

# Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS.....	1
VERTRAGSFREIHEIT .....	1
<b>GRENZEN DER VERTRAGSFREIHEIT</b> .....	1
<b>ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN</b> .....	1
<i>Ausgeschlossen/ Verboten</i> .....	1
<b>Dienstvertrag/ Arbeitsvertrag</b> .....	1
KÜNDIGUNGEN.....	2
KÜNDIGUNGSARTEN.....	2
<i>Fristlose Kündigung</i> .....	2
<i>Änderungskündigung</i> .....	2
<i>Aufhebungsvertrag</i> .....	2
<i>Abwicklungsvertrag</i> .....	2
<b>ARBEITSSCHUTZGESETZE</b> .....	2
<i>Berufs- und Unfallschutz</i> .....	2
<i>Arbeitszeitschutz</i> .....	2
<i>Beschäftigungsschutz</i> .....	2
<b>KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZE</b> .....	2
<i>Soziale Rechtfertigung / Gerechtigkeit</i> .....	3
<i>Kündigungsbegründungen</i> .....	3
<b>SOZIALE RECHTFERTIGUNG VON KÜNDIGUNGEN</b> .....	3
<b>ARBEITNEHMER KÜNDIGUNGSSCHUTZ</b> .....	3
<b>SCHUTZBEDÜRFTIGE GRUPPEN</b> .....	3
<i>Fauen und Mutterschutz:</i> .....	3
<i>werdende + stillende Mütter:</i> .....	3
<i>Jugendliche</i> .....	4
<i>Behindertenschutz</i> .....	4
GEHALT / LOHN.....	5
<b>ENTLOHNUNG DER BETRIEBLICHEN ARBEIT</b> .....	5
<i>Einkommensarten</i> .....	5
<i>Lohn/ Gehalt</i> .....	5
<i>Zins</i> .....	5
<i>Gewinn</i> .....	5
<b>BWL BETRACHTUNG BEI LOHNERHÖHUNG</b> .....	5
<b>VWL BETRACHTUNG</b> .....	5
<i>Objektive Faktoren</i> .....	5
--> <i>Arbeitswert</i> .....	5
<i>subjektive Faktoren</i> .....	5
--> <i>Leistungsgrad</i> .....	5
PERSONAL .....	7
<b>PERSONALAUSWAHL</b> .....	7
<i>Vakanz (-&gt; Personalbedarf):</i> .....	7
<i>Wo bekomme ich den neuen Arbeitnehmer her?</i> .....	7
<i>Bewerbungsunterlagen</i> .....	7
<i>Vorstellungstermin</i> .....	7
<i>Grundregeln für das Bewerbungsgespräch</i> .....	7
<i>Wichtige Punkte</i> .....	7
<i>Persönliche Verhältnisse</i> .....	7
<b>PERSÖNLICHER EINDRUCK</b> .....	7
<i>Stärken / Schwächen</i> .....	7
<i>Sonstiges</i> .....	8

<b>VERSICHERUNGEN.....</b>	<b>9</b>
AUFGABEN UND BEDEUTUNG VON VERSICHERUNGEN .....	9
<i>Wirtschaftliches Ziel</i> von Versicherungen ist die Gefahr + das Risiko, das dem Menschen droht, gegen einen annähernd zu bestimmenden Geldbetrag zu versichern. ....	9
<b>BWL - Ansicht:</b> Versicherungen machen Risiko kalkulierbar .....	9
<b>VWL - Ansicht:</b> Versicherungen garantieren: .....	9
SOZIALVERSICHERUNG.....	9
<b>Allgemeines</b> .....	9
<b>Dynamische Rentenversorgung</b> .....	9
<b>Ursprung in der 2. Hälfte des 18. Jht</b> .....	10
INDIVIDUALVERSICHERUNG .....	10
SUMMENVERSICHERUNG.....	10
<b>STEUERN .....</b>	<b>11</b>
<b>DEFINITION</b> .....	11
<b>STEUERTARIFE</b> .....	11
<b>EINKOMMENSSTEUERTARIF 2001/ 2002</b> .....	11
<b>PREISBERECHNUNG – KALKULATION .....</b>	<b>12</b>

## Vertragsfreiheit

- Kennzeichen in der Marktwirtschaft
- Abschlussfreiheit: Vertragspartner sind frei wählbar, soweit geschäftsfähig
- Formfreiheit: Abschlussform (mündlich/ schriftlich) freigestellt
- Inhaltsfreiheit: z.B. Laufzeit bei Kreditgeschäften

## Grenzen der Vertragsfreiheit

Da, wo der einzelne schutzbedürftig ist, greift die Gesetzgebung einschränkend ein

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

- Rationalität, denn AGB werden Bestandteil des Vertrages
- Schutzbedürftigkeit/ Grenzen der AGBs:
- Individuelle Vertragsabreden haben immer Vorrang vor den AGBs
- Bei unangemessener Benachteiligung des Vertragspartners → AGBs ungültig
- Es muss auf die AGB hingewiesen werden!

## Ausgeschlossen/ Verboten

- Preiserhöhung innerhalb von 4 Monaten
- Vertragsstrafe
- Ausschluss vom Rücktritt
- Schadensersatz bei Leiferverzug

## Dienstvertrag/ Arbeitsvertrag

1. Individualarbeitsrecht → Arbeitsvertrag AG + AN
2. Kollektivarbeitsrecht → Betriebsvereinbarung AG + BR
3. Kollektivarbeitsrecht → Tarifvereinbarungen AG Verbund + AN Verbund
4. Arbeitsgesetzgebung → Staat

## Kündigungen

### Kündigungsarten

#### Fristlose Kündigung

Fristlose Kündigung (einseitig, empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft) kann von AN oder AG ausgesprochen werden, wenn keine Aussicht auf Besserung einer Problematik besteht und ein weiteres Zusammenarbeiten nicht mehr zugemutet werden kann.

Gründe AN: Grobe Ehrverletzung, Verletzung der Fürsorgepflicht

Gründe AG: Diebstahl, Haftstrafen, Arbeitsverweigerung

Schadenersatz: AG / AN können schadenersatzpflichtig sein

#### Änderungskündigung

Bestehender Vertrag wird gekündigt und neue Bestandteile werden aufgenommen

#### Aufhebungsvertrag

Vertragsaufhebung von AN / AG → Vorteil AG: kein BR, kein Arbeitsgericht

Nachteil AN: kein Anspruch auf Kündigungsfrist, Abfindungssumme (ca. 12.000 € Sozialabgaben steuerfrei) wird ggf. angerechnet

#### Abwicklungsvertrag

AG kündigt, AN erklärt sich schriftlich bereit die Kündigungsfrist anzunehmen. AN erhält i.d.R. eine Abfindung

Vorteil AN: keine Sperre beim Arbeitsamt, Kündigungsfrist besteht

## Arbeitsschutzgesetze

### Berufs- und Unfallschutz

- Gewerbeaufsichtsämter erlauben die Bestimmungen
- Berufsgenossenschaft: Merkblätter, Kurse, Infotafeln im Betrieb
- Sicherheitsbeauftragter: überprüfen
- Betriebsärzte

### Arbeitszeitschutz

8h / Tag reguläre Arbeitszeit

10h / Tag möglich

Innerhalb von 6 Monaten muss Mehrarbeitszeit durch Freizeit an anderen Tagen ersetzt werden.

Möglichkeit: Max. 60 Stunden auszahlen lassen

### Beschäftigungsschutz

AG muss gewährleisten, dass seine AN ihre Beschäftigung ausführen dürfen/ können, ohne belästigt (z.B. sexuell) zu werden. AG muss handeln: Abmahnungen, Kündigungen, Versetzungen

## Kündigungsschutzgesetze

**Soziale Rechtfertigung / Gerechtigkeit**

- Alter
- Betriebszugehörigkeit
- Familiäre Verhältnisse

**Kündigungsbegründungen**

- Verhaltensbedingt
- Betriebsbedingt
- Personenbedingt

**Soziale Rechtfertigung von Kündigungen**

	<b>Kündigung</b>	
verhaltensbedingt	betriebsbedingt	personenbedingt

- soziale Rechtfertigung
- Sache für das Arbeitsgericht

**AN:**

kann innerhalb einer Woche zum BR gehen. (--> Veto vom BR)  
 kann innerhalb von 3 Wochen zum Arbeitsgericht

**Arbeitsgericht:**

- > Zustimmung (--> max. 18 Monatsgehälter Abfindung, Ausnahme bei Managern)
- > Ablehnen (AG muss wieder einstellen, Kündigung ist nichtig)

**Arbeitnehmer Kündigungsschutz**

- BR Mitglieder** haben während der Amtszeit Kündigungsschutz. plus1 Jahr nach Ablauf.
- BR Anwärter** ½ nach der Wahl Kündigungsschutz
- Mutterschutz**
  - wenn AN schwanger + der AG davon erfährt, kein Kün. möglich
  - innerhalb 2 Wochen nach Kün Bescheid über Schwangerschaft, unwirksam
  - 36 Monate Erziehungsurlaub
  - wenn AN nach Schutzfrist wieder arbeitet, 4 Monate Kün Schutz
- Behinderte ( < 50%)** erst kündbar nach Rücksprache mit der Fürsorgestelle + 4 Wochen Kün Schutz
- Auszubildende** während der Azubi Zeit darf nicht gekündigt werden.  
 Außer: Fristlose Kündigung, Azubi kündigt  
 Schadensersatzpflicht besteht
- Wehrpflichtigen/Zivis** während ... Zeit darf nicht gekündigt werden

**Schutzbedürftige Gruppen**

**Fauen und Mutterschutz:**

keine körperlich schweren Tätigkeiten (z.B. Bergbau )

**werdende + stillende Mütter:**

- Akkord, Fließbandarbeit
- Nachts- Sonn- und Feiertage
- keine Überstunden

6 Wochen vor Entbindung, 8 Wochen nach Entbindung --> Beschäftigungsverbot

## Jugendliche

Unterscheidung vom Gesetz: Kinder sind bis zu 15 jährige + diejenigen, die noch in Vollzeit zur Schule gehen, dürfen nicht beschäftigt werden (Ausnahmen gelten)

Arbeitszeit: max. 8 h / Tag + max. 40 h / Woche (Samstags nur mit Genehmigung vom BR)

Freizeit: nach 20 h und vor 6 h darf nicht beschäftigt werden (Ausnahmen bei Gastronomie, Bäcker etc)

Pausenregelung: 4,5 - 6 h Arbeit , 30 min Pause; > 6 h, 60 min Pause

Berufsschule: BS beginnt bis 9.00 Uhr --> dann darf vorher nicht beschäftigt werden. Nach 5h Unterricht muss Azubi nicht mehr in den Betrieb. BSzeit = Arbeitszeit. Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung frei.

Urlaub: Wenn Azubi zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht

16 Jahre --> 30 Tage

17 Jahre --> 27 Tage

18 Jahre --> 25 Tage

Anrecht nach 3 Monaten Beschäftigung auf Urlaub

Gesundheitliche Untersuchung: IHK verlangt gesundheitliches Attest, Attest bekommen die Eltern, AG bekommt Bestätigung. Nach einem Jahr Folgeuntersuchung.

Beschäftigungsverbot: körperlich schwere Arbeiten + Arbeiten die gegen die Sittlichkeit verstoßen. Personen, die die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt bekommen haben, dürfen nicht ausbilden.

## Behindertenschutz

- mind.16 AN verpflichtet den Betrieb zur Einstellung von Behinderten
- Fürsorgestelle benennt die Zahl.
- wenn keine eingestellt werden --> Zahlung an Fürsorgestelle. Förderung/ Ausbildung
- kein "Freikauf" möglich, Abgabepflicht besteht
- wenn keine zu finden oder es nicht möglich ist, einzustellen, dann kann Reduktion /Aussetzung der Zahlung beantragt werden.
- AG muss Arbeitsplatz so einrichten, dass der Behinderte seine Fähigkeiten/ Kenntnisse maximal ausnutzen und einsetzen kann.
- Betriebsmittel /Einrichtung ist entsprechend einzubauen.
- ab 5. --> Interessenvertreter
- pro 5 Urlaubstage einen Tag extra

## Gehalt / Lohn

### Entlohnung der betrieblichen Arbeit

#### Einkommensarten

- Lohn/ Gehalt
- Zins
- Gewinn
- Rente (Einkommen ohne direkte Leistung)

#### Lohn/ Gehalt

- a. Unternehmerlohn --> Gewinn (Erlös)
- b. Auftragsunternehmerlohn --> Gehalt + soz. Leistungen + Tantiemen
- c. Arbeitnehmer: Lohn/ Gehalt + soz. Leistungen  
 Ausschließlich Naturallohn verboten, möglich in Kombination mit Geldlohn

#### Zins

Einkommen für Liquiditätsverlust/ Konsumverzicht

#### Gewinn

Einkommen für das Risiko

Existenzeinkommen >> Komforteinkommen >> Statureinkommen

Reallohn --> was erhalte ich für ein Geldeinheit an Kaufkraft?

Nominallohn --> immer im Verhältnis zum Reallohn

### BWL Betrachtung bei Lohnerhöhung

I.d.R. werden steigende Löhne die Preise steigen lassen.

Lohn höchster Kostenfaktor, wenn er steigt hat das Auswirkungen auf die Kalkulation der Angebotspreise. Es sei denn:

- a) Kostendruck abfängt durch bessere Auslastung, günstigeren Einkauf etc, und die Angebotspreise halten kann
- b) Gewinnspanne minimieren

### VWL Betrachtung

Nachfragesogwirkung --> Bürger werden mehr nachfragen (Volkseinkommen steigt) --> Preise wegen erhöhter Nachfrage auch!

- a) Wenn Nachfrage auf ausreichendes Angebot stößt
- b) wenn AN Geld anlegt

Lohn - Preisspirale: Steigender Lohn --> i.d.R. steigende Preise --> Forderung nach mehr Lohn

#### Bewertung des Lohns/ Gehalts

<b>Objektive Faktoren</b> --> <b>Arbeitswert</b>	<b>subjektive Faktoren</b> --> <b>Leistungsgrad</b>
<i>Summarisches Verfahren</i>	--> Mensch mit Leistung / Können und

<p>z.B. Entlohnung für Buchhaltung        "Buchhaltung" : Was für ein Schwierigkeitsgrad besteht?        --&gt; Arbeitswert/ Lohngruppe wird zugeordnet</p>	<p>Charakter wird bewertet        --&gt; Beobachter beurteilt den AN hinsichtlich seiner Leistung (= Harmonie der Bewegung, Arbeitsablauf, Koordination...)        --&gt; def. damit einen Leistungsgrad</p> <p>Normalleistung: die Leistung, die ein gut ausgebildeter AN leisten kann: 100 % = Akkordsatz</p> <p>Studien: REFA Studien haben Leistungsbereiche definiert</p>
<p><i>Analytisches Verfahren</i></p> <p>Aufgabe wird aufgeteilt und nach Schwierigkeitsgrad bewertet        --&gt; Arbeitswert/ Lohngruppe</p>	

## Personal

### Personalauswahl

#### Vakanz (--> Personalbedarf):

- erhöhtes Arbeitsaufkommen
- zusätzliche Aufträge
- AN geht (Mutterschutz, Kündigung)

#### Wo bekomme ich den neuen Arbeitnehmer her?

- > interne Ausschreibung
- > extern: Anzeigenschaltung - Wo?
  - Fachzeitschriften
  - regionalen/ überregionalen Zeitungen
  - Arbeitsamt
  - Headhunter
  - Zeitarbeitsfirmen
  - Internet

#### Bewerbungsunterlagen

- Sortieren nach def. Kriterien (Assistenten aussortieren, Gruppierungen def. )
- Information an den Bewerber (Stand der Dinge, bzw. Unterlagen zurück)
- Bewerbungsgespräch: Termin an einem Bewerbungstag (Zeit nehmen), Termin evtl. telefonisch ausmachen --> flexibel, bester Eindruck

#### Vorstellungstermin

- zeitliche Abfolge treffen
- Namensliste an Sekretärin geben
- AG sollte vorbereitet in das Gespräch gehen

#### Grundregeln für das Bewerbungsgespräch

- Hand zur Begrüßung geben
- Bewerber mit Namen ansprechen
- Augenkontakt
- Aussagen mit einem freundlichem Lächeln unterstreichen
- Small - Talk

#### Wichtige Punkte

- Lücken im Lebenslauf
- Dauer der Beschäftigung der jeweiligen Firmen
- Größenordnung der bisherigen Firma: Groß- , Mittel- , Kleinbetrieb
- Zeugnisse entsprechend kritisch lesen

#### Persönliche Verhältnisse

- Zahl der Kinder
- Versorgung der Kinder
- Private Ziele
- Was sind die beruflichen Ziele?

#### Persönlicher Eindruck

#### Stärken / Schwächen

Datum: 17.04.02  
Fach: BWL  
Dozent: Frau Thüning  
Autor: Sebastian Faulhaber, IBM BAIT 2001

- Engagement in Vereinen

### **Sonstiges**

- Inhalte des Arbeitsvertrages verhandeln

# Versicherungen

## Aufgaben und Bedeutung von Versicherungen

**Mensch:** Arbeitskraft/ Einkommen / Leben

**Güter:** alles, was sich der Mensch anschafft, kann versichert werden

**Wirtschaftliches Ziel** von Versicherungen ist die Gefahr + das Risiko, das dem Menschen droht, gegen einen annähernd zu bestimmenden Geldbetrag zu versichern.

--> Gegenseitiger Risikoausgleich

--> Vorsorge treffen = Lebensversicherung

--> Schäden verhindern (UV), vermindern, erstatten oder zu mildern

**BWL - Ansicht:** Versicherungen machen Risiko kalkulierbar

**VWL - Ansicht:** Versicherungen garantieren:

- dem Staat eine Entlastung bei der Fürsorge- und Versorgungspflicht der Bürger
- Investitionsmittel aus Kapitalansammlung
- den Fortlauf des Arbeitsbetriebes im Schadensfall, vermeidet einen Volkswirtschaftlichen Schaden

## Sozialversicherung

### Allgemeines

- Nicht selbständig arbeitende AN unterliegen Versicherungszwang
- schützt die AN / Bevölkerung vor Notlagen im Dasein

Die Sozialversicherung ist eine dynamische Versicherung, der Betrag wächst mit dem Einkommen.

Krankenversicherung = ~14%

Pflegeversicherung = 1,7 %

Rentenversicherung = 19,1 %

Arbeitslosenversicherung = 6,5 %

davon 50 % --> AN und 50 % --> AG

- die Leistungen der KV/ PV sind bei unterschiedlichen Einkommen gleich!
- Rest: wirkt sich das Einkommen/ Zahlbetrag auf die Leistungen aus

### Dynamische Rentenversorgung

	bis 19 Jahre	20 - 59 Jahre	Renter ab 60 J.
1.985	42	100	36
2.008	35	100	45
2.030	36	100	66
	auf 100 AN		auf 100 AN

Zum 01.07 jährlich wird der Rentenwert angepaßt an das bestehende Lohn/ Einkommensniveau.

- > Geburtenrate sinkt
- > Renterberg steigt
- > Wirtschaftlichkeit

==> Sozialversicherer: höhere Löhne, Reserven

im Grundgesetz geregelt, dass der Staat hilft.

### **Ursprung in der 2. Hälfte des 18. Jht**

- 1883 Krankenversicherung
- 1884 Unfallversicherung
- 1889 Rentenversicherung Arbeiter
- 1911 Rentenversicherung Angestellte
- 1927 Arbeitslosenversicherung
- 1995 Pflegeversicherung

### **Individualversicherung**

- reicht bis ins Mittelalter zurück
- Prämienbetrag nach Risikoabschätzung + ca. Zahlbetrag im Schadensfall

### **Summenversicherung**

Lebensversicherung --> Prämienbetrag in bestimmter Laufzeit, zu Zeitpunkt X

--> Ausschüttung der vereinbarten Summe

Schadensversicherung

- Zahlbetrag bei Schadensfall
- Höhe ist vertraglich festgelegt
- Prämienzahlung und Risikoeinschätzung

## Steuern

### Definition

Definierte Gelder, die Bund, Länder, Gemeinden Kraft Ihrer Finanzhoheit einbehalten dürfen, ohne, dass eine direkte Gegenleistung erfolgt.

#### Steuererhöhung

- Kaufkraftbeeinträchtigung
- Investitionsbereitschaftsverändernd
- Gewinn verändern
- Infrastruktur

### Steuertarife

1. Altersentlastungsbetrag
  - a. 65 Jahre → 40% pos. Einkommen max. ~ 1900€
2. Familienstand → Sonderausgaben
  - a. Alleinstehende die Kinder erziehen, können Sonderausgaben geltend gemacht werden.
  - b. Kindergeld/ Kinderfreibetrag:
    - 1 + 2 Kind: → 154 € pro Kind
    - ab. 3 Kind: → 179 € pro Kind

### Einkommenssteuertarif 2001/ 2002

#### Nullzone:

0 € - 7.235 € → 0 % Steuersatz

#### 1. Progressionszone:

7.236 € - 9.251 € → 19,9 % - 22,2 % Steuersatz

#### 2. Progressionszone:

9.252 € - 55.007 € → 22,2 % - 48,5 % Steuersatz

#### Proportionalzone:

> 61.375 € → 53 % Steuersatz

## Preisberechnung – Kalkulation

Bezugspreis	Handlungskosten	Gewinn	Verkaufszuschläge
Bezugspreis	Rohgewinn		

Rohgewinn auf den Basispreis prozentual aufschlagen → Kalkulationszuschlag

Rohgewinn auf den Nettoverkaufspreis prozentual aufschlagen → Handelsspanne