



# **Assex Karteikarten**

## **ARBEITS- & WIRTSCHAFTSRECHT**

Das Prüfungswissen in Karteikartenform

Arbeitsrecht: AGB-Kontrolle • Beendigungs-  
streitigkeiten • Leistungsstörungen

Handels- und Gesellschaftsrecht:  
Kaufmannsrecht • GbR • OHG • KG • Vor-GmbH



# Zivilrechtliche Nebengebiete

Hier geht es zur  
**Inhaltsübersicht**

Hier geht es zu  
den **Karteikarten**

Hier geht es direkt  
zum **Artikel**



# **Zivilrechtliche Nebengebiete**

# **Arbeitsrecht für Referendare**

**Beendigungsstreitigkeiten, AGB-Kontrolle, Leistungsstörungen,  
Lohn ohne Arbeit, Gratifikationen**

**Viele Hinweise zur praktischen Umsetzung in  
Urteils- und Anwaltsklausur**

### **Hinweis:**

**Aus Platzgründen und weil es sich um Karteikarten und nicht um ein Lehrbuch handelt, sind die Ausführungen häufig in Schlagworten oder Stichpunkten gehalten. Zudem wird z.T. auf Wörter (z.B. Artikel) verzichtet, wenn diese z.B. zu einem Zeilenumbruch o.ä. geführt hätten.**

# Inhaltsübersicht

Die Assessor-Karteikarten zum **Individualarbeitsrecht** behandeln zunächst die Begründung und den Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Dann folgen Zahlungsansprüche und schließlich die Beendigungsstreitigkeiten.

Zur besseren Orientierung folgt unten eine kleine Übersicht zur Abfolge der Karteikarten.

## Schwerpunkt Zahlungsansprüche

- Rechtsquellen
- Arbeitnehmerbegriff
- Verbrauchereigenschaft
- Abschluss des Arbeitsvertrages
- AGB-Kontrolle
- Benachteiligung – AGG
- Verzug und Unmöglichkeit
- Urlaubsrecht
- Entgeltfortzahlung
- Innerbetrieblicher Schadensausgleich
- Gratifikation
- Gleichbehandlungsanspruch
- Betriebliche Übung

## Schwerpunkt Beendigungsstreitigkeiten

- Zulässigkeit einer Klage
- Streitgegenstand
- Begründetheit bei ordentlicher Kündigung
- Präklusionsfrist
- Anwendbarkeit des KSchG
- Betriebsbedingte Kündigung
- Druckkündigung
- Personenbedingte Kündigung
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Außerbetriebliches Verhalten
- Abmahnung

b.w.

- Begründetheit bei außerordentlicher Kündigung
- Der wichtige Grund
- Verdachtskündigung
- Umdeutung
- Prozessbeschäftigung/Weiterbeschäftigung
- Tenorierungsübungen
- Änderungskündigung
- Befristung
- Anfechtung
- Aufhebungsvertrag
- Betriebsübergang
- Besonderheiten des arbeitsrechtlichen Urteils

Jura Intensiv



# **Zivilrechtliche Nebengebiete**

## **Handels- und Gesellschaftsrecht**

**Kaufmannsrecht, GbR, eGbR, OHG, KG, Vor-GmbH**

### **Hinweise zur Arbeit mit dem Karteikartensystem:**

Die Karteikarten sind vom Layout und vom Format her so gehalten, dass Sie diese durch eigene Karteikarten ergänzen können und auch sollen. Jeder hat andere individuelle Bedürfnisse. Durch Unterstreichungen, eigene ergänzende Notizen und eigene Karteikarten sollen die vorliegenden Karteikarten am Ende „Ihre“ Karteikarten für Ihre individuellen Bedürfnisse geworden sein.

In jedem Fall sollten Sie stets in Ruhe über die Antwort nachdenken und sich diese „gedanklich aufsagen“. Danach machen Sie sich eine Notiz auf die Karteikarte (z.B. ein „Plus“ oder ein „Minus“). Die „Minus-Karteikarten“ müssen häufiger wiederholt werden, bis aus dem Minus ein Plus wird und sich Ihr Präsenzwissen dadurch immer weiter verbessert.

# Inhaltsübersicht Handelsrecht

Die Karteikarten zum **Handelsrecht** folgen im Wesentlichen der Chronologie der Paragraphen im HGB. Zur besseren Orientierung folgt unten eine kleine Übersicht zur Abfolge der Karteikarten.

## Handelsrecht

- Gewerbe (§§ 1 ff. HGB)
- Kaufleute (§§ 1 ff. HGB)
- Registerpublizität (§ 15 HGB)
- Haftung bei Fortführung (§§ 25 ff. HGB)
- Prokura (§§ 48 ff. HGB)
- Handlungsvollmacht (§ 54 HGB)
- Das KBS (§ 346 analog)
- Der Handelskauf (§§ 366, 377 HGB)

## Didaktischer Hinweis

Sie können die Karteikarten zum Handelsrecht „der Reihe nach“ oder themenspezifisch bearbeiten.

Auf jeden Fall sollten Sie aber mit den Karteikarten zum Gewerbe- und zum Kaufmannsbegriff beginnen, weil diese Themen die absolute Basis für alle weiteren Themen darstellen.



Arbeitsrecht	Rechtsquellen
Rechtsquellen (1)	

**Allg.  
ArbR**

## Wie ist die Rangfolge der Rechtsquellen im Arbeitsrecht?

Raum für eigene Anmerkungen:

Jura Intensiv

1. EG-Recht
2. Verfassungsrecht
3. Zwingendes Gesetzesrecht
4. Tarifvertrag
5. Tarifdispositives Gesetzesrecht (z.B. § 622 IV BGB)
6. Betriebsvereinbarung (§ 77 IV BetrVG)
7. Arbeitsvertrag
8. Dispositives Gesetzesrecht (z.B. § 616 BGB)
9. (Direktionsrecht des Arbeitgebers, §§ 611a I 2 BGB, 106 GewO)



Arbeitsrecht	Rechtsquellen
Rechtsquellen (2)	



**Löse den folgenden Fall:**

**Arbeitnehmer A fragt nach der Höhe seiner jährlichen Sonderzahlung, wenn an unterschiedlicher Stelle die folgenden Regelungen getroffen worden sind:**

**Arbeitsvertrag: 750 €**

**Betriebsvereinbarung: 1.500 €**

**Manteltarifvertrag: 1.000 €**

**Firmentarifvertrag: 500 €**

Raum für eigene Anmerkungen:

## **I. Anspruch auf 1.500 € aus Betriebsvereinbarung?**

Im Grundsatz gilt **Günstigkeitsprinzip** bei Regelungen auf verschiedenen Rangstufen der Normhierarchie.

ABER: Regelungssperre des § 77 III BetrVG

## **II. Anspruch auf 1.000 € aus Manteltarifvertrag?**

Günstigkeitsprinzip (-) bei Regelungen auf derselben Rangstufe

HIER gilt **Spezialitäts- und Ablöseprinzip**

↳ **Firmentarifvertrag verdrängt allgemeineren Manteltarifvertrag**

## **III. Anspruch auf 750 € aus Arbeitsvertrag?**

Gem. § 4 III TVG gilt **Günstigkeitsprinzip** ⇒ **Anspr. (+)**



Handelsrecht	Kaufmann
<b>Gewerbe – Definition</b>	

**§§ 1 ff.  
HGB**

**Definiere den Begriff „Gewerbe“.**

**Erläutere kurz die jeweiligen Definitionsteile.**

Raum für eigene Anmerkungen:

**Def.:** Ein Gewerbe ist jede erlaubte, selbstständige, nach außen erkennbare Tätigkeit, die planmäßig, für eine gewisse Dauer und zum Zwecke der Gewinnerzielung ausgeübt wird und **kein „freier Beruf“** (beachte aber § 107 I 2 HGB für Personengesellschaften!) ist.

Hieraus ergeben sich die folgenden Tatbestandsmerkmale:

- **Nach außen gerichtete Tätigkeit**

(+), wenn sie für Dritte nach außen offen erkennbar in Erscheinung tritt.

- **Selbstständige (nicht freiberufliche) Tätigkeit**

Wer nicht weisungsgebunden ist, ist selbstständig tätig. Dabei muss es sich um eine rechtliche Selbstständigkeit handeln, eine wirtschaftliche Selbstständigkeit reicht allein nicht aus. Hierzu gehört, dass der Gewerbetreibende seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Die Tätigkeit darf jedoch nicht den freien Berufen zugehörig sein (vgl. § 1 II PartGG; § 2 BRAO, § 1 II BÄO, § 1 IV ZHG, § 1 II StBerG). Diese erfordern in der Regel eine höhere Bildung und sind besonders durch die persönliche Leitung und Mitarbeit des Betriebsinhabers geprägt.

- **Planmäßig auf gewisse Dauer angelegt**

Voraussetzung ist, dass diese nicht nur gelegentlich betrieben werden darf. Zudem müssen die vorgenommenen Handlungen auf eine Vielzahl von Geschäften gerichtet sein. Nicht von Bedeutung ist jedoch, wenn ein Gewerbe nur saisonal betrieben wird/werden kann (z.B. Bierzelt auf dem Oktoberfest). Vielmehr ist entscheidend, dass wiederholt und regelmäßig Geschäfte getätigt werden (objektiv) und eine entsprechende Absicht zugrunde liegt (subjektiv).

- **Gewinnerzielungsabsicht**



<b>Handelsrecht</b>	<b>Kaufmann</b>
<b>Istkaufmann</b>	

**§ 1  
HGB**

**Wann liegen die Voraussetzungen für einen „Istkaufmann“ nach § 1 HGB vor?**

**Was gilt, wenn der Sachverhalt keine näheren Angaben zum Umfang des Gewerbes macht?**

Raum für eigene Anmerkungen:

Istkaufmann ist gem. § 1 HGB, wer ein Handelsgewerbe betreibt. Handelsgewerbe ist jeder Gewerbebetrieb, sofern er einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordert. Der Unternehmer eines solchen Betriebs ist somit automatisch und unmittelbar aus dem Gesetz Kaufmann. Er muss sich in das Handelsregister eintragen lassen (§ 29 HGB), wobei dieser Eintrag nur deklaratorischer Natur ist (=> § 15 HGB anwendbar!).

§ 1 II HGB formuliert das Erfordernis negativ, so dass für den Unternehmer, der ein Gewerbe betreibt und nicht im Handelsregister eingetragen ist, eine **Beweislastumkehr** besteht, der zufolge er beweisen und darlegen muss, dass er kein Kaufmann ist, weil nach „**Art oder Umfang**“ die kaufmännische Einrichtung nicht erforderlich ist. Damit gibt es eine **gesetzliche Vermutung für die Kaufmannseigenschaft eines Gewerbetreibenden**.

Ob die Größe des Unternehmens einen kaufmännisch eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordert, hängt von verschiedenen Kriterien ab, die allerdings nicht starr festgelegt sind.

„**Art**“: Z.B. Umfang der Geschäftskorrespondenz, Vielfalt der Erzeugnisse und Leistungen, aktive und passive Teilnahme am Frachtverkehr, grenzüberschreitende Tätigkeit, Kreditaufnahme, Komplexität der Geschäftsabläufe sowie der innerbetrieblichen Organisation.

„**Umfang**“: Umsatzvolumen (§ 241a HGB [800.000 € Umsatz] als Indiz), Anlage- und Betriebskapital, Anzahl, Größe und Organisation der Betriebsstätten, die Zahl und Funktion der Beschäftigten.

Sofern eine der beiden Voraussetzungen (Art oder Umfang) nicht gegeben ist, liegt kein Handelsgewerbe vor.



# ASSEX Karteikarten ARBEITS- & WIRTSCHAFTSRECHT

Das Prüfungswissen in Karteikartenform



**Hier geht's zum Shop!**