susanne Buch-Wendler, Theo Feist, Judith Kornagel, Viktor Lüpertz

5. Auflage

VERLAG EUROPA-LEHRMITTEL · Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG
Düsselberger Straße 23 · 42781 Haan-Gruiten

Europa-Nr.: 76786L (Dauerlizenz)
76786V (Jahreslizenz)

Verfasser:

Susanne Buch-Wendler	OStR'in, Dipl.-Kffr.
Theo Feist	Prof., Dipl.-Kfm.
Judith Kornagel	StD'in, Dipl.-Hdl.'in
Viktor Lüpertz	Prof. Dr., Dipl.-Volksw.

Lektorat:

Volker Schuck	StD, Dipl.-Kfm.
---------------	-----------------

Stand der Gesetzgebung: 1. September 2021

5. Auflage 2021

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da sie bis auf die Korrektur von Druckfehlern identisch sind.

ISBN 978-3-7585-7308-8 (Dauerlizenz)

ISBN 978-3-7585-7307-1 (Jahreslizenz)

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden.

© 2021 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
www.europa-lehrmittel.de

Umschlag und Satz: Punkt für Punkt GmbH · Mediendesign, 40549 Düsseldorf

Aufgaben zum Erwerb und zur Kontrolle von Kompetenzen

A Orientierung in Ausbildung und Beruf

1 Berufsausbildung in Betrieb und Schule

1.1 Berufsbildungssysteme in anderen Ländern

schülerindividuelle Lösung

1.2 Ausbildungsvertrag: Abschluss – Wesen des Ausbildungsverhältnisses – Pflichten des Auszubildenden und des Ausbilders – Haftung von Arbeitnehmern für Schäden – Kündigung Minderjähriger

1. Für den Abschluss des Ausbildungsvertrages gibt es keine Formvorschrift. Der wesentliche Inhalt des Ausbildungsvertrages muss nur anschließend schriftlich festgehalten werden. Das Ausbildungsverhältnis ist am 5.07 (in Anwesenheit und mit Zustimmung der Eltern) rechtsgültig entstanden.
2. a) Auszubildender prüft, ob der Auszubildende für den gewählten Beruf geeignet ist; Auszubildender prüft, ob Neigung vorhanden ist (§ 20 BBiG).
 - b) (1) Ja. Kündigungsfrist 4 Wochen. BBiG § 22 (2) Nr. 2.
 - (2) Ja, aus wichtigem Grund. BBiG § 22 (2) Nr. 1.
 - (3) Nein. Kein Berufswechsel, kein wichtiger Grund.
 - (4) Ja. Wichtiger Grund. BBiG §§ 14 (2) und 22.
3. a) Ja. Dem Auszubildenden dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen. BBiG § 14 (2).
- b) Ja. Liegt im Rahmen des Ausbildungszwecks, wenn für angemessenen Zeitraum.
- c) Ja. Das Ausbildungsverhältnis ist auch ein Erziehungsverhältnis (BBiG § 14 (1) Nr. 5).
- d) Ja. Haftung aus unerlaubter Handlung. BGB § 823.
- e) Für Auszubildende gelten die Grundsätze, die die Rechtsprechung für die Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entwickelt hat. Ein Auszubildender haftet wie jeder Arbeitnehmer für jeden Schaden, der durch schuldhafte Pflichtverletzung entstanden ist. Eine schuldhafte Pflichtverletzung liegt nicht nur bei vorsätzlichem, sondern auch bei fahrlässigem Handeln vor (§ 276 BGB). Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat die Haftung des Arbeitnehmers jedoch der Höhe nach eingeschränkt. Dabei sollen folgende Umstände Beachtung finden:
 - Die Größe der mit Arbeit verbundenen Gefahr,
 - der Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens,
 - die Höhe des Arbeitsentgelts,
 - sonstige mit der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zusammenhängende Umstände (Unterhaltungspflichten, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit).

Wenn der Auszubildenden Petra überhaupt ein Verschulden anzulasten wäre, dann wäre es äußerst gering. Berücksichtigt man zusätzlich, dass Petra nur eine Ausbildungsvergütung erhält, dann wird Petra den Schaden nicht ersetzen müssen.
4. Nein. Verletzung der Schweigepflicht könnte sogar wichtiger Grund zur Kündigung sein (BBiG §§ 13 Nr. 6, 22)

5. Nein. Die Berufsschulzeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen. JArbSchG § 9.
6. Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für 6 Wochen § 19 (1) Nr. 2 b).
7. Ja, gem. § 24 BBiG ist ein Arbeitsverhältnis entstanden.
8. Ja. Ein minderjähriger Arbeitnehmer, der mit Ermächtigung seines gesetzlichen Vertreters Arbeit angenommen hat, ist im Zweifel berechtigt, das Arbeitsverhältnis ohne besondere ausdrückliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zu kündigen (BGB § 113). Für Berufsausbildungsverträge gilt diese Ermächtigung des § 113 nicht. Würde für *Petra* noch ein Berufsausbildungsverhältnis bestehen, dann könnte sie dieses nur mit Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters kündigen.

1.3 Ausbildungsvertrag ausfüllen

Der Ausbildungsvertrag (blanko und ausgefüllt) befindet sich als PDF im Ordner: Materialien

Quelle: Berufsausbildungsvertrag der Industrie und Handelskammern in Baden-Württemberg

2 Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern

2.1 Rechte des Betriebsrates

1. schülerabhängige Antwort
2. Informationsrecht: Investition in technische Anlage, neue Arbeitsweise
Beratungsrecht: Fortbildung der Mitarbeiter im Hinblick auf Homeoffice-Arbeitsplätze
Mitwirkungsrecht: Eingruppierung der Mitarbeiter in Gehaltsgruppen, Versetzung von Mitarbeitern
Mitbestimmungsrecht: Arbeitszeitregelung, Urlaubsgrundsätze, Regelungen der Unfallverhütung

2.2 Beteiligungsrechte des Betriebsrates

1. grundsätzlich: Weisungsbefugnis des Arbeitgebers, soweit nicht ein Betriebsrat eingerichtet ist; dann gilt § 87 Abs. Nr. 1: **Mitbestimmung** in sozialen Angelegenheiten; auch: Regelungen über Torkontrollen, Benutzung von Werksausweisen, Anmeldung am und vom Arbeitsplatz, Benutzung von Stechuhren, Alkoholverbote, Einführung einer Kleiderordnung, Abstellen von Kfz, Sicherung von mitgebrachten Sachen der Arbeitnehmer, Nutzung betrieblicher Telefone, Radio hören im Betrieb während der Arbeitszeit, Einführung eines Formulars zur Bescheinigung der Notwendigkeit von Arztbesuchen während der Arbeitszeit.

Die Verhängung einer Betriebsbuße (Sanktionen zur Durchsetzung der betrieblichen Ordnung, besonders Verwarnungen, Geldbußen) ist nur in einer nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 mitbestimmungspflichtigen Bußordnung zulässig.

Wichtig: Es muss sich stets um generelle Regelungen handeln, also nicht um Verhaltensanweisungen an einzelne Arbeitnehmer; diese sind mitbestimmungsfrei.

Beachte: Überwachung der Arbeitsleistung durch Arbeitgeber oder Vorgesetzte ist mitbestimmungsfrei.

2. Mitbestimmungsrecht bei Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschl. der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 87 Abs. 1 Nr. 2): Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf die Festlegung der täglichen Lage der Arbeitszeit; u. a. Arbeitsbeginn und -ende, die Lage von Überstunden und von Kurzarbeit, auf die Lage von Pausen und auf deren Dauer, auf die Verteilung der vorgegebenen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage; z. B. Arbeit an 4,5, 5 oder 6 Wochentagen.

Mitbestimmungspflichtig sind Einführung, Änderung und Abbau von Gleitzeitarbeit und variabler Arbeit sowie Festlegung der Zeiten von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.

3. Mitbestimmungsrecht bei Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (§ 87, Abs. 1 Nr. 4): BR bestimmt mit bei Festlegung der Auszahlungszeit, des Auszahlungszeitraumes (wöchentliche, monatliche Lohnzahlung), ob das Arbeitsentgelt im Voraus oder nachträglich zu zahlen ist, an welcher Stelle das Arbeitsentgelt ausbezahlt ist, ob es bar oder bargeldlos zu zahlen ist.

4. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten: Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, die auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt (§ 87 Abs. 1 Nr. 8): dazu zählen u. a. Werkskantinen, Sporteinrichtungen, Erholungseinrichtungen, Pensions- oder Unterstützungskassen, Werksbüchereien, Ferien-/Kinderheime.

Mitbestimmung über Rechtsform, in der die Sozialeinrichtung geführt wird; über Öffnungszeiten, Kantinenpreise, Beiträge für Nutzung.

5. freiwillige, außer-/übertarifliche Leistung des Arbeitgebers: Arbeitgeber entscheidet mitbestimmungsfrei, ob er solche Entgelte überhaupt einführt, welchen Zweck er damit verfolgt und welchen Personenkreis er begünstigen will.
6. Informationsrecht: (§ 90 BetrVG) nur Information über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten
7. Mitwirkung: Widerspruchrecht bei personellen Einzelmaßnahmen (z. B. Kündigung eines Arbeitnehmers); Widerspruch muss unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden.
Beachte: nur Unterrichtungs- und Beratungsrecht bei Entscheidung über Einschränkung und Stilllegung des Betriebs und von Betriebsteilen insofern es noch nicht um personelle Angelegenheiten geht.
8. Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§ 106): auch Information über wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens, über die Produktions- und Absatzlage, über das Produktions- und Investitionsprogramm, über Rationalisierungsvorhaben, über Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbes. die Einführung neuer Arbeitsmethoden, über die Einschränkung und Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen, über die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen, über den Zusammenschluss von Betrieben, über die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks.
9. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87): Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Überwachung der Leistung oder des Verhaltens.

2.3 Wahl des Betriebsrates und der JAV

- a) Staatsangehörigkeit spielt keine Rolle; im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten als Arbeitnehmer (§ 5 BetrVG); entscheidend ist nur, dass die Mitarbeiter 18 Jahre alt sind, wahlberechtigt sind 60 Arbeitnehmer.
- b) 53 Arbeitnehmer
- c) 5 Mitglieder, kein Mitglied wird freigestellt
- d) 4 Jahre (Wahlen im Frühjahr; Neugründung jederzeit möglich)
- e) Wahl einer Jugend- und Auszubildenden-Vertretung; Wahl ist möglich, da insgesamt sechs Arbeitnehmer/Azubis unter 18 Jahre und zwei Auszubildende unter 25 Jahren (Bedingung von mind. sechs Monaten Betriebsangehörigkeit gilt hier nicht): wahlberechtigt sind acht Personen; sie können einen Jugendvertreter wählen
- f) Sie wenden sich an den Jugendvertreter; dieser bringt das Anliegen der Jugendlichen beim Betriebsrat vor, der das Thema auf die Tagesordnung einer seiner Sitzungen bringen kann. In dieser Sitzung hat der Jugendvertreter Teilnahme und Stimmrecht. Die Jugendlichen können sich nicht direkt an die Unternehmensleitung wenden.

2.4 Betriebsrat und Nachhaltigkeit

1. Das Thema „Nachhaltigkeit“, wie Osterloh es darstellt, berührt unterschiedliche Stufen der betrieblichen Mitbestimmung:
 - „umwelt- und ressourcenschonendes Autobauen“: überwiegend wirtschaftliche Angelegenheit → Informations- und Beratungsrecht
 - „attraktive Arbeitswelt“: überwiegend soziale Angelegenheiten, wie Beginn/Ende der täglichen Arbeitszeit oder Ausgestaltung von Sozialeinrichtungen → Mitbestimmungsrecht

- „Positionierung der Marken“: überwiegend wirtschaftliche Angelegenheit → Informations- und Beratungsrecht
 - Einrichtung eines Beirats auf Konzernebene für mehr Kompetenz von außen zum Thema Nachhaltigkeit: überwiegend wirtschaftliche Angelegenheit → Informations- und Beratungsrecht
2. Geschäftsführer bzw. Unternehmensleitungen stellen häufig die kurzfristige Gewinnmaximierung in den Mittelpunkt ihrer Arbeit und verfolgen damit in erster Linie die Interessen der Anteilseigner. Dabei vernachlässigen sie oftmals eine Unternehmenskultur, die auch den langfristigen Bestand des Unternehmens am Markt sichern könnte. Betriebsratsmitglieder sind mitunter länger im Amt als Geschäftsführer von Unternehmen; sie können deshalb langfristig auf Nachhaltigkeit in den verschiedenen Unternehmensbereichen hinwirken. Der Betriebsrat sollte das Thema Nachhaltigkeit sowohl in Bezug auf das Produktprogramm als auch die Produktionsmethoden sowie in der täglichen Arbeit verfolgen. Somit bezieht sich nachhaltige Betriebsratsarbeit auf alle Bereiche der betrieblichen Mitbestimmung.
3. schülerindividuelle Antwort
4. schülerindividuelle Antwort;
Vorschlag: Unternehmenserfolg beruht nicht nur auf den Fähigkeiten und dem Sachverstand der Unternehmensleitung bzw. des Managements. Produkte wie auch betriebliche Prozesse sind so komplex geworden, dass das Know-how aller Beschäftigten einbezogen werden muss, um am Markt zu bestehen. Die Unternehmensleitung sollte eine Atmosphäre schaffen, in der das Wissen und Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten ausdrücklich erwünscht ist. Damit ist eine wichtige Voraussetzung dafür geschaffen, dass das Unternehmen flexibel auf Änderungen am Markt reagieren kann und damit zukunftsfähig ist.

3 Tarifvertragsrecht

3.1 Tarifpartner und Tarifautonomie

schülerindividuelle Antwort

3.2 Arten von Tarifverträgen

a) 10, b) 7, c) 3, d) 8, e) 9, f) 1

3.3 Flächentarifvertrag

a) schülerindividuelle Antwort

b) Wirkungen des Flächentarifvertrags

positive	negative
<p>Die Arbeitnehmer sind gegen willkürliche Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber geschützt. (Schutzfunktion)</p> <p>Die Arbeitsbedingungen gleichartiger Tätigkeiten sind einheitlich geregelt.</p> <p>Die Arbeitgeber können für die Dauer des Tarifvertrags ihre Personalkosten kalkulieren. In Zeiten der Vollbeschäftigung müssen sie weniger Personalabwerbung durch Konkurrenzunternehmen fürchten.</p> <p>(Ordnungsfunktion, Friedensfunktion)</p>	<p>starre Regelungen können nicht flexibel auf veränderten wirtschaftliche Rahmenbedingungen angepasst werden und sind für manche Unternehmen in Krisensituationen unbezahlbar</p>

4 Soziale Sicherung

4.1 Planspiel: Sozialpolitik im Kaiserreich

Die Planspielunterlagen befinden sich im Ordner Materialien (Best. Nr. 76786).

4.2 Anmeldung zur Krankenversicherung

a) Im vorliegenden Fall besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung aufgrund einer versicherungspflichtigen Beschäftigung, da das regelmäßige Jahreseinkommen die Versicherungspflichtgrenze (2021: 5.362,50 EUR mtl.) nicht überschreitet (§§ 5, 6 SGB V).

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung beginnt mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis (§ 186 SGB V), auch wenn die Anmeldung (§ 198 SGB V) versäumt wurde. Zuständig ist in diesem Fall die Krankenkasse, bei der Frau Saumer zuletzt versichert war bzw. die Krankenkasse, bei der die Nachmeldung (nach Wahl von Frau Saumer) erfolgt.

b) Es besteht keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, wenn das Jahresarbeitsentgelt in drei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren die Versicherungspflichtgrenze (2021: 5.362,50 EUR mtl.) überschreitet. (§ 6 SGB V). Als Berufsanfängerin wäre sie somit trotz Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze zunächst pflichtversichert. Wenn sie allerdings vorher im Rahmen eines anderen Beschäftigungsverhältnisses mit ihrem Jahresarbeitsentgelt drei Jahre lang über der Versicherungspflichtgrenze lag, wäre Frau Saumer unter bestimmten Voraussetzungen in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsberechtigt (§ 9 SGB V). Die Krankenkasse würde Frau Saumer darauf hinweisen, dass ihre Pflichtmitgliedschaft gem. § 6 (4) SGB V erlischt und die Mitgliedschaft als freiwillige Mitgliedschaft fortgesetzt wird, sofern nicht innerhalb von 2 Wochen der Austritt erklärt wird (§ 190 (3) SGB V). Würde ein solcher Austritt vorliegen, wäre die Krankenkasse im vorliegenden Fall nicht leistungspflichtig.

4.3 Pflichtversicherung und freiwillige Versicherung in der GKV

a) Nein. Herr Schröder ist mit Eintritt in das Arbeitsverhältnis versichert (SGB V § 5). Die Krankenkasse hat keine Möglichkeit, ihn als Mitglied abzulehnen.

b) Wenn Herr Schröder nicht mehr versicherungspflichtig wäre, weil sein Jahresarbeitsentgelt in drei aufeinanderfolgenden Jahren über der Versicherungspflichtgrenze lag, könnte er bei einer privaten Krankenversicherung eine Versicherung beantragen. Eine Privatversicherung würde aber im vorliegenden Fall den Abschluss eines Versicherungsvertrages ablehnen, eine höhere Prämie verlangen (Risikozuschlag) oder die bestehende Vorerkrankung und damit zusammenhängende gesundheitliche Folgen von der Versicherungsleistung ausschließen.

4.4 Freiwillige Versicherung in der GKV

a) Die Versicherungspflicht endet mit Ablauf des Jahres, in dem die Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze) zum drittenmal überschritten wird (§ 6 Abs. 4 SGB V). Frau Schneider erfüllt dann die Voraussetzungen des § 9 (1) SGB V für eine freiwillige Weiterversicherung (vor dem Ausscheiden mindestens 12 Monate versichert bzw. in den letzten 5 Jahren 24 Monate). Die Erklärung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen.

- b) Arbeitnehmer, die aus der Versicherungspflicht ausscheiden, würden von einer Privatversicherung nur mit erheblichen Risikozuschlägen oder unter Ausschluss von Leistungen für bereits bestehende (chronische) Erkrankungen aufgenommen. Da zudem die Beiträge nach dem Eintrittsalter gestaffelt sind, wären die Beiträge entsprechend höher.

4.5 Langdauernde Erkrankung

Gem. § 3 EntgeltFZG hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung für 6 Wochen, wenn er wegen einer nicht von ihm verschuldeten Erkrankung arbeitsunfähig wird. Danach erhält er Krankengeld (§§ 44, 49 Abs. 1 SGB V). Krankengeld kann grundsätzlich unbefristet gewährt werden (§ 48 Abs. 1 SGB V). Für den Fall einer Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit gilt jedoch eine Begrenzung auf 78 Wochen. Danach evtl. Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (Reha, Rente wegen Erwerbsminderung)

4.6 Gesundheitsfonds

Schülerabhängige Lösung

4.7 Gesetzliche Unfallversicherung

Als Arbeitnehmer ist er bei der Berufsgenossenschaft versichert (§ 2 SGB VII). Er erhält Leistungen für die Behandlung gem. §§ 26 ff. SGB VII. Pflichtversicherte der Krankenkasse erhalten die Leistung von dort. Bei einer Erwerbsminderung von mindestens 20 % erhält er eine Verletztenrente gem. § 56 SGB VII.

4.8 Rentenformel

- a) $45 \cdot 1,0 = 45$ Entgeltpunkte
 b) Monatsrente = 65 (PEP) $\cdot 1,0$ (RAF) $\cdot 34,19$ (AR) = 2.222,35 EUR

4.9 Geringfügige Beschäftigung

Geringfügig Beschäftigte (monatliches Arbeitsentgelt nicht mehr als 450 Euro) sind von der Arbeitslosenversicherung befreit (§ 27 Abs. 2 SGB III). Der Arbeitgeber muss einen pauschalen Beitrag zur Krankenversicherung (13 % gem. § 249 b SGB V) und zur Rentenversicherung (15 % gem. § 172 Abs. 3 SGB VI) abführen. Frau Kaiser zahlt keine Krankenversicherungsbeiträge und erwirbt keinen Leistungsanspruch gegenüber der Krankenversicherung. Frau Kaiser ist verpflichtet, den vom Arbeitgeber zu zahlenden Rentenversicherungsbeitrag in Höhe von 15 % auf eigene Kosten auf den jeweiligen Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung aufzustocken (2021: GRV-Beitragssatz: 18,7 %, Aufstockung durch Frau Kaiser: 3,7 %). Von dieser Aufstockungspflicht kann sie sich auf Antrag befreien lassen.

4.10 Arbeitslosenversicherung

- a) Arbeitslosengeld in Höhe von 60 % von 2.000 Euro (= 1.200 Euro) für 12 Monate (§§ 123, 127, 129 SGB III).
 b) Arbeitslosengeld in Höhe von 60 % von 500 Euro (= 300 Euro) für 12 Monate. Da dieser Betrag unter dem Regelsatz für das Arbeitslosengeld II (2021: 446,00 Euro

plus Miete) liegt, besteht bei Bedürftigkeit Anspruch auf weitere Hilfen im Rahmen von Arbeitslosengeld II (SGB II §§ 7, 9, 19, 20).

- c) Wer Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II bezieht, ist krankenversichert (§5 SGB V).
 d) Er hat Anspruch auf Arbeitslosengeld II (SGB II § 19), sofern er bedürftig ist (§ 9 SGB II). Ob Bedürftigkeit vorliegt, hängt u. a. von seinen sonstigen Einkünften und seinem Vermögen sowie vom Einkommen und Vermögen seines Ehe-/Lebenspartners ab. Die Regelleistung beträgt derzeit (2021) gem. § 20 SGB II monatlich 446,00 Euro zuzüglich Miete.

4.11 Lobbyismus am Beispiel der Reform der Krankenversicherung

Die Planspielunterlagen befinden sich im Ordner Materialien (Best. Nr. 76786).

4.12 Beitragsbemessungsgrenze – Versicherungspflichtgrenze

2021			
Zweige der Sozialversicherung	Beitragsbemessungsgrenze monatlich		Versicherungspflichtgrenze monatlich
GRV	7.100,00 EUR	6.700,00 EUR (neue Bundesländer)	keine
ALV	7.100,00 EUR	6.700,00 EUR (neue Bundesländer)	keine
GKV	4.837,50 EUR		5.362,50 EUR ¹⁾
PflgV	4.837,50 EUR		5.362,50 EUR

¹⁾ Damit Versicherungsfreiheit entsteht, muss die Versicherungspflichtgrenze in 3 aufeinanderfolgenden Jahren überschritten werden.

- Seine Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung werden von der Beitragsbemessungsgrenze (2021: 4.837,50 EUR) und nicht von seinem Arbeitsentgelt berechnet. Außerdem liegt er mit seinem neuen Gehalt über der Versicherungspflichtgrenze für die Kranken- und Pflegeversicherung. Wenn er diese Grenze in drei aufeinanderfolgenden Jahren überschreitet, kann er danach in eine private Kranken- und Pflegeversicherung wechseln oder sich freiwillig bei seiner bisherigen Krankenkasse weiterversichern.
- Seine Beiträge für die Renten- und Arbeitslosenversicherung werden von der Beitragsbemessungsgrenze (2021: 7.100,00 EUR) und nicht mehr von seinem Arbeitsentgelt berechnet.

Legt man 90 % des Nettoeinkommens als Versorgungsziel zugrunde, ergibt sich folgende Versorgungslücke:

90 % v. 1.750 =	1.575,00 EUR
– Rente	1.538,55 EUR
Versorgungslücke	36,45 EUR monatlich

5.4 Private Altersvorsorge

Für Herrn Kuhn kommt eine Rürup-Rentenversicherung infrage. Da er selbstständig ist, kann er den Höchstbetrag an Altersvorsorgebeiträgen voll ausschöpfen, d. h. wenn er 20.000 EUR an Beiträgen aufbringt, können hiervon im Jahr 2021 92 % als Altersvorsorgebeiträge steuerlich geltend gemacht werden. Allerdings sind die später fälligen Renten zu versteuern (nachgelagerte Besteuerung).

Die Rentenzahlung aus einer Rürup-Rentenversicherung darf nicht vor dem 60. Lebensjahr beginnen. Eine Hinterbliebenenvorsorge für den Ehegatten und das Kind kann in den Vertrag eingeschlossen werden.

5.5 Riester Rente

Staatliche Förderung:

Alle Personen, die von der Absenkung des Renten- oder Pensionsniveaus betroffen sind, können die entstehende Versorgungslücke durch eine zusätzliche, freiwillige, kapitalgedeckte private oder betriebliche Altersvorsorge auffüllen, indem sie einen zertifizierten Altersvorsorgevertrag abschließen. Diese Altersvorsorge wird aus einem während des Arbeitslebens angesparten Kapital finanziert. Um Anreize für diese eigenverantwortliche Altersvorsorge zu schaffen, werden vom Staat Zulagen (oder Steuervergünstigungen) unter der Voraussetzung gewährt, dass ein einkommensabhängiger Eigenbetrag geleistet wird. Die staatlichen Zulagen setzen sich zusammen aus der Grundzulage (154,00 EUR) und einer Kinderzulage (185,00 EUR, für nach dem 01.01.2008 geborene Kinder: 300,00 EUR), die für jedes zugleich kindergeldberechtigte Kind gewährt wird.

Begünstigter Personenkreis:

Herr Lück ist Angestellter und gehört damit zum begünstigten Personenkreis. Frau Lück gehört als Arbeitslose und Ehepartner eines Förderungsberechtigten zum begünstigten Personenkreis, wenn sie einen eigenständigen Vorsorgevertrag abschließt.

Mindesteigenbetrag und Höhe der Zulagen:

Bei einem sozialversicherungspflichtigen Einkommen von 26.000,00 EUR im Jahr 2016 beträgt der Mindesteigenbetrag für 2021 4 % von 26.000,00 EUR, also 1040,00 EUR.

Würde der Vertrag nur für Herrn Lück abgeschlossen, müsste er im Jahr 2020 516,00 EUR aufbringen (1.040,00 EUR – 154,00 EUR Grundzulage – [2 · 185,00 EUR Kinderzulage]).

Schließen beide Ehepartner einen Vertrag ab, ergibt sich folgende Situation: Frau Lück erhält für ihren Vertrag im Jahr 2021 die Grundzulage von 154,00 EUR, solange sie nicht berufstätig ist und Herr Lück auf den von ihm abgeschlossenen Vertrag im Jahr 2020 regelmäßig einen Eigenbeitrag leistet. Frau Lück muss außerdem einen Eigenbeitrag von 60,00 EUR pro Jahr erbringen. (Diese Regelung gilt seit 2012).

5.6 Vermögenswirksame Leistungen

1. Die Metallwerk-Süd GmbH ist nicht verpflichtet, einen Beitrag an den vermögenswirksamen Leistungen für ihre Mitarbeiter zu zahlen. Sind diese Zahlungen allerdings im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben, muss der Arbeitgeber einen Beitrag entsprechend der vertraglichen Höhe bezahlen.
2. Beteiligungssparen
 - GmbH-Anteile des Arbeitgebers, Genossenschaftsanteile des Arbeitgebers oder von Banken bzw. Wohnungsbaugenossenschaften
 - Stille Beteiligungen am Arbeitgeberunternehmen
 - Darlehen an den Arbeitgeber
 - Aktien (des Arbeitgebers oder an inländischen Börsen gehandelt)
 - Mitarbeiterbeteiligungsfonds
 - Aktienfonds (mind. 60 % Aktienanteil)
 - Bausparverträge (Beiträge zur Erlangung von Baudarlehen mindestens 50,00 €EUR/Jahr)
 - Sparvertrag, Kapitallebensversicherung
3. Geförderter Sparhöchstbetrag jährlich bei einem Bausparvertrag: 470 Euro, 39,16 pro Monat, 39,16 EUR – 20,00 EUR Arbeitgeberanteil = 19,16 EUR (rechnerisch). In der Praxis werden 40 EUR angespart.
4. Nein, die Zahlung kann nur direkt aus dem Arbeitsentgelt über den Arbeitgeber an das jeweilige Anlageinstitut erfolgen

6 Einfache Gehaltsabrechnung

6.1 Brutto- und Nettogehalt

1.

Jahr	Fallbeispiel	Steuerklasse	
		Antje	Stefan
2009	Festanstellung von Antje Huber bei der Elektronik GmbH als Mechatronikerin.	I	
2010	Antje heiratet Stefan Paulsen. Stefan arbeitet als Krankenpfleger und erhält ungefähr die gleiche Gehaltshöhe wie Antje.	IV	IV
2011	Tochter Marita wird geboren. Antje beschließt sich vollständig der Erziehung ihrer Tochter zu widmen. Sie kündigt ihre Arbeitsstelle.	–	III
2015	Aufgrund des geringen Einkommens beschließt Stefan einen Nebenjob anzunehmen. Er gibt abends, zusätzlich zu seiner Berufstätigkeit als Krankenpfleger, Erste Hilfe-Kurse für Fahrschüler.	–	III, VI
2021	Tochter Marita ist inzwischen 10 Jahre alt und geht in eine Ganztagschule. Deshalb nimmt Antje eine Halbtagsstelle bei der Elektronik GmbH an.	V oder IV mit Faktor	III, VI oder IV mit Faktor

2.

	Lohnsteuer	Kirchensteuer
a)	266,50 EUR	21,32 EUR
b)	48,66 EUR	3,89 EUR
c)	48,66 EUR	0 EUR
d)	266,50 EUR	21,32 EUR

6.2 Berechnung des Brutto- und Nettogehalts

1. a) Herbert Schneider

Rentenversicherungsbeitrag	3.030,00 EUR · 9,3 %	281,79 EUR
Arbeitslosenversicherungsbeitrag	3.030,00 EUR · 1,2 %	36,36 EUR
Krankenversicherungsbeitrag	3.030,00 EUR · (7,3 % + 0,65 %)	240,89 EUR
Pflegeversicherungsbeitrag	3.030,00 EUR · 1,525 %	46,21 EUR
Summe Sozialversicherungsbeiträge		605,25 EUR

b) Hanna Silver

Rentenversicherungsbeitrag	7.100,00 EUR · 9,3 %	660,30 EUR
Arbeitslosenversicherungsbeitrag	7.100,00 EUR · 1,2 %	85,20 EUR
Krankenversicherungsbeitrag	4.837,50 EUR · (7,3 % + 0,65 %)	384,58 EUR
Pflegeversicherungsbeitrag	4.837,50 EUR · 1,525 %	73,77 EUR
Summe Sozialversicherungsbeiträge		1.203,85 EUR

2.

Bruttogehalt		2.457,00 EUR
VL (Arbeitgeberanteil)		25,00 EUR
Steuer- und sozialversicherungs- pflichtiges Entgelt		2.482,00 EUR
Steuern		
Lohnsteuer		266,50 EUR
Kirchensteuer	(8 % vom Lohnsteuerbetrag)	21,32 EUR
Summe		287,82 EUR
Sozialabgaben		
Krankenversicherung	7,3 % + 0,45 %	192,36 EUR
Pflegeversicherung	1,525 % + 0,25 %	44,01 EUR
Rentenversicherung	9,3 %	230,83 EUR
Arbeitslosenversicherung	1,2 %	29,78 EUR
Summe der Sozialabgaben		496,98 EUR
Nettogehalt		1.697,20 EUR
- VL		40,00 EUR
Auszahlungsbetrag		1.657,20 EUR

Aufgaben zum Erwerb und zur Kontrolle von Kompetenzen

B Unternehmensformen

1 Rechtliche Rahmenbedingungen von Unternehmen

1.1 Kaufmannseigenschaft



	Kaufmann auch ohne Eintragung (Istkaufmann gem. § 1 HGB)	Kaufmann durch freiwillige Eintragung (Kannkaufmann gem. § 2 HGB)	Kaufmann kraft gewählter Rechtsform (Formkaufmann gem. § 6 HGB)	Kein Kaufmann, da kein Handelsgewerbe	Anmerkungen
1.	X				Bei der Beschäftigung von 12 Gesellen erscheint eine kaufm. Organisation notwendig.
2.				X	Es wird kein Gewerbe betrieben, da die Tätigkeit nicht planmäßig und auf Dauer angelegt ist.
3.	X				Mit Aufnahme der Geschäftstätigkeit, § 1 HGB
4.		X			Zum Betrieb dieses Gewerbes ist ganz offensichtlich eine kaufmännische Organisation nicht erforderlich.
5.				X	Der Koch betreibt die Betriebskantine nicht als Selbstständiger.
6.				X	Der Arzt ist in einem freien Beruf tätig. Er betreibt kein Handelsgewerbe.
7.		X			Landwirte können auch mit einem Nebenbetrieb durch freiwillige Eintragung Kaufmannseigenschaft erlangen, wenn der Nebenbetrieb eine kaufm. Organisation erforderlich macht.
8.			X		Durch Eintragung der Rechtsform der KG.

1.2 Firma – Kaufmann – Handelsregister

1. Isabell Kleinschmidt e.K.
Übersetzungsdienst Isabell Kleinschmidt e.K.
Freiburger Übersetzungsdienst e.K.
2. Isabell Kleinschmidt erlangt die Kaufmannseigenschaft am 16. Juli d. J. (konstitutive Wirkung der HR-Eintragung). Sie kann nunmehr einem Mitarbeiter Prokura erteilen. Isabell Kleinschmidt ist nicht verpflichtet eine Bilanz und eine Gewinn- und Verlustrechnung aufzustellen, da davon auszugehen ist, da die Umsätze den Betrag von 500.000 EUR und der Jahresüberschuss den Betrag von 50 000 EUR nicht übersteigen (§ 241a (1) HGB). Es reicht, wenn Frau Kleinschmidt den Gewinn durch eine „Einnahme-Überschussrechnung“ ermittelt.

1.3 Kaufmannseigenschaft – Istkaufmann – Eintragung im Handelsregister

Mit dem Möbelhandel betreibt Boeme einen Gewerbebetrieb. Zum Gewerbe zählt jede selbstständige Tätigkeit, die auf Dauer angelegt ist, planmäßig betrieben wird und auf dem Markt erkennbar hervortritt. Das Gewerbe ist ein Handelsgewerbe im Sinne des § 1 HGB (2), wenn es einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordert. Aus den in der Übersicht ausgewiesenen betrieblichen Daten ist eindeutig erkennbar, dass eine kaufmännische Organisation des von Boeme betriebenen Möbelhandels notwendig und auch vorhanden ist.

Boeme ist Kaufmann („Istkaufmann“) nach HGB § 1 (2). Auf die Eintragung kommt es nicht an, sie hat nur „deklaratorische“ Bedeutung. Gem. § 29 HGB muss Boeme, wie jeder Kaufmann, seine Firma beim Handelsregister anmelden.

2 Rechtsformen der Unternehmung

2.1 Merkmale von Einzel- und Gesellschaftsunternehmen

2.2 Entscheidungsgrundlagen bei der Wahl der Rechtsform

2.2.1 Lieferung einer Büroausstattung an eine Aktiengesellschaft

Nein. Lediglich die Aktiengesellschaft als juristische Person schuldet und haftet.

2.2.2 Zahlungsanspruch bei Abschluss eines Vertrages mit einer GmbH

1. Vertragspartner sind die Systembau Kollmer & Brender GmbH und der Automobilhändler Brosamer. Da eine GmbH als juristische Person rechtsfähig, aber nicht geschäftsfähig ist, bedarf es einer natürlichen Person, die im Rahmen einer Vertretungsmacht für sie handelt. Im vorliegenden Fall ist das Gesellschafter Kollmer.
2. Automobilhändler Brosamer kann die Zahlung nicht von Gesellschafter Kollmer verlangen, da lediglich die juristische Person GmbH für die Gesellschaftsschulden haftet.

2.3 Gründung eines Einzelunternehmens

2.3.1 Gründung und Firma eines Einzelunternehmens

1. Nein. Die Gründung eines Einzelhandelsgeschäftes für Eisenwaren bedarf keiner Genehmigung. In der Bundesrepublik Deutschland besteht grundsätzlich Gewerbe-freiheit. GewO § 1, GG Art. 12,1. Für Einzelhandelsbetriebe ist eine Genehmigung nur notwendig beim Handel mit Waffen, Milch oder Arzneimitteln. Eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1966 hat den früher allgemein für den Einzelhandel geforderten Nachweis der Sachkunde für verfassungswidrig erklärt.
2. Anmeldung ist erforderlich
 - Beim Amtsgericht zur Eintragung ins Handelsregister, da **Beyer Kaufmann** ist (§§ 1, 29 HGB),
 - bei der Ortsbehörde (§ 14 GewO),
 - Beim Finanzamt – über die Gemeinde – (§ 138 AO),
 - bei der Berufsgenossenschaft (§§ 2, 121 SGB VII),
 - bei der Industrie- und Handelskammer (Zwangsmitgliedschaft) (§ 2 IHKG),
 - bei der Krankenkasse (§ 5 SGB V),
 - bei der Agentur für Arbeit (Zuteilung einer Betriebsnummer)
3. **Wilhelm Beyer** eingetragener Kaufmann; – Vorname könnte entfallen; **Eisen-Beyer** e.K.; **Sasbacher Eisenwaren** e.K.; Einzutragende können wählen zwischen Personen-, Sach- oder Fantasiefirma; für Einzelkaufleute immer erforderlich: Zusatz „eingetragener Kaufmann/Kauffrau“ oder entsprechende Abkürzung wie z.B. „e.K.“ oder „e.Kfm.“ – § 19 (1) Zi 1 HGB; allgemein gilt – unabhängig von der Rechtsform – für die Eintragsfähigkeit einer Firma (§ 18 HGB):
 1. **Unterscheidungskraft** gegenüber anderen Unternehmen;
 2. **Geschäftsverhältnisse** müssen ersichtlich sein;
 3. **Haftungsverhältnisse** müssen offengelegt werden;
 4. a) Von den erlaubten Bezeichnungen sind alle noch zu verwenden, da durch Vorname und/oder Branchenangabe ausreichende Unterscheidung. Auch **Gerhard Beyer** e.K. genügt, da **Gerhard Beyer Landesproduktenhandlung** e.K. sich deutlich unterscheidet (anders wäre es bei Tätigkeit in der gleichen Branche).

- b) Eintrag schützt die Ausschließlichkeit der zuerst eingetragenen Firma für den Ort der Niederlassung; für Einreichung der Anmeldung zur Eintragung in das Handelsregister ist öffentlich beglaubigte Form erforderlich – § 12 HGB; vgl. auch § 129 BGB.
 - c) § 22 HGB erlaubt Fortführung der Firmenbezeichnung. Der wirtschaftliche Wert der Firmenbezeichnung soll erhalten werden. Unterschrift mit G. Beyer erlaubt.
5. Nein. Da es sich nicht um eine Firma am selben Ort oder in derselben Gemeinde handelt (§ 30 HGB), liegt kein unzulässiger Firmengebrauch vor (§ 37 HGB). Wegen der großen räumlichen Entfernung besteht bei einem Eisenwarengeschäft keine Verwechslungsgefahr, sodass Ansprüche (Unterlassungsanspruch, Schadensersatzanspruch) nach § 15 MarkenG ausscheiden.

2.3.2 Voraussetzungen und Gründe für die Gründung eines Einzelunternehmens

1. Fachliche Qualifikationen: Branchenkenntnisse, Berufserfahrung, Betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Technisches Know How, u. a.
2. – alleiniges Entscheidungsrecht
 - alleiniger Gewinnanspruch
 - kein Mindestkapital erforderlich
 - keine Gründungsvorschriften
 - evtl. keine Buchführungspflicht
3. – Gewerbeamt bei der zuständigen Gemeinde
 - Finanzamt
 - Handwerksrolle/Handelsregister
 - Berufsgenossenschaft
 - Krankenkasse
4. – u. U. Beeinträchtigung der Entscheidungsqualität
 - hohes Risiko, da persönliche Haftung
 - begrenzte Möglichkeiten zur Kapitalbeschaffung

2.4 Offene Handelsgesellschaft



2.4.1 Firma – Gesellschaftsvertrag – Gründung – Entstehung der Breuer & Taxis OHG

1. Probleme und vertragliche Regelungen:
Einlagen der Beteiligten (§ 4); Vergütung für die Mitarbeit/Privatentnahmen (§ 5, § 6); Gewinn- und Verlustverteilung (§ 7); Berechtigung, für die Gesellschaft bindende Verträge zu schließen (§ 5); Kündigungsrecht (§ 8)
2. a) Personenfirma: Breuer OHG, Taxis OHG,
Sachfirma: Waldkircher Elektrohandel OHG
Fantasiefirma: Wa-Elektronik OHG
Gemischte Firma: Waldkircher Elektrohandel Breuer OHG
b) Firmenbezeichnung im Gesellschaftsvertrag bringt Gegenstand des Unternehmens nicht zum Ausdruck (Anonymität der Firma); deshalb sollte sinnvollerweise eine Sachfirma gewählt werden.
3. Lt. § 4 des Gesellschaftsvertrages hat sich Gesellschafter Taxis verpflichtet, ein bebauteres Grundstück einzubringen. Deshalb muss der gesamte Gesellschaftsvertrag notariell beurkundet werden (§ 311b BGB).