

Inhalt

Kapitel 1	3
Das deutsche Rechtssystem.....	3
1. Die deutsche Rechtsgeschichte und ihre Entwicklung.....	5
2. Die Strukturen der Gerichte in der Bundesrepublik Deutschland.....	6
3. Das deutsche Rechtssystem.....	8
4. Meilensteine der deutschen Mitgliedschaft in der EU.....	10
5. Beispiele und Empfehlungen von deutschen Rechtsexperten.....	11
Quiz.....	12
Multiple Choice Quiz	13
Kapitel 2	15
Vertragsrecht.....	15
1. Was ist ein Vertrag?.....	16
2. Vertragsabschluss und Pflichten der Parteien.....	18
3. Musterverträge	19
4. Kündigung	20
5. Vertragsverletzung und Rechtsmittel bei Vertragsverletzung	21
Rücktrittsrecht	22
Quiz.....	23
Multiple Choice Quiz	23
Kapitel 3	26
Arbeitsrecht	26
Story	27
Gesetzliche Grundlagen	27
1. Arbeitsvertrag.....	28
2. Different types of employment (e.g. part time/ for a definite period etc).....	30
3. Grundpflichten der Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer).....	32
4. Grundlegende Rechte der Arbeitnehmer aufgrund von Rechtsvorschriften	33
5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	35
Quiz.....	36
Multiple Choice Quiz	37
Kapitel 4	39
Wirtschaftsrecht.....	39

Story	40
1. Was ist eine Firma?.....	41
2. Mögliche Unternehmensformen	42
3. Special forms in forming companies	44
4. Kartell und Wettbewerbsrecht in Deutschland.....	47
5. Company liquidation	Chyba! Záložka není definována.
Quiz.....	48
Multiple Choice Quiz	48
Kapitel 5	51
Wichtige Aspekte des öffentlichen und des zivilen Rechts	51
Story	52
1.Rechtskräftigkeit von Hochzeiten und Scheidungen	52
2. Scheidungs und Trennung-Verordnung.....	54
3. Das Sozialsystem	55
3.Steuerpflichten	57
Quiz.....	58
Multiple Choice Quiz	58
Kapitel 6	61
Datenschutzrichtlinien	61
Story	62

2.

Kapitel 1

Das deutsche Rechtssystem

Learning outcomes

Erkläre die Grundprinzipien des deutschen Rechtssystems

Lerne etwas über den Prozess der nationalen Gesetzgebung des Landes

Erhalte grundlegende Kenntnisse in wichtigen Aspekten der nationalen Gesetzgebung, welche für eine Arbeitsaufnahme und den Umzug nach Deutschland relevant sind

Lerne etwas zur Ausrichtung der Judikative in der Bundesrepublik Deutschland.

Story

Herta and Ralf sind zwei Senioren (63 Jahre), welche zusammen in Hamburg leben. Sie haben drei Jahre in den Niederlanden gelebt und wohnen nun in Hamburg.

Sie sind sehr glücklich, dass Sie seit dem 01. April sich stärker politisch, im Rahmen des Seniorenmitwirkungsgesetz, engagieren können.

Diese Gesetzgebung soll die Rechte von älteren Menschen stärken und definiert einen Handlungsspielraum der aktiven Partizipation von älteren Menschen. Diese Gesetzgebung wurde 2017 im Berliner Bundestag verabschiedet.



Grundinformationen zu Deutschland

Deutschland ist eine föderale Demokratie, basierend auf dem Grundgesetz. Die Bundesregierung besteht aus 16 Bundesländern. Deutschlands Hauptstadt und größte Metropole ist Berlin, wo sich die Regierung befindet. Deutschland ist mit rund 82 Millionen Einwohnern eines der bevölkerungsreichsten Mitgliedstaaten der EU.

Wegen seines historischen Hintergrunds gibt es eine systematische Organisation und die Unterteilung der Verantwortung für die Gesetzgebung zwischen Staat, Regierung und den Gerichten. Seit der Wiedervereinigung gilt das deutsche Grundgesetz als die deutsche Verfassung mit Grundrechten, welche für alle Bürger und Staatsangehörige gelten. Im Mittelpunkt steht die Würde des Menschen und die Gleichheit aller Menschen, welche in allen Gesetzgebungen gewahrt werden muss.

1. Die deutsche Rechtsgeschichte und ihre Entwicklung

Nach dem zweiten Weltkrieg gliederte sich das Deutsche Reich in vier Zonen, die



von den Siegermächten von den Vereinigten Staaten, Frankreich, Großbritannien und die Sowjetunion besetzt. Obwohl die Hauptstadt Berlin im Osten gehörte, bildeten sich vier Sektoren auch hier. Westberlin und Westdeutschland wurde von den Vereinigten Staaten, Frankreich und Großbritannien und Ost-Berlin von der Sowjetunion kontrolliert. Es gab immer mehr

Konflikte und Meinungsverschiedenheiten zwischen den Siegermächten und schlussendlich ereignete sich im Jahr 1949 die Teilung Deutschlands in zwei Staaten. Im Westen entstand die Bundesrepublik Deutschland am 23. Mai mit der vorübergehenden Hauptstadt Bonn. Im Osten entstand der Deutschen Demokratischen Republik am 7. Oktober mit der Hauptstadt Ost-Berlin, die war von nun an mit einer Genehmigung überlassen werden.

Da immer mehr Menschen die DDR verlassen wollten und eine Flucht nach Westdeutschland versuchten, begann die DDR-Regierung am 13. August 1961 mit dem Bau der Berliner Mauer, die durch Berlin führte. Diese Wand trennte Ost- und West-Berlin in verschiedene Teile. Die Trennung des Landes stieß auf Unmut bei der Bevölkerung und so setzen sie sich für eine Öffnung der Grenzen im Jahr 1989 intensiv

ein. Der Widerstand der Bevölkerung wurde seitens der Regierung erhöht und die Grenze zur Bundesrepublik Deutschland am 9. November 1989 eröffnet. Ab diesem Tag ein Vereinigtes Deutschland besteht: die Bundesrepublik Deutschland.

2. Die Strukturen der Gerichte in der Bundesrepublik Deutschland

Deutschland hat ein Zivilrechtssystem, basierend auf römisches Recht mit einigen Referenzen auf das germanische Recht. Das Bundesverfassungsgericht (Bundesverfassungsgericht) ist der Bundesgerichtshof zuständig für Verfassungsfragen, mit der Macht der gerichtlichen Kontrolle. Straf- und Privatrecht sind auf nationaler Ebene in das Strafgesetzbuch und das Bürgerliches Gesetzbuch kodifiziert. Eine Besonderheit des deutschen Rechtssystems ist die Aufteilung der Justizbehörde in mehreren speziellen Jurisdiktionen. Laut Verfassung gibt es fünf spezielle Gerichtsbarkeiten der Gleichstellung. Dies sind ordentlichen Gerichtsbarkeit (d. h. Zivil- und Strafsachen zuständig), Verwaltungsgerichtsbarkeit, Steuerhoheit, soziale Gerichtsbarkeit und Arbeitsgerichtsbarkeit (Artikel 95 des Grundgesetzes). Jede besondere Zuständigkeit ist unabhängig und hat verschiedene Stadien der Beschwerde.

Bundesgerichtshof

Deutschlands oberste Gerichtshof ist der Bundesgerichtshof, welcher spezialisiert ist für Zivil- und strafrechtlichen Fällen. Es ist das höchste Berufungsgericht inquisitorischen BGH. Das Bundesarbeitsgericht, das Bundesverwaltungsgericht, das Bundessozialgericht und der Bundesfinanzhof sind für andere Angelegenheiten verantwortlich.

Bundessozialgericht (BSG)

Das Bundessozialgericht gibt es seit dem 1. Januar 1954. Die Einweihung des das Bundessozialgericht fand am 23. März 1955 bei die erste öffentlichen Sitzung stattfand. Das Bundessozialgericht ist zuständig für Revisionen gegen Urteile der Landessozialgerichte bzw. für Sprungrevisionen gegen Urteile der Sozialgerichte.

Bundesfamiliengericht

Laut Artikel 23 b des deutschen konstitutionelle Gericht (GVG) ist ein Abschnitt des Amtsgerichts zuständig für die Entscheidung der Familiensachen seit 1976.



Bundesarbeitsgericht

Das Bundesarbeitsgericht mit Sitz in Erfurt, ist das höchste Gericht in Deutschlands Arbeitsgericht System. In der Arbeitsgerichtsbarkeit ist das Bundesarbeitsgericht von großer Bedeutung. Als einem obersten Bundesgericht der Gerechtigkeit hat das Gericht die Konsistenz von Gerichtsentscheidungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zu fördern und Lücken in der bestehenden Gesetzgebung aufzudecken .

Bundesfinanzhof

Der BFH (Bundesfinanzhof) ist einer der fünf obersten Bundesgerichten Deutschlands, gegründet nach Artikel 95 des Grundgesetzes. Es ist beim Bundesgericht Beschwerde für Steuer- und Zolleinnahmen Angelegenheiten in Fällen, die die untergeordnete Instanz, nämlich die Finanzgerichte bereits gehört haben.

1. Das Bundesverwaltungsgericht

Das Bundesverwaltungsgericht (Bundesverwaltungsgericht) gehört zu den fünf obersten Bundesgerichten Deutschlands. Es ist das Gericht der letzten Instanz in der Regel in allen Fällen des Verwaltungsrechts, vor allem Streitigkeiten zwischen Bürgern und Staat. Es hört Appelle der Obergerichtsverwaltungen, welche die Beschwerden von Bürgern über Gerichtsentscheidungen der Verwaltungsgerichte bearbeiten.

An der Spitze des Bundesverwaltungsgerichts steht der Präsident. Er ist Dienstvorsitzender der Richter und der nichtrichterlichen Bediensteten des Bundesverwaltungsgerichts. Daneben ist er auch selbst als Richter tätig. Die Richterinnen und Richter des Bundesverwaltungsgerichts üben ihre Rechtsprechungstätigkeit in Senaten aus. Der Geschäftsverteilungsplan legt die Zuständigkeiten fest.

3. Das deutsche Rechtssystem

Das deutsche Rechtssystem gehört zur Familie europäischen Rechtssysteme und wird überwiegend als Zivilrecht eingestuft. Das Grundgesetz (Verfassung) ist die wichtigste Grundlage des Rechtssystems, hierbei werden auch die Gesetze der Europäischen Union und der internationalen Gemeinschaft auch in Betracht mitberücksichtigt.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Deutschlands Verfassung - bekannt als Grundgesetz - ist am 23. Mai 1949 in Kraft getreten. Die Basis für unser gemeinsames Zusammenleben ist das Grundgesetz. Das Grundgesetz ist die nationale Verfassung Deutschlands. In ihm sind unsere wichtigsten Regeln enthalten. Das Grundgesetz sichert Ihnen zu, dass Ihre Menschenwürde geschützt ist, unter anderem durch Gesetze und die Polizei. Dazu gehört auch, dass Sie Ihre Persönlichkeit frei entfalten können, solange Sie nicht die Rechte anderer verletzen.

Ein wichtiger Grundsatz ist außerdem, dass alle Menschen in Deutschland gleich sind. Egal welches Geschlecht, welche sexuelle Orientierung, Herkunft, Religion oder politische Anschauung jemand hat. Polizistinnen und Polizisten sowie auch Richterinnen und Richter dürfen Sie aufgrund dieser Merkmale nicht anders behandeln. Und auch am Arbeitsplatz oder im Alltag sind Diskriminierungen verboten. Diese Grundrechte sind rechtlich bindend und gelten gleichermaßen für die drei Zweige der Regierung: Exekutive, legislative und Judikative. Die deutsche Rechtsordnung entstand in Anlehnung an das römische Rechtssystem und untergliedert sich in das **zivile** und in das **öffentliche** Recht:

- *Öffentliches Recht* beschäftigt sich mit den Rechtsbeziehungen zwischen dem Bürger und dem Staat oder öffentlichen Akteuren.

Das öffentliche Recht beinhaltet folgende Kategorien der Gesetzgebung:

- *Verfassungsrecht*
- *Verwaltungsrecht*
- *Strafrecht*
- *Verwaltungs- und Zivilrecht*

- *Öffentliches Recht* bezieht sich auf gesetzliche Grundlagen mit Verordnungen bezüglich des bürgerlichen Lebens, nämlich die Angelegenheiten zwischen den Individuen als Privatpersonen.

Gesetzgebung

Es ist jedoch nicht nur die Mitglieder des Deutschen Bundestages, die sind in der Lage, die Grundsätze zu schaffen, die neuen Gesetze zur Folge haben. Die Bundesregierung und der Bundesrat haben auch das Recht, Gesetzesvorschläge im Bundestag einzubringen.

Bundestag

Das nationale Parlament – in Deutschland heißt es „Bundestag“ – wählt die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler und kontrolliert die Regierung. Die Regierung kann auch abgewählt werden. Über Gesetze wird im Bundestag abgestimmt, die Mehrheit entscheidet. Die Minderheit muss die Entscheidung akzeptieren.

- Der Bundestag ist verantwortlich für die Übergabe von Bundesgesetzen, die dann von der Regierung umgesetzt werden.
- Wichtigsten Gesetzgebungskammer
- Alle Gesetze müssen durch den Bundestag genehmigt werden
- Die Abgeordneten werden alle 4 Jahre direkt gewählt

Bundesrat

- Gesetzgebende Behörde welche dem Bundestag unterliegt
- Vertretung der Bundesländer
- Landesregierungen (Vertreter der Landesregierungen, in der Regel Premierminister und andere Minister)

Der Bundesrat ist ein "Parlament der Länderregierungen". Nur wer in einer Landesregierung Sitz und Stimme hat, kann Mitglied des Bundesrates sein (Artikel 51 Abs. 1 GG). Die Opposition in den einzelnen Ländern hat keine Möglichkeit, sich im Bundesrat unmittelbar Gehör zu verschaffen.

Gemäß **Artikel 51 Absatz 2 des Grundgesetzes** hat jedes Land mindestens drei Stimmen, Länder mit mehr als zwei Millionen Einwohnern haben vier, Länder mit mehr als sechs Millionen Einwohnern fünf, Länder mit mehr als sieben Millionen Einwohnern sechs Stimmen.

Wenn Du die Arbeit des Bundesrates einmal live erleben möchtest, kannst Du dich auf der Seite des Bundesrates für einen 90 minütigen Besuch anmelden: <http://www.bundesrat.de/DE/service-en/besuch-plenum-en/besuch-plenum-en-node.html>

4. Meilensteine der deutschen Mitgliedschaft in der EU

Die Demokratischen Deutschlands, deren Entwicklung aus der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg stattfand, war, mit Frankreich, direkt an der Gründung der Europäischen Gemeinschaft (Europäische Union - EU) beteiligt. Deutschland gehört zu den sechs Gründungsmitglieder der EU und den größten finanziellen Geldgebern.

"Wir müssen eine Art Vereinigte Staaten von Europa schaffen. Der erste Schritt bei der Bildung der europäischen Familie muss eine Zusammenarbeit zwischen Frankreich und Deutschland sein (Churchill 19.9.1946)". Sagte Churchill am 19.09.1945.

Am 25. März 1957 wurden die Römischen Verträge unterzeichnet. Unterzeichner waren die Benelux-Staaten, Frankreich, Italien und Deutschland. Mit der Wiedervereinigung Deutschlands wurde die Europäische Union durch den Vertrag von Maastricht 1992 realisiert. In den folgenden Jahrzehnten kamen viele neue Mitglieder beigetreten. Mit dem Ziel einer Integration der Wirtschafts-, Kultur-, Justiz- Gesetzgebungen sowie der Schaffung geschlossenen europäischen Einheit.

Die Einfügung des Artikel 23 als so genannter "Europaartikel" in das Grundgesetz (1993) sowie das Integrationsverantwortungsgesetz und die Novellierung des Gesetzes über die Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (EUZBLG) 2009 stärkte die Mitwirkungsrecht der einzelnen politischen Gremien innerhalb Deutschlands. Der Vertrag von Lissabon eröffnet erstmals den nationalen Parlamenten - und damit auch dem Bundesrat - unmittelbare Mitwirkungsrechte gegenüber der EU. Es bestehen zahlreiche Verpflichtungen der EU zur direkten Unterrichtung der nationalen Parlamente.





5. Beispiele und Empfehlungen von deutschen Rechtsexperten

1. Was müsste Jemand wissen, der innerhalb der EU wandern will?

Das sind zum einen die Grundfreiheiten hinsichtlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Und dabei ist es auch sehr wichtig, welche Art der Arbeitsmigration es ist. Sind es klassische Grenzgänger, oder Saisonarbeiter und es sind es qualifizierte Fachkräfte. Für die unterschiedlichen Personengruppen gelten unterschiedliche Bestimmungen.

Innerhalb der EU ist auf der Grundlage der Freinehmerfreizügigkeit eine Wanderungsbewegung vergleichsweise einfach. EU- Bürger brauchen ja kein Visum. Man kann die Staaten der EU mit dem normalen Ausweisdokument betete.

2. Was wären zentrale Ansprechpartner?

Die Bundesagentur für Arbeit, sie ist zentrale Anlaufstelle und stellt auch vielfältige Informationen für Arbeitsmigranten auf unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung. Aber auch im handwerklichen Bereich die Industrie- und Handelskammern. Ich denke Kammern und Arbeitgeberverbände haben aufgrund der

Fachkräfteproblematik ein großes Interesse sich in diesem Thema einzubringen. Evtl. könnten diese auch als Experten zu solchen Fortbildungen eingeladen werden.

3. Wo können im Internet Informationen aufgerufen werden?

Und das Internet verfügt über eine gute Basis an Quellen, die auch nicht alle nur auf deutscher Sprache sind. Und da kann ich drei Institutionen empfehlen:

- das BAMF (Zuständig für Drittstaaten und EU-Bürger) – dort gibt es eine Erstinformation: wie kann man die Freizügigkeit nutzen?
- die Bundesagentur für Arbeit: da findet man Informationen, wenn es um die Anerkennung von Abschlüssen geht. Die Seite bietet auch Information zu Sozialleistungen.
- EU-Kommissionen: es gibt ein Informationssammlung in allen Landessprachen. Das ist eine Basisplattform wo EU-Richtlinien bereitgestellt werden. Dort gibt es auch Informationen über das Arbeiten im Ausland: d.h. welche Erlaubnisse brauchen sie? Wie ist das mit der Gleichbehandlung?

Quiz

Nachdem Du dieses Kapitel gelesen hast, versuche auf die folgenden Fragen zu antworten und überprüfe somit dein Wissen zu den neu gelernten Inhalten.

- *Welche historische Erfahrung hat die Entstehung des deutschen Rechtssystems geprägt?*
- *Worauf basiert das deutsche Recht?*
- *Was sind die wichtigsten Gerichtshöfe?*
- *Welche Rechtstypen existieren in Deutschland?*
- *In wie viele Einheiten war Deutschland nach dem Krieg unterteilt?*
- *Wann ist Deutschland der EU beigetreten?*
- *Welche Auswirkungen hat die Mitgliedschaft in der EU auf die Rechtsprechung in Deutschland?*

Multiple Choice Quiz

Die jeweils konkrete Antwortversion ist in rot markiert.

1. Wie lange Bundesländer hat Deutschland?
 - a. 16
 - b. 8
 - c. 10
 - d. 12

a
2. Was stellt die Rechtsgrundlage Deutschlands dar?
 - a. Dem Staatenrecht
 - b. Dem Grundgesetz
 - c. Dem Europäischen Recht
 - d. Anderen internationalen Rechtsgrundlagen

b.
3. Länder, die in den zweiten Weltkrieg involviert waren:
 - a. Amerika, Frankreich
 - b. Belgien
 - c. England und die Sowjetunion
 - d. Keines der Länder

a..
4. Was sind Bundesgerichtshöfe in Deutschland?
 - a. Verwaltungsgericht
 - b. Gerichtshof und Finanzgericht
 - c. Sozialgericht und Familiengericht
 - d. All diese

d.
5. Wie heißt das höchste Gericht bei Streitigkeiten zum Arbeitsrecht?
 - a. Verwaltungsgericht
 - b. Bundesarbeitsgericht
 - c. Sozialgericht
 - d. Familiengericht

b.
6. In wie viele Teile war Deutschland nach dem zweiten Weltkrieg geteilt?

- a. 2
- b. 4
- c. 6
- d. 3

b.

7. Wann wurde der Vertrag von Rom unterzeichnet?

- a. 1949
- b. 1950
- c. 1957
- d. other year

c.

8. Welche der folgenden Akteure wird bei rechtlichen Belangen nicht durch das Bundesverfassungsgericht vertreten?

- ein. Bundestag
- b. Bundesrat
- c. Kanzler
- d. Präsident

c

9. Wann trat das Grundgesetz in Kraft?

- a. 1950
- b. 1949
- c. 1999
- d. other year

b.

10. Öffentliches Recht beinhaltet

- a. Verfassungsgesetze
- b. Verwaltungsrecht
- c. Zivilrecht und Strafrecht
- d. All diese

d.

2.

Kapitel 2

Vertragsrecht

Lernziele
Lerne etwas zu Aufbau und Bedeutung von Vertragsinhalten
Lerne etwas zu den unterschiedlichen Vertragformen anhand von Beispielen
Überprüfe in wie weit Verträge dazu dienen können Probleme auf der Basis von rechtlichen Grundlagen zu lösen.

Herta und Ralf haben einen Vertrag mit einer privaten Krankenversicherung- Sie würden gerne in eine gesetzliche Krankenversicherung wechseln, aber dies ist nicht möglich. Zudem ist der Abschluss einer Krankenversicherung für ältere Menschen in Deutschland sehr teuer.

1. Was ist ein Vertrag?

Ein Vertrag ist eine rechtlich durchsetzbare Vereinbarung zwischen zwei oder mehr Parteien, die eine Verpflichtung für das weitere Handeln vorgeben. Diese Vereinbarung bezeichnet man als „Vertrag“ und die rechtlichen Bedingungen, welche die Inhalte von Verträgen regeln sind im „Vertragsrecht“ verankert.



Verträge sind in der Regel durch die Gesetze des Staates geregelt, wo der Vertrag geschlossen wurde. In diesem Vertrag legen die Parteien ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten in Bezug auf den Vertrag nieder. Juristische Personen können Menschen (die rechtlich als "Personen" bezeichnet werden) oder Unternehmen, Gesellschaften mit beschränkter Haftung sein. Diese Verträge können nur ohne die Zustimmung eines Dritten geschlossen werden, wenn die Person unbeschränkt geschäftsfähig ist. In Deutschland sind Personen ab dem 18. Lebensjahr generell geschäftsfähig.

Rechtliche Grundlagen der Vertragsgestaltung

Vertragsrecht basiert auf dem bürgerlichen Gesetzbuch. Im bürgerliche Gesetzbuch ist durch §§ 145 ff BGB das Zustandekommen eines Vertrages geregelt. Der Vertragsfreiheit führt dazu, dass Personen die einen Vertrag abschließen deren

Inhalte weitgehend autonom gestalten können. Verträge gibt es im Schuldrecht, aber auch im Sachenrecht, Familienrecht und Erbrecht

Grundsätze der Vertragsfreiheit

- 1. Abschlussfreiheit:** Freie Entscheidung, ob man einen Vertrag abschließen will und so Rechte und Pflichten eingeht. Ausnahme: bei Monopolstellung besteht Abschlusszwang.
- 2. Gestaltungsfreiheit:** Inhalt des Vertrages kann frei ausgehandelt werden.
- 3. Formfreiheit:** Verträge können mündlich, schriftlich, oder auch durch schlüssiges Verhalten abgeschlossen werden. Ausnahme: gesetzliches Formerfordernis oder Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien



Formale Grundlagen

Zur Erstellung eines rechtskräftigen Vertrag benötigt man zwei entsprechende Absichtserklärungen. Diese werden als Angebot und Annahme bezeichnet. Die Willenserklärungen müssen hinreichend konkret sein (z. B. muss das Angebot alle wesentlichen Elemente beinhalten, um gültig zu sein).

Definition Angebot: „Das Angebot ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die einem anderen ein Vertragsschluss in der Weise angetragen wird, dass das Zustandekommen des Vertrages nur von dessen Einverständnis abhängt.“ Das Angebot muss so bestimmt sein, dass die Annahme durch eine bloße Zustimmung durch einen anderen erfolgen kann. Das heißt, das Angebot muss alle wesentlichen Bestandteile des Vertrages enthalten. Beispiel Kaufvertrag: Kaufpreis, Kaufgegenstand, Kaufparteien.

Der Inhalt eines Vertrages ist

1. ein Angebot und deren Konditionen

2. die Angebotsannahme, festgeschrieben in Form einer Unterschrift
3. Vertragskonditionen (Summe in Euro) und Zahlungsfrist
4. Geschäftsfähigkeit beider Vertragspartien
5. die Absicht beider Parteien für die Durchführung ihrer Versprechen
6. einklagbare Bedingungen und Konditionen, auch genannt als „Vertragsgegenstand“

Die Verträge können in verschiedenen Formen abgeschlossen werden. Im Allgemeinen ist es nicht notwendig, den Inhalt eines Vertrages schriftlich zu fixieren bzw. eine Mustervorlage zu verwenden. In der Praxis werden viele Vereinbarungen auch mündlich abgeschlossen.

Doch in manchen Situationen wird der Inhalt bei bestimmten Arten von Verträgen ist gesetzlich vorgeschrieben. Zum Beispiel: Mietverträge, Arbeitsverträge, Ehevertrag und Fehlervertrag

Beispiel Arbeitsvertrag (Arbeitsvertrag): Der Arbeitsvertrag regelt auf der Basis des Arbeitsrechts die Rechte und Pflichten zwischen den Vertragspartei zwischen einem "Mitarbeiter" und "Arbeitgeber".

Der Vertrag beinhaltet eine Menge von Bedingungen, die obligatorisch sind. Ein Arbeitsvertrag wird in Deutschland immer schriftlich abgeschlossen (Hill / King 2004).



2. Vertragsabschluss und Pflichten der Parteien

Ein Vertrag kommt grundsätzlich nur durch Angebot und Annahme zustande, also durch einen rechtlich verbindlichen Vorschlag der einen Partei, dem die andere Partei vorbehaltlos zustimmt. Nimmt sich beispielsweise jemand am Kiosk eine Zeitung weg, legt den entsprechenden Geldbetrag auf den Tisch (= **Vertragsangebot**) und der Verkäufer nimmt das Geld an (= **Vertragsannahme**), ist auf diese Weise ein **Kaufvertrag** zustande gekommen.¹ An diesem Beispiel wird auch deutlich, dass ein Vertrag entstehen kann, ohne dass die Vertragsparteien auch nur ein Wort miteinander wechseln oder etwas schriftlich festhalten. Verträge kommen vielmehr durch **Willenserklärungen** zustande und diese können **schriftlich, mündlich oder durch bloßes Handeln** abgegeben werden.

Gesetzliche Regelungen zum Zustandekommen von Verträgen

Gesetzliche Grundlage für die Regelung von Verträgen ist das Bürgerliche Gesetzbuch:

Gemäß § 145 BGB ist ein Vertragsangebot (Antrag) in der Regel verbindlich:

"Wer einem anderen die Schließung eines Vertrags anträgt, ist an den Antrag gebunden, es sei denn, dass er die Gebundenheit ausgeschlossen hat."

Die Verbindlichkeit einer Vertragsofferte kann mit Freizeichnungsklauseln wie *"Angebot frei-bleibend"* oder *"unverbindliches Preisangebot"* ausgeschlossen werden. Anders ist es jedoch bei der Vertragsannahme, diese ist **immer verbindlich**.

Nach § 146 BGB gelten Vertragsangebote automatisch nur für eine befristete Zeit:

"Der Antrag erlischt, wenn er dem Antragenden gegenüber abgelehnt oder wenn er nicht diesem gegenüber nach den §§ 147,1 1482 und 149 rechtzeitig angenommen wird."

§ 147 BGB besagt zudem:

"Der einem Anwesenden* gemachte Antrag **kann nur sofort angenommen werden**. Dies gilt auch von einem mittels Fern- sprechers oder einer sonstigen technischen Einrichtung von Person zu Person gemachten Antrag."

"Der einem Abwesenden* gemachte Antrag kann nur bis zu dem Zeitpunkt angenommen werden, in welchem der Antragende den Eingang der Antwort **unter regelmäßigen Umständen** erwarten darf."

3. Refer to sample contracts (Musterverträge)

Deutsches Recht unterscheidet zwischen gesetzlichen und vertraglichen schriftlichen Formvorschriften. Wenn die schriftliche Form gesetzlich erforderlich ist, muss das Dokument von dem Angebotsannehmer persönlich durch seine Unterschrift oder durch eine handschriftliche Markierung zertifiziert durch einen Notar authentifiziert werden. Bei einem Vertrag müssen beide Parteien auf das gleiche Dokument unterzeichnen. Die schriftliche Form kann durch die elektronische Form und durch öffentliche Beurkundung ersetzt werden.

Das Konzept einer Dokument/Urkunde (Urkunde) ist nicht im deutschen Recht verankert.



Checklists

Du findest ein paar Musterverträge unter: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/mustervertrag/>

Also dieser Seite findest Du zudem eine Checkliste zu wichtigsten Punkte, welche vor Vertragsunterzeichnung zu beachten sind: <https://www.verbraucherzentrale.de/englisch-neu>. There are written in English.

4. Kündigung

Ein Angebot ist normalerweise bindend; Das heißt, kann es nicht während der Periode der Gültig abgebrochen werden kann. Bei frühzeitiger Vertragsauflösung wird zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen Kündigung unterschieden:

In der Regel werden bei derartigen Vereinbarungen bereits im Vertrag die Kündigungsmodalitäten konkret festgelegt. Dazu gehört auch die zeitliche Befristung des Vertrags, was zur Folge hat, dass der Vertrag zum vorgesehenen Endtermin ausläuft. Eine Kündigung, die gegen die festgelegten Kündigungsfristen verstößt, ist nur per Absprache (aus Kulanz) möglich und in der Regel mit einer Ausgleichszahlung für entstandene Mehraufwendungen usw. verbunden. Dies ist individuell auszuhandeln. Eine Kündigung ohne Absprache und entgegen den festgelegten Kündigungsfristen, stellt einen Vertragsbruch dar und kann zu hohen Schadensersatzforderungen führen.

Anders verhält es sich bei der gesetzlich geregelten Kündigung aus wichtigem Grund (auch außerordentliche Kündigung). Die betreffenden Regelungen finden sich im § 314 BGB (sowie im § 543 für Mietverträge und im § 626 für Dienstverträge). Wichtige Kündigungsgründe können vertragliche Pflichtverletzungen oder erhebliche Änderungen der Verhältnisse (z. B. Insolvenz) sein, die ein Festhalten am Vertrag unzumutbar machen.

Neben den bisher genannten Formen der Kündigung, gibt es noch die so genannte ordentliche Kündigung, die bei Verträgen ausgesprochen werden kann, für die weder ein Vertragsende noch Kündigungsmodalitäten festgelegt sind. Dies ist oft bei mündlichen Verträgen und bei Gesellschaftsverträgen der Fall. Die ordentliche Kündigung bedarf keines Kündigungsgrundes, ist aber zumeist an das Setzen einer angemessenen Frist gebunden. Damit soll dem Vertragspartner Gelegenheit gegeben werden, sich auf das Auslaufen der Vertragsbeziehung einzustellen.

Für alle Formen der Vertragskündigung gilt, dass die vor der Kündigung vertraglich erbrachten Leistungen nicht zurückgefordert werden können und bereits

entstandene, aber noch unerfüllte Leistungspflichten (einschließlich offener Zahlungsverbindlichkeiten) vom Abbruch der Leistungsbeziehung unberührt (geschuldet) bleiben.

Sonstige Hinweise zum Thema Kündigung

Im § 309 Abs. 9 BGB ist festgelegt, dass eine Klausel in den AGB unwirksam ist, die festlegt, dass die Kündigungsfrist mehr als drei Monate vor der automatischen (stillschweigenden) Vertragsverlängerung abläuft.

Der § 313 Abs. 3 BGB legt ein Kündigungsrecht aus betrieblichen Gründen nieder.

Neben den bisher aufgeführten gesetzlichen Regelungen zur Kündigung, gibt es noch einige Sonderregeln für Dienstverträge und Werkverträge.

Es existieren noch weitere spezielle gesetzliche Kündigungsregelungen, zum Beispiel für Miet- und Darlehensverträge, die hier aber nicht weiter erörtert werden können.

5. Vertragsverletzung und Rechtsmittel bei Vertragsverletzung

Eine Vertragsverletzung liegt vor, wenn eine Partei die von ihr in einem Vertrag übernommenen Verpflichtungen in irgendeiner Form verletzt. Dies kann dadurch geschehen, dass Leistungen nicht erbracht werden (Nichterfüllung oder Unmöglichkeit); nicht rechtzeitig erbracht werden (Verzug); nicht ordnungsgemäß erbracht werden (Schlechterfüllung).

Soweit es sich dabei um Mängel des zu liefernden Gegenstandes handelt, hat die andere Partei einen Anspruch auf Gewährleistung. Soweit es sich um einen darüber hinausgehenden Schaden oder um eine andere Art von Schlechterfüllung handelt, hat die andere Partei einen Anspruch auf Schadensersatz, wenn die schuldende Partei eine Schuld trifft (positive Vertragsverletzung). Die Rechtsfolgen von Vertragsverletzungen sind unterschiedlich. Sie geben der anderen Partei entweder die Möglichkeit, den Vertrag zu kündigen oder von ihm zurückzutreten (Kündigung, Rücktritt), oder aber (bei einer Schuld der den Vertrag verletzenden Partei) Schadensersatz zu verlangen.

Im BGB sind zwei Formen der Vertragsverletzung geregelt:

- die vom Schuldner zu vertretende Unmöglichkeit der Leistung (Geschäftsunfähigkeit (§ 105 BGB))
- der Verzug.

Ausser diesen beiden Arten kann ein Vertrag noch in sehr verschiedener anderer Weise verletzt werden. Die Rechtsprechung behandelt diese weiteren Vertragsverletzungen unter der irreführenden Bezeichnung: positive Vertragsverletzung. Die Vertragsverletzung ist Rechtsbruch, weil Verträge grundsätzlich einzuhalten sind. Die V. ist in den allgemeinen Figuren der Leistungsstörung (Unmöglichkeit, Verzug, Pflichtverletzung und Gläubigerverzug) geregelt. Verletzt eine Partei eine Vertragspflicht, so entstehen regelmäßig sekundäre Pflichten auf eine Leistung oder sonstige Rechte. Forderungsverletzung, Schadensersatz, Rücktritt. Innerhalb der Europäischen Union gibt es ein besonderes Vertragsverletzungsverfahren gegen einzelne Mitgliedstaaten wegen Vertragsverletzung der Gemeinschaftsverträge.

Rücktrittsrecht

Das Recht, von einem Vertrag zurückzutreten, kann als **gesetzliches Rücktrittsrecht** bei **vertraglichen Leistungsstörungen** gegeben sein, wenn also ein Vertrag nicht oder nur mangelhaft erfüllt wurde, oder durch ein vertraglich vereinbartes Rücktrittsrecht, der so genannte [Rücktrittsvorbehalt](#).

Die gesetzlichen Regelungen für beide Varianten des Rücktritts gelten für alle *gegenseitigen Verträge*, also Rechtsgeschäfte bei denen eine Leistung und eine Gegenleistung (in der Regel: "Geld gegen Ware" bzw. "Geld gegen Leistung") vereinbart oder bereits bewirkt wurden. Typische gegenseitige Verträge sind: *Kaufvertrag, Werkvertrag und Dienstvertrag*. Auch der *Mietvertrag* und der *Arbeitsvertrag* sind gegenseitige Verträge, jedoch kann hier statt einem Rücktritt die [Kündigung aus wichtigem Grund](#) (auch außer- ordentliche Kündigung) das geeignete Rechtsmittel sein.

Für beide Varianten des Rücktritts gilt darüber hinaus, dass der erklärte Rücktritt endgültig ist. Somit kann derjenige, der vom Vertrag zurückgetreten ist, später auch keine Erfüllung der vertraglich vereinbarten Leistungen mehr verlangen, falls sich seine Interessen geändert haben. **Ein Rücktritt ist grundsätzlich unwiderruflich.**

Quiz

1. Wie sind die rechtlichen Grundlagen für Verträge zwischen Geschäftspartnern?
2. Was sind die wesentlichen Voraussetzungen, um einen rechtlich durchsetzbaren Vertrag zu schaffen?
3. Was sind die wichtigsten Vertragsformen?
4. Welche Regeln gelten für Ungültigkeit, falsche Darstellung und Fehler bei Verträgen?

Multiple Choice Quiz

1. Was ist das deutsche Wort für contract
 - a. Vertrag
 - b. Vertragsrecht
 - c. Legal
 - d. Other word
2. What are the authority/capacity rules for entering contracts, for different commercial entities?
 - a. Authority on the basis of a law
 - b. Authority on the basis of an individual contract
 - c. Authority on the basis of apparent authority
 - d. all three
3. Was sind die wesentlichen Voraussetzungen, um einen rechtlich durchsetzbaren Vertrag zu schaffen?
 - a. zwei entsprechende Erklärungen: Angebot und Annahme
 - b. nur Angebot
 - c. nur Annahme
 - d. keiner von denen
4. Verträge gelten gemäß den Grundsätzen
 - a. der involierten Länder
 - b. Europa
 - c. NATO-Ankommen

d. sind nicht wichtig

a.

Welcher Paragraph regelt die verspäte Annahme?

a. § 164 GG

b. §186 GG

c. § 150 BGB

d. § 745 ArbSch

C.

6. Was sind die Hauptvertragsformen im deutschen Zivilgesetzbuch?

a. Kaufverträge

b. Arbeitsverträge

c. Verträge für Dienstleistungen

d. all diese Formen

d.

7. Deutsches Recht erlaubt

a. Präzedenzfälle

b. Folgebedingungen

c. beide

d. andere Arten von Bedingungen

c.

8. Der Vertrag enthält

a. nur ein Angebot

b. nur Annahme

c. Rechte und Pflichten der Parteien

d. alle von ihnen

d.

9. In Deutschland gibt es

a.. keine Mietverträge

b. keine wirklichen Arbeitsverträge

c. keine wirklichen Eheverträge

d. all diese Formen von Verträgen

d.

10. Der Arbeitsvertrag ist gültig mit der Unterschrift...?

a. Arbeitgeber

b. Arbeitnehmer

- c. beide
- d. Betriebsrat
- c.

2.

Kapitel 3

Arbeitsrecht

Lernziele

Lerne etwas über die Struktur und den Aufbau von Arbeitsverträgen

Lernen zwischen den verschiedenen Formen der Beschäftigung zu unterscheiden

Story

Herta und Ralf mehr als 10 Jahren in der gleichen Firma gearbeitet. Nun wohnen sie in Deutschland. Um die Deutschland zu Rentenansprüche aus ihrer Zeit in den Niederlande gültig zu machen, müssten sie einen Antrag an die Rentenkasse in den Niederlande stellen. Denn man muss immer einen Antrag an das Land stellen, in dem man zuletzt gearbeitet hat.

Gesetzliche Grundlagen

- Civil Code (Bürgerliches Gesetzbuch).
- Law on temporary employment (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz).
- Act on Working Hours (Arbeitszeitgesetz).
- Federal Data Protection Act (Bundesdatenschutzgesetz).
- Federal Family Allowance and Parental Leave Act (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz).
- Federal Leave Act (Bundesurlaubsgesetz).
- Maternity Protection Act (Mutterschutzgesetz).
- Part-time and Fixed-term Employment Act (Teilzeit- und Befristungsgesetz).
- Labour Court Act (Arbeitsgerichtsgesetz).

Was sind die wichtigsten Informationen für Arbeitsmigranten?

- Im Allgemeinen bietet das deutsche Arbeitsrecht ein hohes Maß an Schutz für die Mitarbeiter. Diese Bestimmungen sind nicht in einem Akt kodifiziert, sondern verteilen sich über mehrere Gesetze, einschließlich:
 - Kündigungsschutz: Ist wirksam nach sechs Monaten der Beschäftigung und im Betrieb von mehr als 10 Beschäftigten
 - das Arbeitszeitgesetz (begrenzt die tägliche/wöchentliche Arbeitszeiten und Ruhepausen und gesetzliche Feiertage)
 - Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit und Befristung
 - Das Gesetz zum gesetzlichen Mindestlohn.

1. Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag ist ein besonderer Vertragstyp für die Erbringung von Dienstleistungen und unterliegt dem §§ 611 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches. Bei der Ausfüllung des allgemeinen Rahmens von Arbeitsverträgen sind die dort festgeschriebenen Vereinbarungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie Arbeitsschutzbestimmungen zu beachten.



Work contract (Arbeitsvertrag)

Ein Arbeitsvertrag ist unerlässlich für jeden Job in Deutschland. Er enthält genaue Bestimmungen zu dem individuellen Arbeitsverhältnis. Daher sollte er sorgfältig gelesen werden und Rückfragen bei Unklarheiten gestellt werden oder wenn deren schriftliche Inhalte nicht mit den mündlichen Vereinbarungen übereinstimmen. Nach sorgfältiger Lektüre muss der Vertrag unterzeichnet werden, damit er rechtsverbindlich ist.

Wenn die Person keinen Arbeitsvertrag ausgehändigt hat, sollte dies Grund für Misstrauen - geben, staatliche Institutionen können in solchen Fällen helfen. Beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit, Berufsgenossenschaft, Industrie- und Handelskammern oder Arbeitgeberverbände.

Der Arbeitsvertrag regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die wichtigsten Bestimmungen sind die Beschreibung der Aufgaben und Vergütung, die Dauer der Probezeit, Stunden und am Arbeitsplatz, Zahlen zu

vereinbarten Nebenleistungen sowie Pausen und Urlaub-Vorschriften. Der Arbeitsvertrag nimmt in meisten Fällen Bezug auf einen aktuellen Tarifvertrag, den mit der jeweiligen Gewerkschaft der sektoralen Arbeitgeberverband geschlossen hat. Oft Arbeitsverträge beziehen sich auf Tarifverträge. Das heißt, die Tarifverträge gilt für den Arbeitsvertrag, auch wenn der Mitarbeiter kein Gewerkschaftsmitglied ist.

Arbeitszeit

Der Tarifvertrag sieht bei einer „Vollzeitbeschäftigung“ in der Regel zwischen 37 und 40 Stunden wöchentliche Arbeitszeit vor. Diese Arbeitszeit kann aber auch in Form von Überstunden überstritten werden. Oft gibt es flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit-Regelungen), mit denen Sie in Grenzen, auf Ihre Arbeitszeiten selbst zu entscheiden. In einigen Berufen gibt es Sonderzahlleistungen für Nachtarbeit und Arbeit an Feiertagen. Auf den normalen Stundenlohn werden dann sogenannte „Zuschläge“ aufaddiert.

Löhne und Gehälter

In Deutschland gibt es einen Mindestlohn welche bei 8,50 Euro pro Stunde liegt. Allerdings gibt es derzeit in einigen Branchen Ausnahmen. Viele haben ihre eigenen Mindestlöhne, welche deutlich höher sind. Andernfalls werden Löhne in Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt. Besteht kein Tarifvertrag in der entsprechenden Branche, kann die Höhe der Vergütung mit dem Arbeitgeber selbst ausgehandelt werden.

Soziale Sicherheit

Ein Mitarbeiter in Deutschland ist automatisch ein Mitglied des nationalen Systems der sozialen Sicherheit. Dieses System umfasst die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei Aufnahme der ersten Beschäftigung erhalten Sie durch den Rentenversicherungsträger einen Sozialversicherungsausweis (SV-Ausweis). Dieser enthält Familienname, Geburtsname, Vorname und die Versicherungsnummer. Bei bestimmten Berufen (z. B. Baugewerbe) muss der SV-Ausweis ein Lichtbild enthalten und Sie müssen ihn während der Arbeit ständig bei sich führen.



Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit zahlt der Arbeitgeber in der Regel während der ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit Ihr Entgelt weiter (Entgeltfortzahlungsgesetz).

Die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer müssen dem Arbeitgeber unverzüglich angezeigt werden. Spätestens am dritten Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit muss Ihr Arzt Sie untersuchen und eine Bescheinigung über Ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ausstellen. Der Arzt sendet die Bescheinigung an die Krankenkasse, wohingegen Sie sie Ihrem Arbeitgeber zuleiten müssen.

2. Different types of employment (e.g. part time/ for a definite period etc)

Viele Menschen, darunter die Mehrheit der Arbeiter, Angestellte und Beamte, erhalten einen zeitlich befristeten Vollzeitarbeitsvertrag. Die Vertragsdauer ist im Arbeitsvertrag angegeben. Nur bei einer unbefristeten Tätigkeit ist im Vertrag kein Auslaufdatum enthalten.

Eine wachsende Zahl von Menschen arbeiten Teilzeit (Teilzeitarbeit). Neben "normalen" Teilzeitarbeit, die Sozialversicherung ebenfalls unterliegen, gibt es auch sogenannte "Mini-Jobs", in denen der Arbeitnehmer bis zu 450 € pro Monat weitgehend ohne steuerliche Abzüge verdienen darf. Die Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung und/oder einer kurzfristigen Beschäftigung ist neben einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erlaubt. Werden von einer Person mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, so sind diese

zusammenzurechnen. Wird infolge der Zusammenrechnung die Geringfügigkeitsgrenze von 450 EUR überschritten, so werden diese Beschäftigungen nicht mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigungen, sondern als voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen gezählt.

Eine Möglichkeit der Anpassung an sich verändernde Bedingungen ist Teilzeitarbeit in ihren vielfältigen Erscheinungsformen. Das deutsche Arbeitssystem weist unterschiedliche Modelle der Arbeitszeitgestaltung auf wie z. B. persönliche tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Sabbaticals und schrittweisen Übergang in den Ruhestand sind flexible nur einige Formen der Arbeitsorganisation.

Arbeitgeber, die auf die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter reagieren nicht nur haben zufriedener Mitarbeiter, sondern auch von deren höheres Maß an Motivation bei der Durchführung ihrer Arbeit profitieren. Verbesserte Motivation führt zu höherer Produktivität und einen höheren Standard der Arbeit, die das Geschäft letztlich zugute kommen. Sprechen Sie offen mit dem Arbeitgeber über ihre Arbeitszeitwünsche. Die Bundesagentur für Arbeit kann Sie vor ab über die Vor- und Nachteile der verschiedenen Arbeitsformen beraten.

In welchen Fällen ist eine Befristung erlaubt?

- Ohne Begründung - max. zwei Jahre. - oder vier zeitlich befristete Arbeitsverträge (insgesamt nicht länger als zwei Jahre: zum Beispiel aufeinanderfolgende sechs-Monats-Verträgen).
- Kein Zeitabstand zwischen zwei befristete Verträge führt zu einen unbefristeten Vertrag. In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zu verklagen und einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten.
- Ein unbefristeter Vertrag entsteht ebenfalls nach deutschem Recht, wenn der befristete Vertrag endet aber der Arbeitnehmer seine Beschäftigung weiterhin ausführt.

Diese Regeln sind dem "Teilzeit- und Befristungsgesetz" (TzBfG) entnommen, welches den rechtlichen Rahmen für die Gestaltung von Arbeitsverträgen darstellt.



3. Grundpflichten der Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer)

Fast jeder Arbeitsvertrag besteht aus allgemeinen Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat die Macht und diktiert die Bedingungen des Arbeitsvertrages ohne Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Weil die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer der schwächste ist, orientiert sich das Gesetz (Klausel 305 ff BGB - BGB) am Schutz des Arbeitnehmers. Dies bedeutet, dass nicht alles, was im Vertrag steht gesetzlich erlaubt ist.

Falls im Vertrag fixierte Bedingungen nicht zulässig sind, ist der Vertrag möglicherweise ungültig. Bei Unsicherheiten kann ein Rechtsbeistand (Anwalt) hinzugezogen werden und so Streitfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht verhandelt werden.

Im Zivilrecht trägt die Partei, die den Fall verliert, die Gerichtsgebühren und die Anwalts- und Gerichtskosten von der obsiegenden Partei zu zahlen. In arbeitsrechtlichen Fällen ist das anders. In der ersten Stufe der Gerichtsbarkeit und bezahlt jede Partei, seinen eigenen Anwalt - unabhängig davon, welche Partei gewinnt oder verliert, das kann teuer werden. Deshalb ist die Rechtsschutzversicherung (Rechtsschutzversicherung) notwendig.

Wer ist in Deutschland geschäftsfähig?

In Deutschland ist das Mindestalter für Festanstellung in einem Unternehmen 15. Kinderarbeit ist verboten, unter dem Kind-Schutz-Gesetz (Jugendarbeitsschutzgesetz). Kinder, die weniger als 18 Jahre aber immer noch in Vollzeit Ausbildungen auch Beschränkungen in Bezug auf die Anzahl der Stunden sind können sie arbeiten. Wer im Alter von 15 und oben und nicht mehr in der Vollzeitausbildung für bis zu acht Stunden am Tag (40 Stunden pro Woche) in eine angemessene Rolle eingesetzt werden. Wichtig ist hierbei, dass die Aufgaben der physischen und psychischen Belastbarkeit entspricht.

Auszubildende können in einem Unternehmen vertraglich eine Berufsausbildung absolvieren, welche besondere Gestaltungsgrundsätze aufweist. Über die Gestaltung von Auszubildenden und die Inhalte von Berufen und deren spätere Arbeitsmarktchancen berät die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer Berufsberatung. Ein Termin zur Beratung kann bei der zuständigen Bundesagentur vereinbart werden.

4. Grundlegende Rechte der Arbeitnehmer aufgrund von Rechtsvorschriften



4.1. Mutterschutzgesetz

Seit dem 01.01. 2017 gibt es in Deutschland neue rechtliche Bestimmungen im Mutterschutzgesetz. Vom Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Geburt darf der Arbeitgeber den Mitarbeiter nicht beschäftigen.

- Art der Arbeit erlaubt ist beschränkt, d.h. Tätigkeiten aus denen eine Gefährdung für das Kind hervorgehen könnten sind verboten.
- Es kann keine Erwerbsarbeit sechs Wochen vor der Geburt oder acht Wochen nach der Geburt stattfinden.
- Stillende Mütter haben Anspruch auf besondere Stillzeiten von mindestens einer halben Stunde zweimal pro Tag oder eine Stunde täglich.

Elternzeit

Elternzeit kann bis zum dritten Lebensjahr des Kindes genommen werden – sowohl von Männern, als auch von Frauen.

Hierbei ist zu beachten: Die Elternzeit führt dazu, dass der Vertrag “auf Eis gelegt” wird. Das bedeutet, dass ein Vertragsverhältnis besteht, aber kein Anspruch auf Bezahlung damit einhergeht.

Beide Parteien haben Rechte und Pflichten zu beachten. Das bedeutet, dass beide loyal zueinander sein müssen - zum Beispiel darf der Arbeitnehmer nicht ohne Wissen des Arbeitsgebers einer anderen Beschäftigung nachgehen. Dies stellt einen Kündigungsgrund dar. Es ist rechtlich Möglichkeit, während der Elternzeit Teilzeit zu arbeiten, dies bedarf allerdings der Zustimmung des Arbeitgebers.

Wie beantragt man eine Elternzeit?

Elternzeit muss sechs Wochen vor Inanspruchnahme beim Arbeitgeber beantragt werden. Hierfür empfiehlt sich ein Anschreiben:

”Sehr geehrte Damen und Herren,

ich nehme elternzeit für meinen Sohn, geboren am, für die Zeit vom ... bis zum“

Abschließend muss der Brief unterschrieben werden und die Elternzeit kann beantragt werden.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit kann einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen werden, diese darf allerdings nicht mehr als 30 Wochenstunden betragen. Hierbei ist es egal, ob die Arbeitsstunden auf einen oder mehrere Arbeitgeber oder in selbstständiger Form ausgeübt werden.

Staatliche Unterstützung - Elterngeld

Das Elterngeld ist eine einkommensabhängige Leistung, die den Eltern in den ersten Lebensmonaten des Kindes eine Reduzierung oder Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit ermöglichen soll. Maximal können 14 Monatsbeträge Basiselterngeld in Höhe von 1.800 EUR und 8 Monatsbeträge Elterngeld Plus in Höhe von 900 EUR bezogen werden. Durch den Geschwisterbonus und den Mehrlingszuschlag lässt sich die Förderung noch weiter erhöhen. Das Elterngeld wird durch den Staat ausgezahlt.

Mit der Einführung des Elterngeld Plus und der vier zusätzlichen Partnerschaftsbonusmonate zum 01.01.2015 wurde das bestehende Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) grundlegend reformiert.

Beantragung

Bei der Beantragung des Elterngeldes muss zwischen dem Bezug von bisherigem Elterngeld (Basiselterngeld) und Elterngeld Plus gewählt werden. Dies müssen die Eltern monatsweise festlegen, können dies aber nachträglich noch ändern. Monate, in denen die Mutter Mutterschaftsleistungen erhält, gelten als Monate, für die sie Basiselterngeld bezieht. In diesen Monaten kann dementsprechend nur Basiselterngeld bezogen werden, der Bezug von Elterngeld Plus ist nicht möglich.

Weitere Informationen sind auf der Seite des Bundesministeriums zu finden: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/fragen-und-antworten--elterngeldplus-und-partnerschaftsbonus/73798?view=DEFAULT>

Arbeitsaufnahme nach der Elternzeit

Der Arbeitnehmer kann das Recht jederzeit zur Arbeitsstelle zurückzukehren, da er bestehender Arbeitsvertrag vorliegt. Allerdings entscheidet der Arbeitgeber, ob die vorherige Tätigkeit auch in Teilzeit ausgeübt werden kann. Manche Arbeitgeber bieten eine betriebliche Kinderbetreuung an um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken. Zudem gibt es in Deutschland einen staatlichen Rechtsanspruch auf einen Platz zur Kinderbetreuung.

5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Voraussetzungen einer wirksamen ordentlichen Kündigung im Überblick:

1. Ordnungsgemäße Kündigungserklärung
2. Einhaltung der Schriftform
3. Angabe von Kündigungsgründen (nur wenn individual-, kollektivvertraglich oder gesetzlich vorgesehen)
4. Einhaltung der Kündigungsfrist

5. Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer

6. Bei Ausspruch der Kündigung durch einen Vertreter des Arbeitgebers:
Voraussetzungen der Stellvertretung nach §§ 164 ff. BGB

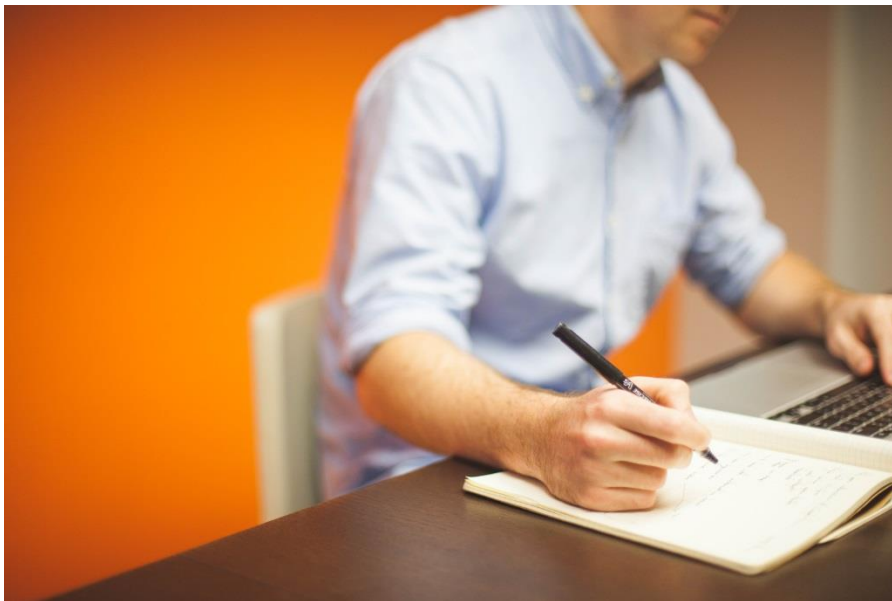
Rechtliche Grundlage von Kündigungen: German Employment Protection Act
(*Kündigungsschutzgesetz* – KSchG)

Es gibt drei verschiedene Arten in der Begründung für eine Kündigung:

1. betriebsbedingt

2. verhaltensbedingt – beispielsweise durch das Brechen von Vertragsregeln seitens des Arbeitnehmers

3. personenbedingt – z.B. durch eine längere Krankheit



Quiz

- Welche Informationen stehen im Arbeitsvertrag?
- Was sind die Arten der Beschäftigung in Deutschland?
- Bitte erwähnen Sie einige Pflichten des Arbeitgebers
- Was bedeutet Elternzeit?

Multiple Choice Quiz

1. der Arbeitsvertrag regelt
 - A. nur Pflichten der Mitarbeiter
 - B. Rechte des Arbeitgebers
 - c. Rechte und Pflichten von Beiden
 - d. nichts davonc.

2. Was enthält ein Arbeitsvertrag?
 - A. nur die Beschreibung der Arbeitsaufgaben
 - B. nur Vergütung
 - c. nur Arbeitszeiten
 - d. alle genannten Punkted.

3. Wie hoch ist der Mindestlohn pro Stunde in Deutschland?
 - a. 12 €
 - b. 6 €
 - c. 8,50 €
 - d. 9 €c.

4. in Deutschland ist ein Mitarbeiter automatisch Mitglied des nationalen Sozialversicherungssystem
 - a. nicht immer
 - b nur wenn er möchte
 - c. ja
 - d gibt es nicht in Deutschlandc.

5. Was sind die Arten der Beschäftigung in Deutschland?
 - A. nur Teilzeit
 - b nur für einen bestimmten Zeitraum.
 - c.nur Vollzeit
 - d alle Formen sind möglichd.

6. Welches Gesetz regelt die Teilzeitbeschäftigung ?
 - a. Teilzeitgesetz
 - b. Befristungsgesetz
 - c. Unbefristet
 - d. keines davona.

7. EU-Bürger dürfen in Deutschland in welchem Vertragsverhältnis arbeiten?

- a. nur in Teilzeit
- B. nur Vollzeit
- c. nur in einem Unternehmen
- d. auch als selbständige
- d.

8. Wer bestimmt die Bedingungen des Arbeitsvertrages?

- a. der Arbeitgeber
- b. der Mitarbeiter
- c. beide
- d. keiner von ihnen
- a.

9. Welches ist das Mindestalter für eine reguläre Beschäftigung in der Wirtschaft in Deutschland?

- a. 15
- b. 20
- c. 18
- d. nichts davon
- a.

10. Wie beantrage ich Elterngeld?

ein. In schriftlicher Form und bei Ihrem Elterngeldamt

- b. nur bei Ihnen Elterngeldstelle
- c. im Krankenhaus
- d. bei der Hebamme
- a.

2.

Kapitel 4

Wirtschaftsrecht

Lernziele

Differenziere zwischen den verschiedenen Firmentypen und deren spezifischen Eigenschaften

Bekomme einen Überblick über die Pflichten und Rechte des Wirtschaftsrechts

Story

Herta and Ralf möchten sich, nachdem sie zehn Jahr bei einer Firma angestellt waren, selbstständig machen. Sie haben ein bisschen Bedenken, aufgrund ihres Alters. In Deutschland allerdings steigt, aufgrund der demografischen Entwicklung, derzeit der Durchschnittsalter der erwerbstätigen Personen

Für ihre Idee müssen sie allerdings zunächst ein Patent anmelden und ihre Krankenversicherung wechseln. Selbstständige zahlen in Deutschland einen anderen Beitrag als abhängig Beschäftigte oder Rentner.

1. Was versteht man unter Wirtschaftsrecht?

Unter Wirtschaftsrecht versteht man die Gesamtheit der Rechtsvorschriften, die die Rechtsbeziehungen der am Wirtschaftsleben beteiligten Organisationen und Personen regeln. Während im liberalen Staat das Prinzip der Vertragsfreiheit bestimmend ist, greift der soziale Rechtsstaat in vielfältiger Weise ordnend und lenkend in das Wirtschaftsleben ein. Zum Wirtschaftsrecht im klassischen Sinn gehören Kodifizierungen wie Teile des BGB, das Handels- und Gesellschaftsrecht, Wertpapierrecht, Börsen- und Versicherungsrecht sowie der gewerbliche Rechtsschutz. Des Weiteren zählen hierzu das Währungs-, Geld- und Münzwesen, das Steuerrecht, das Kartellrecht, das Kammerrecht, v. a. der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern, und das Recht der Wirtschaftsaufsicht. Zur sozialen Marktwirtschaft gehören insbesondere das Individual- und Kollektivarbeitsrecht sowie Regelungen zur Wirtschaftsförderung, z. B. Subventionierungen und Konjunkturprogramme. Grundlage für das Tätigwerden des Staates heute ist u. a. das Stabilitätsgesetz. Wesentlicher Bestandteil des Wirtschaftsrechts ist auch das Haushaltsrecht des

Bundes und der Länder. Zum Wirtschaftsrecht i. w. S. zählen auch das EG-Recht und das Recht der internationalen Wirtschaftsorganisationen.

1. Was ist eine Firma?



Ein Unternehmen ist eine wirtschaftlich-finanzielle und rechtliche Einheit, für die das erwerbswirtschaftliche Prinzip konstituierend ist – im Gegensatz z.B. zu öffentlichen Betrieben.

Privatrechtliche Unternehmen sind Unternehmen, die einem privaten Eigentümer gehören. Hier steht das Ziel der Gewinnmaximierung im Vordergrund.

Öffentlich-rechtliche Unternehmen hingegen befinden sich im Eigentum des Staates. Öffentliche Unternehmen unterliegen einem "öffentlichen Zweck" und dürfen nicht ausschließlich oder überwiegend der Gewinnmaximierung dienen.

Eine Besonderheit des deutschen Gesellschaftsrechts ist die Unterscheidung zwischen "kleine industrielle Einheit" und einem kommerziellen Betrieb, einem Handelsunternehmen. Handelsunternehmen müssen im Handelsregister eingetragen werden. Gesetzliche Grundlage ist das Handelsgesetzbuch.

Nicht-kommerzielle Unternehmen können freiwillig in das Handelsregister eingetragen werden und werden dann wie Geschäftsleute behandelt. Wenn sie keinen Gebrauch von dieser Möglichkeit machen, unterliegen sie der German Civil Code (BGB) und nicht dem Handelsgesetzbuch.

Die Frage, ob ein Unternehmen kommerziell ist basiert, auf der Entscheidung ob der Geschäftsbetrieb eine kommerzielle Einrichtung im Hinblick auf seine Art und

Umfang erfordert (§ 1 HGB). Entscheidende Kriterien sind in erster Linie der Umsatz, die Anzahl der Mitarbeiter, die Höhe der betrieblichen Vermögensbestandteile, das Kreditvolumen, sowie die Anzahl der Standorte bzw. Niederlassungen. Umsätze von mehr als 250.000 Euro sind in der Regel ein Indiz für die Tatsache, dass im Rahmen einer kleinen gewerblichen Einheit überschritten wurde.

Eine kleines Industrieunternehmen kann von einer einzelnen Person als Kleinunternehmer oder eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts Gesellschaft in Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts-Partnerschaft (GbR) ausgeführt werden. Ein-Mann-Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sind einzelne Händler (e.K. = e.Kfm, männlich oder e.k. = e.Kfr., weibliche), eine offene Handelsgesellschaft (oHG), Kommanditgesellschaft (KG) und ein ein-Mann-Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH & Co. KG, GmbH & Co. oHG).



2. Mögliche Unternehmensformen

Die häufigste Art von Unternehmensorganisationen in Deutschland ist die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) nach dem Gesetz über die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG).

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) ist eine Kapitalgesellschaft, die zugleich als Handelsgesellschaft im Sinn des Handelsgesetzbuchs (HGB) gilt. Aufgrund der Haftungsbeschränkung der Gesellschafter ist sie eine äußerst beliebte Gesellschaftsform mittelständischer Betriebe.

Die GmbH und ihre Rechtsstellung: Als Kapitalgesellschaft gilt die GmbH als eigenständige juristische Person, ist also Träger von Rechten und Pflichten. Die GmbH ist außerdem eine Handelsgesellschaft im Sinne des HGB.

Gründung einer GmbH: Zur Gründung einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) ist mindestens eine Person nötig (1-Personen GmbH). Die Gesellschafter können natürliche oder juristische Personen sein. Als Handelsgesellschaft entsteht die GmbH erst mit ihrer Eintragung ins Handelsregister.

Im Rahmen der Gründung muss ein notariell beglaubigter Gesellschaftsvertrag geschlossen werden, in dem neben Firma, Sitz und Gegenstand der GmbH auch die Höhe des Stammkapitals und die Verteilung der Stammeinlage auf die einzelnen Gesellschafter geregelt sein muss.

Das Mindeststammkapital für GmbHs beträgt 25.000 €, davon muss die Hälfte, also 12.500 €, bei Gründung eingezahlt werden. Ausnahme: Für die Gründung einer Unternehmergesellschaft (UG), die rechtlich eine Sonderform der GmbH darstellt, wird nur 1 € Stammkapital benötigt.

OHG - Was ist eine Offene Handelsgesellschaft?

Die OHG ist eine Personengesellschaft mit solidarischer Haftung der Gesellschafter. Ihr Zweck ist auf den Betrieb eines Handelsgewerbes unter einer Firma gerichtet. Die OHG ist eine Personengesellschaft, deren Zweck auf den Betrieb eines Handelsgewerbes unter gemeinschaftlicher Firma gerichtet ist. Als Kaufmann im Sinne des Handelsgesetzbuches (HGB) ist die OHG zur doppelten Buchführung verpflichtet und muss sich im Handelsregister eintragen lassen.

Haftung der Gesellschafter in einer OHG

Die Gesellschafter haften den Gläubigern unmittelbar und unbeschränkt mit ihrem vollen Vermögen (Privat- und Gesellschaftsvermögen) für die Gesellschaftsschulden. Eine Beschränkung der Haftung gegenüber Dritten (Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden) ist unwirksam.

Eine OHG besteht aus zwei oder mehr natürlichen oder juristischen Personen die solidarisch füreinander haften.

Tritt ein Gesellschafter in die OHG ein, haftet er auch für die bis zu seinem Eintritt entstandenen Verbindlichkeiten (Schulden). Umgekehrt gilt auch: Scheidet ein Gesellschafter aus, haftet er noch weitere 5 Jahre solidarisch für die unter seiner Beteiligung entstandenen Verbindlichkeiten.

3. Special forms in forming companies

Personengesellschaften

Die Rechtsform einer Partnerschaftsgesellschaft kann nur von Freiberuflern, wie z.B. Ärzte oder Anwälte gewählt werden. Neben Vermögenswerten der Kommanditgesellschaft haften die Partner auch persönlich an die Gläubiger für Verbindlichkeiten der Partnerschaft. Sie können jedoch die Haftung für Schadensersatzansprüche wegen defekter Ausübung der freien Berufe (auch unter Verwendung von allgemeinen Geschäftsbedingungen) an den Partner, der die professionelle Leistungserbringung im Rahmen der Partnerschaft oder zu begrenzen Verwalten Sie und überwachen sie unter seiner Verantwortung.

Das Recht der Personengesellschaften ist nur sehr prägnant in der Partnerschaft Companies Act geregelt worden. Durch die Möglichkeit der Gründung einer GmbH für einige Freiberufler hat Interesse in dieser Rechtsform gesunken. Personengesellschaften sind in das Registrieren von Partnerschaften auf das Amtsgericht eingetragen werden.

Stille Gesellschaft

Die Stille Gesellschaft besteht nur im Innenverhältnis und ist daher nach außen nicht erkennbar. Der Stille Gesellschafter bringt sich mit Geld oder einer Dienstleistung in die Gesellschaft ein. Er ist am Gewinn beteiligt, seine Beteiligung am Verlust kann ausgeschlossen werden. Begrenzte Kontrollrechte entstehen an den Stillen Gesellschafter, als eine Frage des Prinzips, das kann er nur verlangen schriftliche Mitteilung des Jahresabschlusses und Einblick in die Bücher und Papiere zu haben, um ihre Richtigkeit zu prüfen. Nach Auflösung der Gesellschaft hat der Stille Gesellschafter einen Anspruch auf Auszahlung von seinem Konto. Eine passive Balance verpflichtet nicht zur Nachzahlung als eine Frage des Prinzips, aber irrelevant wird. Bei Abweichung von der gesetzlichen Regelung (typisch), ist es eine Frage der eine atypisch stille Beteiligung zum Beispiel, wenn der Stille Gesellschafter erhält mehr Kontrollrechte oder beteiligt sich an der Verwaltung oder ähnliches.

EWIV Europäische Interessenvereinigung

Die EWIV ist die erste, dem europäischen Recht unterstehende Unternehmensform, aufgrund derer wirtschaftliche Interessen verfolgt werden können. Diese

supranationale Unternehmensform soll es vor allem kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) erleichtern, in europäischen Förderprojekten zusammenzuarbeiten.

Die EWIV unterscheidet sich von anderen Gesellschaften hauptsächlich durch ihren Zweck. So kann eine EWIV dazu benutzt werden, bestimmte gemeinsame Aktivitäten zu entwickeln, die für das einzelne Mitglied zu teuer wären, um auf diese Weise seine Effizienz zu steigern. Wegen dieses Hilfscharakters muss die Tätigkeit der EWIV mit der wirtschaftlichen Tätigkeit ihrer Mitglieder verknüpft sein.

Die Gründung einer EWIV setzt zwingend die Teilnahme von mindestens zwei Mitgliedern aus zwei Mitgliedstaaten sowie die Durchführung einer wirtschaftlichen Tätigkeit voraus. Der Begriff der Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit wird weit ausgelegt. So können neben privaten auch öffentliche Einrichtungen eine EWIV gründen, wenn einige der Aktivitäten einen wirtschaftlichen Charakter aufweisen.

Grundsätzlich steht der Gründung einer EWIV zu Forschungszwecken nichts im Wege. Der Begriff der wirtschaftlichen Tätigkeit wird von Kommission und Mitgliedstaaten weit ausgelegt, sodass hierunter nicht nur Tätigkeiten mit wirtschaftlichem Charakter fallen, sondern auch solche mit wirtschaftlicher Zweckbestimmung, die einen großen Teil der Forschungsaktivitäten ausmachen. Da die EWIV volle Rechtsfähigkeit besitzt, kann die Beteiligung der EWIV als Partner oder Koordinator an EU-Forschungsprojekten erfolgen.

Zu den Voraussetzungen der Gründung einer EWIV sind in der VO eine Anzahl von Verboten aufgelistet, um der Hilfsfunktion der EWIV gerecht zu werden. Eine EWIV darf höchstens 500 Personen beschäftigen. Zudem darf eine EWIV weder Leitung noch Kontrolle übernehmen. Die Mitglieder der EWIV haften gemeinsam unbeschränkt gesamtschuldnerisch für die Verbindlichkeiten der Vereinigung. Für eine flexible Umsetzung wird außerdem auf ein Gründungskapital der Gesellschaft verzichtet. Zur Finanzierung sind jedoch sämtliche Einlageformen möglich, zum Beispiel durch Geld-, Sach- oder Industrieanlagen sowie durch Know-how oder Technologien.

Kleine- und Mittelständische Unternehmen

Kleinstunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden in der EU-Empfehlung 2003/361 definiert. Danach zählt ein Unternehmen zu den KMU, wenn es nicht mehr als 249 Beschäftigte hat und einen Jahresumsatz von höchstens

50 Millionen € erwirtschaftet oder eine Bilanzsumme von maximal 43 Millionen € aufweist.

KMU-Schwellenwerte der EU seit 01.01.2005

Unternehmensgröße	Zahl der Beschäftigten	und	Umsatz €/Jahr oder	Bilanzsumme €/Jahr
kleinst	bis 9		bis 2 Millionen	bis 2 Millionen
klein	bis 49		bis 10 Millionen	bis 10 Millionen
mittel	bis 249		bis 50 Millionen	bis 43 Millionen

Diese Schwellenwerte gelten für Einzelunternehmen. Bei einem Unternehmen, das Teil einer größeren Gruppe ist, müssen je nach Höhe der Beteiligung die Mitarbeiterzahl und der Umsatz bzw. die Bilanzsumme der Gruppe mit berücksichtigt werden. Für statistische/empirische Analysen werden die KMU in der Regel nach der Zahl der Beschäftigten bzw. der Umsatzgröße abgegrenzt:

- Kleinstunternehmen: bis 9 Beschäftigte und bis 2 Millionen € Umsatz/Jahr
- Kleines Unternehmen: bis 49 Beschäftigte und bis 10 Millionen € Umsatz/Jahr und kein kleinstes Unternehmen
- Mittleres Unternehmen: bis 249 Beschäftigte und bis 50 Millionen € Umsatz/Jahr und kein kleinstes oder kleines Unternehmen

Verflechtungen von KMU mit anderen Unternehmen können in den amtlichen Statistiken (noch) nicht berücksichtigt werden.



4. Rechtliche Besonderheiten bei einer Firmengründung

Neuland betreten viele Gründer bei rechtlichen Fragen, wenn sie eine Firma gründen. Doch diese sind von großer Bedeutung bei der Firmengründung und sollten nicht vernachlässigt werden. Schließlich sollte das Unternehmen unter einer geeigneten Internetadresse zu finden sein. Der Firmenname sollte klar und eindeutig sein. Ein Markenschutz für die Produkte und Dienstleistungen sichert die Position im Wettbewerb. Allerdings dürfen Sie nicht außer Acht lassen, dass diese Themen keine Einbahnstraße sind. Wenn Sie eine Firma gründen, müssen Sie auch darauf achten keine bestehenden Schutzrechte zu verletzen.

Kartell und Wettbewerbsrecht

Für Geschäfte in Deutschland gilt das deutsche Kartellrecht, d.h. das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) und das EG-Kartellrecht, d.h. die Artikel 81 und 82 EWG-Vertrag und die Fusionskontrollverordnung haben in der Praxis eine identische Bedeutung. Das Bundeskartellamt setzt sowohl das deutsche als auch das europäische Kartellrecht durch. Darüber hinaus wird das Kartellrecht von Landeskartellbehörden durchgesetzt, während das EG-Kartellrecht von der EG-Kommission durchgesetzt wird.

Unfaire Handelspraktiken unterliegen dem Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). In der Praxis fallen die meisten Fälle unter das allgemeine Verbot des § 1 UWG und unterliegen daher der Rechtsprechung. § 1 UWG sieht vor, wer im Wettbewerb zu wettbewerbsrechtlichen Zwecken gegen die guten Sitten verstößt, ist Gegenstand einer Unterlassungs- oder Schadensersatzklage. Die UWG wird von privaten Parteien, insbesondere von Konkurrenten, sowie von privaten Verbraucherorganisationen aber seltens von Regierungsbehörden vor Gericht durchgesetzt.

Patentrecht

Durch Patente kann geistiges Eigentum von Privatpersonen geschützt werden. Patente unterliegen dem Patentgesetz und werden auf Anordnung des Deutschen Patent- und Markenamtes in München erteilt und im Patentregister eingetragen und im Patentamtsblatt bekannt gemacht. Das Verfahren zur Erteilung von Patenten ist kostenpflichtig. Nur neue Erfindungen, die eine kommerzielle Nutzung erlauben, können patentiert werden. Nur der ursprüngliche Antragsteller (mit Ausnahme einer früheren Anwendung der Erfindung in einem Vertragsstaat der Pariser Union) hat das Recht, ein Patent zu erteilen. Ausländer können unter denselben Bedingungen wie deutsche Staatsangehörige ein Patent beantragen. Der Schutz wird für einen Zeitraum von 20 Jahren ab der Registrierung gewährt. Der Patentinhaber oder im Falle einer exklusiven Lizenzvereinbarung der Lizenznehmer kann eine gerichtliche Verfügung gegen eine rechtswidrige Nutzung einer patentierten Erfindung durch Dritte beantragen. Dieses "Vorbeugungsrecht" gewährt einen vorübergehenden Schutz und ist wirksam, sobald die Patentanmeldung vom Patentamt bekannt gegeben wird.

Handels- und Gesetzbuch

Quiz

- Welche Unternehmenstypen gibt es in Deutschland?
- Bitte nennen Sie einige Sonderformen deutscher Unternehmen
- Was bedeutet EWIV
- Was ist die häufigste Geschäftsform in Deutschland?
- Wann wurde das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch aktualisiert?
- Welches sind die Schritte für die Liquidation eines Unternehmens in Deutschland?

Multiple Choice Quiz

1. Was benötigt man vor einer Firmengründung?
 - a. einen Namen

- b. ein polizeiliches Führungszeugnis
- c. einen Businessplan
- d. einen Namen und einen Businessplan
- d.

2. Was ist das Acronnim für Unternehmen mit beschränkter Haftung?

- a. GmbH
- b. GbR
- c. AG
- d. oHG
- a.

1. AG heißt

- a. Aktiengesellschaft
- b. Allgemeine Partnerschaft
- c. Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- d. alle Antworten sind falsch
- a.

2. Wofür steht die Abkürzung EEIG

- a. European Economic Interest Grouping
- b. a German commercial company
- c. a German industrial company
- d. a SME
- a.

3. Welche Geschäftsformen sind in Deutschland am meisten verbreitet?

- a. SMEs
- b. GmbH
- c. GbR
- d. KG
- a.

6. In welcher Geschäftsform wurden im 19 Jahrhundert die meisten Firmen geführt?

- a. KG
- b. GmbH
- c. SME
- d. OHG
- a.

7. Which companies are the engine og German economy?

- a. GmbH
- b. SME
- c. KG
- d. OHG
- b.

8. Wann trat die Allgemeine Handelsgesetzbuch in Kraft?

- a. 1843
- b. 1861
- c. 1870
- d. 1884
- b.

9. Wann fand die letzte Änderung des Allgemeinen Deutschen Handelsgesetzbuch statt?

- a. 1870
- b. 1900
- c. 1884
- d. 1861
- c.

2.

Kapitel 5

Wichtige Aspekte des öffentlichen und des zivilen Rechts

Bekomme einen Überblick über wichtige Aspekte des Ehe-und Scheidungsrecht

Lerne die rechtlichen Regelungen zu Mietverträgen und dem Erwerb von Immobilien

Lerne die unterschiedlichen Arten von Versteuerungen kennen

Story

Ralf und Herta denken zu heiraten, aber sie sind ein bisschen besorgt da sie in der Vergangenheit schon einmal verheiratet waren. Ihre Ehe wurden in den Niederlanden bereits rechtskräftig geschieden. Nun müssen sie die Dokumente, welche die Rechtsgültigkeit der Scheidung beglaubigen bei dem Standesamt in Deutschland vorlegen. Da beide der katholischen Religion angehören, haben sie zwei Fest. Zuerst heiraten sie auf dem Standesamt und im zweiten Schritt in der Kirche.

1. Rechtskräftigkeit von Hochzeiten und Scheidungen

Verheiratet oder nicht, mit Kindern oder ohne Kinder, alleinerziehend oder mit Partnerin bzw. Partner ... in Deutschland existieren neben der traditionellen Ehe von Mann und Frau viele Formen des Zusammenlebens. So können inzwischen auch gleichgeschlechtliche Paare offiziell zusammenleben und Kinder aufziehen. Auch das Zusammenleben von Paaren verschiedener Nationalitäten und Religionen ist üblich

Ehen und Lebenspartnerschaften gelten legale Gewerkschaften oder "rechtlich bindende Verträge" zwischen den beteiligten Personen. Während Lebenspartnerschaften wurden im Jahr 2001 rechtlich anerkannt (und den Weg für gleichgeschlechtliche Partnerschaften ebnete), ist Ehe traditionell von Anfang an in der Verfassung geschützt. Alle, die heiraten oder eine Lebenspartnerschaft in Deutschland eingehen zuerst physisch an ein Standesamt für eine standesamtliche Trauung erscheinen muss. Das ist eigentlich alles, die was nötig ist, und die große Mehrheit der Paare nicht weiter gehen. Die Kosten für die Standesamt Hochzeit (und Dokumentenverarbeitung) kann reichen von 65 € bis 200 € und die Zeremonie in der Regel erfolgt in deutscher Sprache so kann es ratsam, einen Dolmetscher anwesend sein.

Paare planen zu heiraten oder eine Lebenspartnerschaft in Deutschland eingehen sollte so bald wie möglich mit den rechtlichen Formalitäten loslegen. Mehrere Monate, ist nicht zu früh. In der Regel Dinge entsorgt werden in wesentlich kürzerer Zeit als das, aber eine Reihe von rechtlichen Fragen, vor allem frühere Ehen können schaffen einen Streit.

Wann ist eine Eheschließung rechtskräftig?

In Deutschland muss eine gültige Ehe beim Standesamt (Standesamt), durchgeführt werden, unabhängig davon, ob die Trauung kirchlich ist oder nicht. In Deutschland gibt es Religionsfreiheit per Gesetz.. Dieses Recht gehört zu den wichtigsten Grundrechten, der deutschen Verfassung. Es gibt hier Menschen, die ihre Religion im Stillen verfolgen. Andere zeigen ihren Glauben nach außen hin. Und wieder andere wollen mit Religion gar nichts zu tun haben. All das gehört zur Religionsfreiheit. Dies bedeutet, dass Menschen selbst entscheiden können ob sie sich kirchlich und standesamtlich oder nur standesamtlich trauen wollen. Bevor eine kirchliche Trauung erfolgen kann, muss allerdings eine Trauung beim Standesamt durchgeführt worden sein.

Wenn Sie beschließen zu heiraten, kontaktieren Sie die zuständige Botschaft oder Konsulat und die örtlichen Magistrat (Standesamt). Fragen Sie an diesen Orten welche Unterlagen benötigt werden. Die Anforderungen variieren von Region zu Region und möglicherweise gibt es zusätzliche Anforderungen abhängig von der Nationalität, dem bisherigen Familienstand und anderen Umständen eines oder beiden Partner.

Welche Dokumente brauche ich, um eine rechtskräftige Ehe schließen zu können?

- Ein gültiger Reisepass
- Eine offizielle Geburtsurkunde
- Nachweis von mindestens 21 Tagen ununterbrochener Aufenthalt in Deutschland (Dies kann über eine Meldebescheinigung von der lokalen Anmeldeamt erfolgen)
- Nachweis der einzelnen Ledigkeitsbescheinigungen
- Geburtsurkunden der Kinder (falls vorhanden)
- Schriftlicher Fragebogen aus dem Standesamt

Personen, die bereits verheiratet waren müssen entweder eine Sterbeurkunde des früheren Ehepartners oder einen Beweis dafür, dass die Ehe durch Scheidung endgültig aufgelöst wurde, vorlegen. Ersteres ist in der Regel kein Problem; Letzteres ein Felsen, auf denen viele Ehe Pläne zerstört worden sind. Dieses Scheidungsurteil muss in Deutschland eine Rechtsgültigkeit haben. Denn nach den allgemeinen Grundsätzen des Staats- und Völkerrechts entfalten Gerichtsurteile und vergleichbare Hoheitsakte unmittelbare Rechtswirkungen grundsätzlich nur im Gebiet des Staates, in dem sie erlassen worden sind. Jedem Staat steht es frei, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen er ausländische Hoheitsakte anerkennt, soweit er nicht durch Staatsverträge gebunden ist. Auch die Lösung des Ehebandes ist somit zunächst nur in dem Staat wirksam, in dem sie erfolgte (vgl. Anerkennung einer ausländischen Scheidung) und bedarf zur Anerkennung meist eines gesonderten Verfahrens.



Beglaubigte Übersetzungen von nicht-deutschsprachige Dokumentation können auch erforderlich sein und das Ausgabedaten sollte nicht älter als sechs Monate sein. Bei der Überprüfung der Echtheit von Dokumenten werden häufig die Oberlandesgerichte involviert.

Rechtliche Konsequenzen durch das Eingehen einer Ehe:

- Eine Heirat ist eine Grundlage für die Erlangung der Aufenthaltsbewilligung, wenn einer der Partner Ausländer ist
- die Annahme des Namens des Partners
- die Verpflichtung, einen Partner finanziell zu unterstützen und den Besitz im Fall der Partner trennen.
- Hinterbliebenenrente
- Schutz vor einer Zeugenaussage gegen einen Partner vor Gericht
- die Fähigkeit, die biologischen Kinder eines Partners adoptieren.
- Gemeinsame Versteuerung

Einen deutschen Staatsangehöriger zu heiraten führt nicht automatisch deutsche Staatsbürgerschaft, aber. Abhängig von Ihrer Staatsbürgerschaft können Sie später auf Einbürgerung beantragen.

Finanzielle Konsequenzen basierend auf dem Bürgerlichen Gesetzbuch

Ehegattenunterhalt während der Ehe wird in Deutschland als "Familienunterhalt" bezeichnet. Nach dem deutschen bürgerlichen Gesetzbuch (Bürgerliches Gesetzbuch) sind Ehegatten in Deutschland gesetzlich verpflichtet, sich gegenseitig zu unterstützen ("Haushaltsgeld"). Verpflichtungen können in einem Ehevertrag von beiden Partnern bestimmt werden. Durch eine Heirat erfolgt zudem ein Wechsel der Steuerklasse und es entsteht ein gemeinsames zu versteuerndes Haushaltseinkommen. Zudem besteht die Möglichkeit eine gemeinsame Krankenversicherung abzuschließen.

2. Scheidungs und Trennung-Verordnung

In Deutschland ein verheiratetes Paar kann in der Regel nur Scheidung einzureichen wenn das Paar mindestens ein Jahr getrennt war ("Jahr der Trennung", "Trennungsjahr").

Nach drei Jahren Trennung wird die Ehe in der Regel als beendet und eine offizielle Scheidung bei Gericht kann stattfinden. Die Ehegatten sind nicht automatisch verpflichtet, im Jahr der Trennung Ehegattenunterhalt zu zahlen. Somit muss die empfangende Ehegatte Ehegattenunterhalt von dem anderen Ehegatten geltend machen.

In der Regel hat der Ehegatte mit dem geringeren Einkommen Anspruch auf Ehegattenunterhalt während des Jahres der Trennung. Auch nach der Scheidung kann dieser Anspruch geltend gemacht werden. Ansprüche können in einer Scheidungsfolgenvereinbarung rechtskräftig geregelt werden.

Eine Scheidungsfolgenvereinbarung ist ein Vertrag zwischen scheidungswilligen Ehegatten, in dem Regelungen für eine Scheidung getroffen werden. Die Ehegatten einigen sich über das Sorgerecht, regeln den Kindesunterhalt, einigen sich über die Verteilung des Vermögens und Hausrates. Etwaige Ausgleichsleistungen aufgrund des Zugewinnausgleiches werden festgelegt.

Nach der Scheidung gilt jedoch in der Regel der Grundsatz der persönlichen Verantwortlichkeit. In den letzten Jahren wurde die Gerichte in Deutschland sehr streng und orientierte sich stärker an dem Grundsatz der Eigenverantwortung. So ist jeder Ehegatte in der Regel verantwortlich für seinen eigenen Unterhalt. Je nach Bestimmungen des Ehevertrages wird aber dennoch häufig vor Gericht ein Ehegattenunterhalt eingeklagt.

Compensation for the increase in communal property ("Zugewinnausgleich")

Wenn durch die Eheleute kein notarieller Ehevertrag eingerichtet wurde, ist jede Partei berechtigt, die Hälfte des Kapitalwert der von den Ehegatten einzuklagen, welches während der Ehe erwirtschaftet wurde.

Dieses Verfahren nennt man "Zugewinnausgleichsverfahren". "Zugewinn" ist die positive Differenz (Gewinn) zwischen dem Wert des Besitzes eines jeden Ehegatten vor der Ehe und ihren Wert und am Ende der Ehe.

3. Das Sozialsystem

Das deutsche System der Sozialversicherung bietet einen umfassenden Schutz gegen die Wechselfälle des Lebens. Basis dafür ist das so genannte Solidaritätsprinzip. Das bedeutet, dass jeder Versicherte nach seiner (finanziellen) Leistungsfähigkeit zur Finanzierung der Sozialversicherung beiträgt. Andererseits sind die Leistungen grundsätzlich für alle Versicherten gleich. Die Sozialversicherung basiert auf fünf Säulen:

- Krankenversicherung

- Pflegeversicherung
- Rentenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Unfallversicherung

Die Teilnahme an der Deutschen Sozialversicherung ist weitgehend staatlich geregelt. Der deutsche Gesetzgeber sieht Arbeitnehmer fast ausnahmslos als besonders schutzbedürftig an, da diese ja auf ihre Arbeitskraft angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt sicherzustellen. Arbeitnehmer sind deshalb grundsätzlich „automatisch“ in allen fünf Zweigen der Sozialversicherung abgesichert. Dabei handelt es sich fast immer um eine so genannte Pflichtversicherung. Diese kommt sofort mit Aufnahme der Beschäftigung zum Tragen. Sie kann auch nicht durch Absprachen oder Verträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer umgangen werden. Nur Selbstständige müssen sich eigenständig versichern.

Beitragshöhe Die Beiträge richten sich immer nach der Höhe des Bruttogehalts aus der Beschäftigung. Andere Einnahmen (zum Beispiel aus Vermietung und Verpachtung oder Kapitalerträgen) werden grundsätzlich nicht berücksichtigt. Für die Beitragspflicht des Entgelts gibt es eine Obergrenze, die so genannte Beitragsbemessungsgrenze. Nur bis zu diesem Betrag werden Beiträge berechnet. Das gilt für alle Versicherungszweige, allerdings sind die Grenzwerte unterschiedlich hoch. Seit dem 1. Januar 2015 sind die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung neu geregelt. Den deutschlandweit einheitlichen Beitragssatz in Höhe von 14,6 Prozent teilen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber in gleicher Höhe. Darüber hinaus kann jede Krankenkasse einen individuellen Zusatzbeitrag erheben, der vom Versicherten allein getragen wird.

Wie nutzt man das Gesundheitssystem?

Bei leichteren Krankheiten, zum Beispiel einer Erkältung oder Kopfschmerzen, können Sie Medikamente direkt in einer Apotheke kaufen. Die Mitarbeitenden dort können Sie auch beraten. Wenn Sie schwer krank sind und zum Arzt möchten, müssen Sie zuerst zum Sozialamt gehen. Dort bekommen Sie einen speziellen Krankenschein. Mit diesem Schein können Sie dann zu einer Ärztin oder einem Arzt gehen. Den Arztbesuch und die Medikamente bezahlt das Sozialamt. Um stärkere Medikamente zu bekommen, gibt Ihnen der Arzt ein Rezept, mit dem Sie in eine Apotheke gehen.

Auch ausländische Mitbürger haben das Recht auf Sozialleistungen. Zum Beispiel können ausländische Familien in Deutschland Kindergeld (Kindergeld) von der Regierung beantragen. Wenn sie Versorgungsleistungen durch die Arbeit in Deutschland für einen längeren Zeitraum ansammeln, stehen ihnen diese Leistungen auch dann zu, wenn sie Deutschland bereits wieder verlassen haben.

3. Steuerpflichten

Deutschland erhebt eine Steuer auf das Einkommen von natürlichen Personen. Die Einkommensteuer ist eine jährliche Steuer auf die Einkünfte im Kalenderjahr und wird im Voraus von dem Bruttolohn abgezogen. Sie fällt in folgenden Bereichen an:

- Land-und Forstwirtschaft
- Geschäftsbetrieb
- Selbstständigkeit*
- abhängiger Beschäftigung
- Kapitalvermögen
- Vermietungen und Pachten und
- Sonstigen Einkünfte aus § 22 EStG

(z. B. Einkommen aus einer Rente aus dem gesetzlichen Rentenversicherungsfonds oder Einnahmen aus privaten Verkäufen)

*) Self-employment / Dependent employment as per § 2 Paragraph 1 of the German Income Tax Act (EStG)



In Deutschland wird zwischen zwei Arten der Einkommenssteuer differenziert: Volle Einkommenssteuerschuld und teilweise Einkommenssteuerbefreiung. Am Ende eines Kalenderjahres erfolgen haben Sie die Möglichkeit durch die Abgabe einer Steuererklärung eine stückweise Rückerstattung der Steuern zu erhalten.

Die Abgabe einer Steuererklärung ist verpflichtend. Weitere Informationen und Hilfestellung bei der Erstellung einer Steuererklärung kann durch einen Steuerberater eingeholt werden. Die Inanspruchnahme eines Steuerberaters ist kostenpflichtig.

Full liability to pay income tax in Germany

Wenn Ihr primärer Aufenthaltsort in Deutschland befindet, müssen Sie hier die Einkommensteuer zahlen. Dies bedeutet, dass alle Ihre Einkünfte, unabhängig davon, ob Sie dies in Deutschland bzw. im Ausland verdienen, in Deutschland (Prinzip des Welteinkommens) versteuert werden müssen.

Wenn Sie aus beruflichen Gründen nach Deutschland ziehen, Sie könnten überrascht sein, nachdem Sie einen Blick auf Ihre erste Gehaltsabrechnung tätigen: Brutto-Monatseinkommen und Nettogehalt weisen eine unterschiedliche Höhe auf. Zum Beispiel ein Brutto Gehalt von 5.000 € pro Monat, kann zu einem Nettogehalte von um €2.875 führen. Dieser Unterschied ist jedoch nicht der Besteuerung alleine geschuldet. Einige Beiträge zur Sozialversicherung werden in Deutschland direkt abgezogen. Neben Lohnsteuer müssen Sie die so genannte Solidaritätszuschlag (5,5 % von Ihrer Einkommensteuer) bezahlen sowie die Kirchensteuer (Kirchensteuer). Die letztere Art Steuer in Deutschland gilt jedoch nur, wenn Sie ein registriertes Mitglied der katholischen oder lutherischen evangelischen Religion in Deutschland sind.

Steuerrelevante Informationen über Mitarbeiter, z. B. die Zahl ihrer Kinder oder ihrer Religionszugehörigkeit sind in ihrer elektronischen Lohnsteuerkarte (Elektronische Lohnsteuerkarte) registriert. Sie müssen nur dem Arbeitgeber mit Ihre Steuer-Identifikationsnummer und das Geburtsdatum nennen, und dann erhält er Zugriff auf alle relevanten steuerlichen Informationen aus der deutschen zentralen Steuerverwaltung (Bundeszentralamt Für VDMA-) und fügen Sie zu der Firma Gehaltsliste.

Quiz

- Was bedeutet eine gültige Ehe in Deutschland?
- Was sind die Unterschiede zwischen einer Ehe und eine zivile Forschungsprojekte?
- Bitte erwähnen Sie einige Vorschriften der Dorce und Trennung
- Was sind die Arten der sozialen Sicherheit in Deutschland?
- Welche Akquisitionsmöglichkeiten gibt es in Deutschland?
- Wo gibt es Steuerpflicht in Deutschland?

Multiple Choice Quiz

- (1.) was bedeutet eine gültige Ehe in Deutschland?
- a. eine Heirat, welche auf dem Standesamt durchgeführt wird
 - b. wenn beide Partner unterzeichnet haben

- c die Eheschließung als großes Fest stattfand
- d. etwas anderes
- a.

(2) Dokumente, die notwendig für eine Ehe sind:

- a. eine gültiger Reisepass
- b. eine offizielle Geburtsurkunde
- c. beide
- d. keine von Ihnen
- c.

(3) Was sind die Unterschiede zwischen einer Ehe und einer Lebenspartnerschaft?

- a. In Anwendung die Abgabenordnung
- b. keine Unterschiede
- c. in einer Ehe müssen Kinder bekommen werden
- d. keine Unterschiede in der Adoption von Kindern
- a.

(4) Wenn Sie zu einem deutschen Staatsangehörigen verheiratet sind

- a. ergibt sich automatisch Ihre deutschen Staatsangehörigkeit
- b. nicht automatisch
- c. nie
- d. die beiden Probleme sind nicht verbunden
- b.

(5) Der Grundsatz der persönlichen Verantwortung gilt..?

- A. Ja
- b. nicht immer
- c. nie
- d. die beiden Themen sind nicht verbunden
- a.

6. was bedeutet "Zugewinnausgleichsverfahren" nach der Scheidung

- a. Vergütung der Partner nach der Scheidung
- (b) etwas mit der Staatsbürgerschaft verbunden
- c. nicht mit der Scheidung verbunden ist
- d. eine Scheidung-Verordnung
- a.

7. die Teilnahme an der Deutschen Sozialversicherung ist

- a. freiwillig
- b.verpflichtend
- c. weder noch

- d. erfolgt automatisch
- b.

8. Welche sind die teuersten Arbeitgeberanteile im Rahmen von Abgaben im deutschen Sozialversicherungssystem.

- A. Rentenversicherung
- B. Arbeitslosenversicherung
- c. Arbeitsversicherung
- d. Urlaubsversicherung
- a.

9. Wer muss in Deutschland alles Steuern zahlen?

- a. Selbstständigkeit und abhängig Beschäftigte
- b. nur abhängig Beschäftigte
- c. nur Selbstständige
- d. jeder Bürger ab dem 18. Jahres
- a

10. Sie sind voll steuerpflichtig Einkommen in Deutschland, wenn

- a. ihr eingetragener Wohnort Deutschland ist
- b. Sie für einige Monate in Deutschland leben
- c. Sie ein Haus in Deutschland besitzen
- d. nie
- a.

2.

Kapitel 6

Datenschutzrichtlinien



Story

Story

Herta und Ralf erledigen ihre Einkäufe gerne online, hierfür nutzen sie auch die Möglichkeit Geld online zu überweisen. Unglücklicherweise wurden sie Opfer eines Cyberkriminellen Überfalls und so wurde unberechtigterweise Geld von ihrem Konto abgebucht. Nun sind sie vorsichtiger geworden und bemühen sich um technische Maßnahmen um ihre persönlichen Daten zu schützen.



Datenschutzverordnungen in Deutschland

In Deutschland unterliegt der Datenschutz zahlreichen Gesetzen und Verordnungen, die in den folgenden Kategorien zugeordnet werden können:

Bundesgesetzgebung:

- Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Bundesdatenschutzbestimmungen für bestimmte Bereiche

Staatliche Gesetzgebung:

- Die Datenschutzgesetze der Staaten
- Datenschutzvorschriften für bestimmte Gebiete

Bei der Bestimmung, welche Gesetze oder Verordnungen Anwendung finden, muss zu erst berücksichtigt werden, ob die Daten von öffentlichen oder privaten Einrichtungen verarbeitet werden. Es ist zwischen Rechtsvorschriften in der Privatwirtschaft und denen im öffentlichen Sektor zu differenzieren:

Rechtsvorschriften zum Datenschutz für die Privatwirtschaft: Das Bundesdatenschutzgesetz regelt die allgemeinen Datenschutzbestimmungen, die von Unternehmen in Deutschland eingehalten werden müssen. Das Bundesdatenschutzgesetz sieht vor, dass Unternehmen personenbezogene Daten nur dann verarbeiten dürfen wenn die Verarbeitung der Daten nach einer bestimmten Rechtsvorschrift zulässig ist oder die Person, deren Daten verarbeitet werden sollen, hat ihr Einverständnis gegeben hat.

Darüber hinaus gibt es Datenschutzbestimmungen, die für bestimmte Bereiche gelten und in speziellen Gesetzen enthalten sind. Diese Sondergesetze haben Vorrang vor den allgemeinen Gesetzen. Beispiele sind das Fernmeldegesetz (FMG) und der Verordnung über die Überwachung der Telekommunikation.

Datenschutzrecht für den öffentlichen Sektor

Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen regeln die die rechtlichen Anforderungen die für Behörden und andere öffentlichen Einrichtungen in einem deutschen Staat, bei der Verarbeitung von die personenbezogenen Daten. Gemäß dem Data Protection Act sieht die Gesetzgebung vor, dass ein Bürger personenbezogene Daten verarbeitet werden können, nur dann, wenn

- die Verarbeitung der Daten ist nach einer bestimmten Rechtsvorschrift zulässig ist oder
- der Bürger, dessen Daten verarbeitet werden sollen, hat sein Einverständnis gegeben hat.

Neben den allgemeinen Datenschutzverordnung gibt es spezielle Gesetze auf Landes- und Bundesebene die datenschutzrechtliche Bestimmungen für bestimmte Bereiche enthalten. Des NRW-Polizeigesetz umfasst beispielsweise besondere Bestimmungen, die Datenverarbeitung durch die Polizei.

Die Verarbeitung von Daten durch Bundesbehörden und anderen öffentlichen Bundesorgane richtet sich nach den Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetz. Jedoch wird auf Bundesebene, auch Verarbeitung personenbezogener Daten zunehmend durch besondere Gesetze geregelt. Zum Beispiel sind die lokalen Arbeitsämter, die der Bundesagentur für Arbeit melden unterliegen besonderen Vorschriften wie das 10. Kapitel des das Sozialgesetzbuches.

Überblick über relevante Gesetzgebungen des BDSG:

Erster Abschnitt (§ § 1-11): Allgemeine und gemeinsame Regeln

Zweiter Abschnitt (§§ 12-26): Datenverarbeitung durch öffentliche Stellen

Dritter Abschnitt (§§ 27-38a): Datenverarbeitung durch nicht-öffentliche Stellen und öffentliche Wettbewerber

Vierter Abschnitt (§ § 39-42): Besondere Bestimmungen

Fünfte Sektion (§§ 43-44): Straf- und Zuchthausbestimmungen

Sechster Abschnitt (§§ 45-46): Übergangsbestimmungen

Datenschutzgesetz (2017)

Am 27. April 2017 verabschiedete der Deutsche Bundestag ein völlig neues Bundesdatenschutzgesetz BDSG (Bundesdatenschutzgesetzes - BDSG). Das neue BDSG ersetzt das alte BDSG, das seit der letzten 40 Jahre in Kraft war. Das neue BDSG wird das deutsche Recht an die Bestimmungen der EU zur allgemeinen Datenschutz Verordnung (DSGVO) anpassen. Das neue BDSG bildet nun die Grundlage für die Anpassung der deutschen Verordnung, die DSGVO. Weitere Handlungen, die über spezielle Bearbeitungssituationen wie soziale Sicherheit Datenschutz werden wahrscheinlich folgen

Wichtige Definitionen bezüglich der Datenschutzgesetzgebung

Personenbezogene Daten: Personenbezogene Daten sind Informationen über die persönlichen oder materiellen Umstände einer bestimmten Person.

Als personenbezogene Daten gelten all jene Informationen, die Einzelangaben über ein bestimmtes Tun einer bestimmbar natürlichen Person enthalten.

(Begriffsdefinition basierend auf BAG RDV 1986, 199 (203))

Rechte und Pflichten: Jeder hat das Recht auf den Schutz personenbezogener Daten, die über ihn oder sie vorliegen.

Solche Daten dürfen nur für bestimmte Zwecke und auf der Grundlage der Zustimmung der betroffenen Person verarbeitet werden, wenn nicht andere legitime Grundlage gesetzlich hierfür festgelegt wurden. Jede Person hat das Recht auf Zugang zu Daten, die über sie oder ihn gesammelt wurden. Die Einhaltung dieser Regeln wird von einer unabhängigen Stelle überwacht werden.

> Article 8 Charter of Fundamental Rights of the European Union

Datenschutzrechtliche Regelungen geteilt in zwei Hauptbereiche:

- Datenschutz im engeren Sinne (individueller Aspekt)

- Nach § 1 Abs. 1 BDSG ist Adressat der Regelungen des Datenschutzes im engeren Sinne das Individuum.
- Gebiet der Datensicherung (institutioneller Aspekt)
 - u.a. verankert in § 9 BDSG und Anlage, zur Normierung von Grundregeln zur Systemsicherheit.

Personenbezogene Daten sind alle Daten, die Informationen über die persönlichen Beziehungen oder Tatsachen über eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person enthalten.

Sie beinhalten:

- Persönliche Merkmale: Name, Adresse, Beruf, E-Mail, IP-Adresse oder persönliche Nummer
- Sachliche Umstände: Einkommen, Steuern, Eigentum
- Besondere Auskünfte in persönlichen Daten: Rasse oder ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben. Diese Daten unterliegen einem besonderen Schutz.

Geschützte personenbezogene Daten sind anonymisierte Daten, wo die Identität der Person nicht erkennbar ist. Pseudonymisierten Daten (dem Namen der Person unter einem Pseudonym ersetzt wird) werden durch das BDSG geschützt, weil die Daten bezieht sich auf eine Person deren Identität erkennbar ist. Das BDSG schützt nicht die Daten von juristischen Personen wie Unternehmen, obwohl einige Gerichte juristische Personen Schutz gewährt haben.

3. Funktion und Zweck von Datenschutzverordnungen

Die grundlegenden Prinzipien des deutschen und europäischen Datenschutz und Datensicherheit ermöglichen eine umfassende Würdigung des Umgangs mit persönlichen Daten.

- Gewährleistung von Persönlichkeit und Freiheit des Individuums
- Zentrales Schutzobjekt: die Einzelperson
- Schutzgegenstand: jeder Umgang mit personenbezieharen Daten

Dies führt dazu, dass eine genaue Richtlinien gibt, wofür Daten gesammelt werden und wer Zugang hierzu kann. Zudem ist gesetzlich fixiert, dass persönliche Daten nicht länger gespeichert werden dürfen, als dies erforderlich erscheint.

4. Datenübermittlung innerhalb einer Organisation oder Firma

Wenn hier von "Datentransfer" die Rede ist, so setzt dies weder eine physische Übermittlung im Sinne der Übergabe eines Datenträgers noch die dauerhafte Speicherung beim Empfänger voraus. Es genügt, wenn der Empfänger Zugriff auf die Daten hat, zum Beispiel, wenn ein anderes Konzernunternehmen Zugang zu einem Firmenrechner mit personenbezogenen Daten erhält. Diese weite Auslegung ergibt sich aus der Definition des Begriffs "Übermitteln" in § 3 (4) Nr. 3 b) Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Danach stellt auch das Einsehen und Abrufen von Daten eine Übermittlung dar.

Eine Übermittlung liegt schließlich auch dann vor, wenn der Datensender und -empfänger dem selben Konzern angehören (§ 3 (4) Nr. 3 b) BDSG). Auch ein Datenzugriff der Muttergesellschaft auf Mitarbeiterdaten der Tochter ist damit eine Datenübermittlung, ebenso eine zentrale Kundendatei, die auf Rechnern der Muttergesellschaft betrieben wird und mit Kundendaten aller Töchter gespeist wird. Weil das Gesetz grundsätzlich keinen Unterschied zwischen einem Konzernunternehmen und einem beliebigen externen Unternehmen macht, spricht man auch vom fehlenden "Konzernprivileg" des BDSG.

Wo kann ich weitere Informationen finden?

<http://www.bamf.de/EN/Willkommen/Aufenthalt/eAufenthaltstitel/Datenschutz/datenschutz-node.html>

Datenverarbeitung: Der Rechtsbegriff "Datenverarbeitung" steht, insbesondere für die Erhebung, Speicherung, Änderung und Übermittlung personenbezogener Daten. Alle Modalitäten der Datennutzung werden auf die gleiche Weise eingeschränkt.

Personenbezogene Daten dürfen nur verarbeitet werden,

- Wenn die betroffene Person eindeutig seine vorherige Zustimmung erteilt hat oder
- Wenn Datenverarbeitung nach den gesetzlichen Ausnahmen für Datenverarbeitung zulässig ist.

Die oben genannten Anforderungen der Datenverarbeitung gelten nicht für sensible Daten. Grundsätzlich können solche Daten nicht verarbeitet werden. Ausnahme ist nur zulässig unter ganz bestimmten Umständen, z.B. bei der betroffenen Person ausdrückliche Zustimmung (in Bezug auf die Verarbeitung sensibler Daten) oder wenn die Verarbeitung solcher Daten durch deutsche Arbeitsrecht beauftragt ist.

Multiple Choice Quiz

1. In Deutschland sind die Gesetze zum Datenschutz:
 - a. nur als die Gesetzgebung des Bundes
 - b. nur ein Landesgesetz
 - c. beides
 - d. nichts davon
2. das Bundesdatenschutzgesetz sieht vor, dass Unternehmen wie mit persönlichen Daten umgehen?
 - a. nur die Verarbeitung der Daten zulässig ist, unter einer bestimmten Rechtsvorschrift, b. nur dann, wenn die Person, deren Daten verarbeitet werden sollen, seine Zustimmung gegeben hat.
 - c. wenn eine der folgenden Bedingungen Fulfielled sind.
 - d. sie dürfen mit Daten ihrer Mitarbeiter frei umgehen
3. Wann wurde dass neue Bundesdatenschutzgesetz – BDSG verabschiedet?
 - a. 27 April 2017
 - b. 2 May 2016
 - c. 04 Januar 2015
 - d. 11 Obktober 2014
4. Das Bundesgesetz, sieht vor, dass personenbezogene Daten verarbeitet werden können, wenn
 - A. Verarbeitung der Daten unter einer bestimmten Rechtsvorschrift zugelassen ist
 - b. der Bürger, deren Daten verarbeitet werden sollen, hat seine Zustimmung gegeben.
 - c. wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt wird
 - d in anderen Fällen.
5. Wie lange war die alte BDSG in Kraft?
 - a. 40 Jahre
 - b. 10 Jahre
 - c. zwei Jahre
 - d. elf Jahre
6. Persönliche Daten sind..
 - a.. nur die Daten, die Informationen über persönliche Beziehung liefern
 - b.. Informationen zum Aufenthaltsstatus einer Person
 - c. beide

d. alle Antworten sind falsch

a.

7. Der Rechtsbegriff "Datenverarbeitung" steht:

A. nur für die Sammlung, Speicherung und Änderung der persönlichen Daten.

b. nur für die Übertragung personenbezogener Daten.

c. für beide

d. alle Antworten sind falsch

c.

(8) die wichtigsten Grundsätze, die für die Verarbeitung personenbezogener Daten gelten sind?

a. Transparenz und gesetzmäßigen Grundlagen für die Verarbeitung

b. Eigenbesitzes Einschränkung und Daten minisation

c. Verhältnismäßigkeit und Retention

d. alle Antworten sind richtig

d.

9. Besondere Gesetze, die Vorrang vor allgemeinen Gesetzen haben sein, sind...?

a. Präventionsgesetz

b. der Telekommunikation Gesetz

c. die Verordnung über die Überwachung der Telekommunikation.

d. alle Antworten sind richtig

d.

10. Datenschutz gilt

a. immer nur für ein Land

d. gleiches Recht für alle Länder

c. derzeit erfolgt eine Anpassung der nationalen Gesetzgebungen an EU-Recht

d. ist noch in keinem Gesetz verankert

c.

Sources

[Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit](#) (Hrsg.): *BfDI-Info 1. Bundesdatenschutzgesetz, Text und Erläuterung*. 18. Auflage. Bonn 2016 ([PDF; 2 MB](#)).

[Wolfgang Däubler](#), Thomas Klebe, Peter Wedde, [Thilo Weichert](#): *Bundesdatenschutzgesetz, Kompaktcommentar zum BDSG. Mit Urteil zu Safe Harbor und Ausblick EU-Datenschutzgrundverordnung*. 5. Auflage. Bund-Verlag, Frankfurt (Main) 2016, [ISBN 978-3-7663-6446-3](#).

[German Law Archive](#): <https://germanlawarchive.iuscomp.org/?p=712>

Sources

- Fewer Words. *Chicago-Kent Law Review*. Volume 79, Issue 3 Symposium: Law & Philosophical, Psychological, Linguistic, and Biological Perspectives in Legal Scholarship.
- Foster, Nigel G. / Sule, Satish (2010): *German Legal System and Laws* Oxford *New York* Oxford University Press
- Hill, C./ King, C. (2004): *How Do German Contracts Do as Much with*
- Lašas A. (2010) *EU Enlargement*. In: *European Union and NATO Expansion*. Palgrave Macmillan, New York
- Foster, Nigel G./ Sule, Satish (2010): *German Legal System and Laws* Oxford *New York* Oxford University Press
- R Rosendorff, 'The New German Company Law and the English Companies Act, 1929' (1932) 14(1) *Journal of Comparative Legislation and International Law* 94, parts II and III, (1933) 15(1) *JCLIL* 112 and 15(4) *JCLIL* 242
- Tremml B., Buecker B. (1999) *Introductory Overview of the German Legal System and its Role in Light of Germany's Membership in the European Community*. In: Tremml B., Buecker B. (Eds) *Key Aspects of German Business Law*. Springer, Berlin, Heidelberg
- Wagner, E./ Karpf, A./ Lutz, G. (2017): *Contracts, negotiation and enforcement in Germany: overview*.
- Zimmermann, R. (2005): *The New German Law of Obligations: Historical and Comparative Perspectives*. Oxford *New York* Oxford University Press