ad | rem

WIRTSCHAFTSKOMPETENZ FÜR SCHULE UND AUSBILDUNG

Mai 2025 - Ausgabe 357

Seite	THEMEN
2	**Aktualitätenservice** Juni 2025
3 - 30	**Allgemeine Wirtschaftslehre** Ein Unternehmen wird bestreikt
31 - 43	**Grundlagen der Kosten- und Leistungsrechnung** Teil 3: Die Ergebnistabelle (2)
44 - 49	**Überprüfe Dein Wissen** Der Kaufvertrag (Fragen und Antworten, Teil 2)
50	**Dies und Das von Justitia** Bundesverwaltungsgericht: Bundeskartellamt muss Einsicht in Unterlagen zu Entgelten für electronic cash-Zahlungen geben
51 -53	**Graphiken: Zum Nachdenken - Zur Motivation** Eurostat: 24 % der Kinder in der EU sind von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht Destatis: 65 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fahren mit dem Auto zur Arbeit DIW-Wochenbericht: Kampf gegen Steuerhinterziehung mit dem Common Reporting Standard: Erste Erfolge, aber auch noch Lücken
54 - 61	**Musterklausur:** Kosten- und Leistungsrechnung: Die Abgrenzungstabelle
62	**Bestellformular - Impressum**

Die nächste Ausgabe ist die Doppelausgabe Juni/Juli. Sie erscheint in der letzten Juli-Woche.

Aktualitätenservice Mai (Auswahl)

B **Barrierefreiheitsförderungsgesetz**

Ab dem 28. 06 2025 gilt das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG), das die Europäische Barrierefreiheitsrichtlinie (EAA) umsetzt. Es soll helfen, die Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen zu verbessern, um Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen – etwa bei Smartphones, Geld- und Fahrkartenautomaten sowie smarten Fernsehgeräten. Die Kontrolle übernimmt eine neue Behörde in Magdeburg.

M **Mutterschutz – verbesserter Schutz bei Fehlgeburten**

Frauen, die ab der 13. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, haben ab sofort Anspruch auf Mutterschutz. Ziel dieser Änderung ist es, betroffenen Frauen Zeit zur körperlichen und seelischen Erholung zu gewähren. Je nach Zeitpunkt der Fehlgeburt können unterschiedliche Ansprüche auf Schutzfristen und Leistungen geltend gemacht werden.

Ö **Ökodesignverordnung – für Smartphones und Tablets**

Am 20.06.2025 tritt die sogenannte Ökodesign-Verordnung der Europäischen Union in Kraft. Sie sieht u.a. vor, dass Smartphones und Tablets für mindestens fünf Jahre ab ihrem Verkaufsende Updates erhalten müssen. Das soll die Lebensdauer der Geräte verlängern und damit zu mehr Nachhaltigkeit führen. Bisher konnten Hersteller Sicherheitsupdates für ältere Smartphones beliebig früh einstellen, sodass Nutzer gezwungen waren, ein neues Gerät zu kaufen. Die neuen EU-Regularien schreiben zudem vor, dass alle neuen Smartphones, die ab dem 20.06.2025 in der EU auf den Markt kommen, mit dem sogenannten EPREL-Label ausgestattet sind. Die Abkürzung steht für European Product Registry for Energy Labelling (deutsch: Europäisches Produktregister für die Energiekennzeichnung). Das Label soll Nutzern auf einen Blick zeigen, wie energieeffizient und umweltfreundlich ein Smartphone ist. Dafür liefert es beispielsweise Informationen zur Akkulaufzeit, Akkuleistung und Zuverlässigkeit bei Stürzen. Zudem sollen Akkus leichter austauschbar und Betriebssystem-Updates für mindestens fünf Jahre bereitgestellt werden. Auch die Lebensdauer der Geräte steht im Fokus: Batterien müssen künftig mindestens 800 Ladezyklen überstehen und dabei noch 80 Prozent ihrer Kapazität behalten. Zudem sind Hersteller verpflichtet, Ersatzteile sieben Jahre lang nach Verkaufsende bereitzustellen.

R **Rentenerhöhung - Nachweis**

Zum 01.07.2025 steigen die Renten in Deutschland: um 3,74 %. Das sehen Rentnerinnen und Rentner (die bis März 2024 in Rente gegangen sind) bereits am 30. Juni auf ihrem Konto. Für Renten ab April wird das Rentenplus erst Ende Juli überwiesen (Begründung: Hintergrund für die zeitversetzte Auszahlung ist das Reformpaket Agenda 2010 aus dem Jahr 2003. Bis dahin bekamen alle Rentner die erhöhten Bezüge Ende Juni überwiesen. Um die Sozialkassen zu entlasten, beschloss die rot-grüne Regierung unter Bundeskanzler Gerhard Schröder, die Auszahlung um einen Monat zu verschieben – jedoch nur für all jene, die nach März 2004 in Rente gingen.)

Wer bereits ab Juni 2025 profitiert, wird darüber in einem Schreiben des Rentenservice der Deutschen Post bis spätestens 27.06.2025 informiert. In der sogenannten Rentenanpassungsmitteilung steht auch, um wie viel die eigene Rente steigt.

Allgemeine Wirtschaftslehre
Ein Unternehmen wird bestreikt

Fallstudie: Einstieg

„Alarmstimmung“ in Familie Herzog: Tim (T) ist als Ingenieur in der Entwicklungsabteilung von Ford Köln beschäftigt, seine Ehefrau Xenia (X) ist im gleichen Unternehmen als Betriebselektronikerin in der Produktion tätig. Beide fürchten um ihren Arbeitsplatz: Ihr Arbeitgeber plant Entlassungen im großen Stil. Am Abend diskutieren sie mit ihren Kindern Frederike (F) und Joanna (J), wie es weiter gehen soll.

T *Das war heute ein Tag zum Vergessen. Auf der Betriebsversammlung hat die Geschäftsführung mitgeteilt, dass in Köln Entlassungen im großen Stil anstehen. Im Entwicklungszentrum werden viele ihren Arbeitsplatz verlieren. Es kann gut sein, dass es auch mich trifft; und das nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit.*

F *Das hört sich nicht gut an. Eigentlich wollte ich mich nach Abschluss der Höheren Handelsschule bei Ford in Köln-Niehl um einen Ausbildungsplatz als Industriekauffrau bewerben. Meine Noten sind Spitze, aber ich möchte natürlich nach der Ausbildung auch übernommen werden. Wenn ich jetzt höre, dass Ford einen großen Stellenabbau plant, dann bin ich mir nicht mehr so sicher, ob ich mich bei Euch bewerben soll.*

X *Ich würde mir das gut überlegen! Übrigens, auch ich als Betriebselektronikerin mache mir Sorgen, ob mein Arbeitsplatz noch sicher ist. Denn: auch mein Arbeitsplatz steht auf der Kippe.*

J *Da sieht mal wieder, dass die Kapitalisten nur an ihr Geld denken.*

X *Nein, das ist mir zu plakativ. Denn unserem Arbeitgeber geht es finanziell sehr schlecht. Ford steckt schon seit Jahren in der Klemme und die Investitionen in die Produktion von Elektroautos, sie machen sich einfach nicht bezahlt. Auf dem Werksgelände stehen Hunderte von Autos, die nicht verkauft werden können. Die Elektroautos sind einfach zu teuer, das können sich Normalverdiener schlichtweg nicht mehr leisten.*

J *Dann müsst ihr halt streiken, damit Eure Arbeitsplätze erhalten bleiben. Dann verdient Ford erst recht kein Geld mehr, weil es keine Autos mehr produzieren und verkaufen kann.*

T *Auch wenn wir streiken sichert das auf Dauer nicht unsere Arbeitsplätze. Du kannst niemanden zwingen, unsere Autos zu kaufen. Die US-Zentrale von Ford hat außerdem die Patronatserklärung gekündigt.*

F *Papa, red‘ mal Deutsch mit uns. Patronatserklärung, davon habe ich noch nie was gehört.*

X *Das bedeutet in einfachen Worten: Ford USA ist nicht mehr bereit die Verluste von Ford Deutschland zu übernehmen. Und die Geschäftsführung möchte auch den Kündigungsschutz aufweichen.*

J *Das macht mir Sorgen, wenn ich das höre. Schließlich habt Ihr erst letztes Jahr ein Haus in Pulheim gekauft und mit einem Bankkredit finanziert. Wie wollt Ihr den denn jetzt abbezahlen, wenn Ihr arbeitslos werdet?*

T *Das kann ich Dir auf Anhieb nicht beantworten. Und: denkt auch mal an Eure Tante Erna. Die hat ein großes Restaurant, wo die Fordmitarbeiter immer gerne essen gehen. Wer arbeitslos ist, der spart sich einen teuren Restaurantbesuch. Der muss erst mal sehen, wie er über die Runden kommt.*

X *Und der Freund von Erna ist bei der Stadt Köln. Wenn die Zahl der Arbeitslosen steigt, dann fehlen der Stadt Köln Steuereinnahmen. Und außerdem erhalten Arbeitslose auch Arbeitslosengeld.*

F *Ich merke schon: Entlassungen wirken sich in vielen Bereichen aus. Papa, kannst Du Dich nicht einfach umschulen lassen? Du findest bei Deiner Qualifikation dann bestimmt schnell was Neues.*

T *Da wäre ich mir nicht so sicher. Zur Zeit trainiere ich an meinem Arbeitsplatz die KI, die in Zukunft einen Großteil meiner Entwicklungsarbeiten übernimmt. Die KI macht keine Pause, sie hat keinen Urlaub.*

J *Mama, wenn Du auch streiken würdest. Kann Ford Euch dann einfach vor die Tür setzen?*

X *Du meinst aussperren? Ja, das geht, aber ganz so einfach ist das nicht.*

F *Gut, dass Ihr beiden in der Gewerkschaft seid. Da kriegt Ihr wenigstens Streikgeld.*

Ford: Ein Unternehmen vor dem Aus?

Ford steht in Köln, aber auch in Deutschland, vor einer tiefgreifenden Restrukturierung. Besonders am Standort Köln verdichten sich die Anzeichen einer langanhaltenden strukturellen Krise. Die **Kombination aus rückläufigen Absatzzahlen, veralteten Modellen und unverändert hohen Kosten belastet das Betriebsergebnis**. Die jüngsten Arbeitsniederlegungen der Belegschaft zeigen die Sorgen, die sich die Belegschaft um die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze macht und gipfeln in der Forderung nach eines **Sozialplantarifvertrages**.

Fixkostenblock als Ertragsfalle

Die zentrale Herausforderung für Ford Deutschland liegt in der Diskrepanz zwischen **sinkenden Umsatzerlösen** und einem **weitgehend unveränderten Fixkostenblock**. Die Produktionskapazitäten sind nur unzureichend ausgelastet, während Personal-, Infrastruktur- und Logistikkosten in vollem Umfang weiterlaufen. Das verhindert eine **flexible Anpassung** an die **rückläufige Nachfrage**.

Die **betriebswirtschaftliche Konsequenz** ist eindeutig: Die **Deckungsbeiträge** reichen nicht mehr aus, um die Gemeinkosten zu kompensieren. Das **operative Ergebnis** ist **negativ**, die Verlustzone wird zur Dauerrealität. Selbst umfangreiche **Investitionen** in die Elektrifizierung des Modellportfolios – etwa zwei Milliarden Euro allein in Köln – haben bislang keine Wirkung gezeigt.

Restrukturierung als betriebswirtschaftliches Muss

Vor diesem Hintergrund erscheint der **geplante Personalabbau** als zwingende Maßnahme zur Reduktion des Fixkostenblocks. Die Entlassung eines Teils der Belegschaft soll die hohen Personalkosten senken, damit dadurch die **Break-even-Schwelle** früher erreicht werden kann. Doch auch diese Maßnahme birgt Risiken: Ohne ein wettbewerbsfähiges **Produktportfolio** und eine klare **Marktpositionierung** bleibt die Kostensenkung ohne strategische Wirkung. Denn: allein durch Senkung der Kosten wird kein einziges Auto mehr verkauft.

Sozialtarifvertrag als Instrument der Transformationsabsicherung

Die Forderung nach einem **Sozialtarifvertrag** ist aus Sicht der Arbeitnehmervertretung ein legitimes Mittel zur sozialen **Abfederung der Transformation**. Ein solcher Tarifvertrag regelt nicht nur monetäre Kompensationen wie **Abfindungen**, sondern auch **Qualifizierungsmaßnahmen**, **Transfergesellschaften** und **betriebliche Übergangsmodelle**. Im Gegensatz zum Sozialplan, der auf betrieblicher Ebene verhandelt wird, erlaubt der Sozialtarifvertrag den Einsatz von Arbeitskampfmaßnahmen – ein entscheidender Hebel in festgefahrenen Verhandlungen.

Kurzfristige und langfristige Folgen des Streiks

Die unmittelbaren **Auswirkungen** der **Streiks** sind erheblich: **Produktionsstillstände**, **Lieferverzögerungen** und **Umsatzverluste** in Millionenhöhe. Kritisch ist auch die **Unterbrechung** der **Ersatzteilversorgung**, da das Kölner Werk als zentrales Distributionszentrum für Europa fungiert. Langfristig droht ein **Reputationsschaden**, der sich negativ auf Arbeitgeberattraktivität, Kundenbindung und Markenimage auswirken kann.

Zudem offenbart der Konflikt die **strategischen Defizite** des Unternehmens: Die **Transformation** zur **Elektromobilität** verläuft schleppend, die **Marktdurchdringung** der **E-Modelle** bleibt hinter den Erwartungen zurück, und die **Positionierung gegenüber neuen Wettbewerbern** – insbesondere aus China – ist unklar.

Fazit: Strategischer Wendepunkt für Ford in Europa

Ford Deutschland steht an einem Wendepunkt. Die Kombination aus rückläufigen Erlösen, starren Kostenstrukturen und unzureichender Produktdifferenzierung gefährdet die wirtschaftliche Tragfähigkeit des Standorts. Der Ausgang der aktuellen Tarifauseinandersetzung wird nicht nur über die Zukunft zahlreicher Beschäftigter entscheiden, sondern auch darüber, ob Ford in Europa eine zukunftsfähige Perspektive entwickeln kann – oder ob sich der Konzern mittelfristig aus dem europäischen Markt zurückzieht.

Basiswissen: Tarifvertrag

Ford hat mit seinen Mitarbeitern Tarifverträge abgeschlossen. Ein **Tarifvertrag** ist eine (**schriftliche**) **Vereinbarung zwischen Tarifpartnern** (Sozialpartner); sie werden auch als **Tarifvertragsparteien** bezeichnet. Er kann Regelungen enthalten, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von **Arbeitsverhältnissen** sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen regeln und Rechte sowie Pflichten der Tarifvertragsparteien untereinander festlegen. Die zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelten **Rahmenbedingungen** gelten jeweils für eine **Vielzahl** von einzelnen Arbeitsverhältnissen. Im **Vordergrund des Interesses** stehen insbesondere Bestimmungen über **Arbeitsbedingungen** wie Löhne/Gehälter, Arbeitszeiten, Urlaub, Kündigungsfristen und weitere **Rahmenbedingungen** des Arbeitsverhältnisses. Die **Tarifvertragsparteien** sind auf **Arbeitgeberseite**: Arbeitgeberverbände (z. B. BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) oder einzelne Arbeitgeber; auf **Arbeitnehmerseite**: Gewerkschaften (z. B. ver.di, IG Metall, GEW), die die Interessen der Beschäftigten vertreten. **Streitigkeiten zwischen** den **Sozialpartnern** werden vor dem **Arbeitsgericht** ausgetragen.

Beide Seiten handeln grundsätzlich auf Augenhöhe und **vertreten kollektive Interessen** ihrer Mitglieder. Ein **allgemein verbindlicher Tarifvertrag** bindet Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch dann, wenn sie nicht den Tarifvertragsparteien angehören (Allgemeinverbindlichkeitserklärung). Die **Allgemeinverbindlichkeitserklärung** wird auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (oder dem zuständigen Landesminister) erklärt, wenn sie im **öffentlichen** Interesse liegt. Dies liegt dann vor, wenn der Tarifvertrag für die die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt oder die Allgemeinverbindlichkeitserklärung einer wirtschaftlichen Fehlentwicklung entgegenwirkt. 2024 waren 49 % aller Beschäftigen in Deutschland in einem tarifgebundenen Betrieb beschäftigt.

Tarifverträge bieten sowohl für die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberseite **Vorteile**:

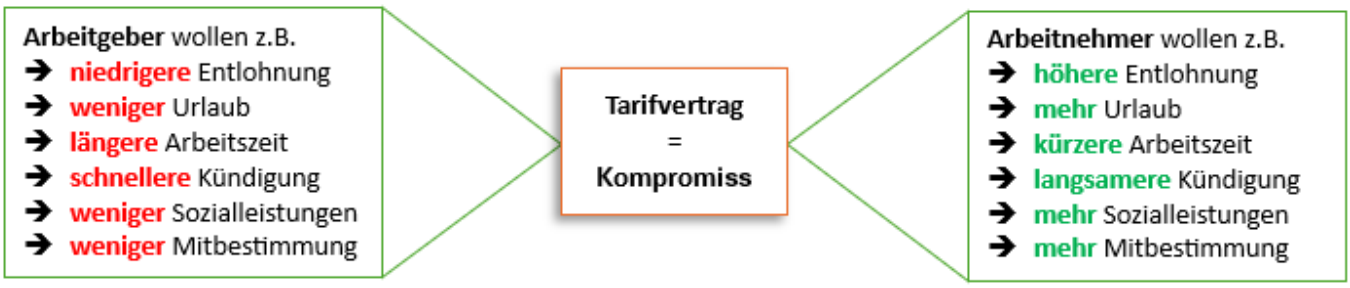
Vorteile für **Arbeitnehmer**

- ➔ Rechtssicherheit: Klare Regelungen zu Lohn, Arbeitszeit und Urlaub: das führt zu mehr Transparenz.
- ➔ Bessere Arbeitsbedingungen: Oft über dem gesetzlichen Mindeststandard.
- ➔ Schutz vor Willkür: Kollektive Vereinbarungen verhindern individuelle Benachteiligung.
- ➔ Mitbestimmung: Gewerkschaften bringen die Interessen der Beschäftigten ein.

Vorteile für **Arbeitgeber**

- ➔ Planungssicherheit: Einheitliche Regelungen erleichtern Personalplanung und Kalkulation; Vertragsinhalte müssen nicht jedes Mal neu verhandelt werden (das spart Zeit und Kosten ein).
- ➔ Betriebsfrieden: Die Friedenspflicht vermeidet Arbeitskämpfe während der Laufzeit.
- ➔ Wettbewerbsneutralität: Einheitliche Standards verhindern, dass sich Betriebe gegenseitig unterbieten und sich dadurch Konkurrenz bei der Personalsuche machen.
- ➔ Imagegewinn: Tarifbindung signalisiert faire Arbeitsbedingungen.

Ein **Tarifvertrag** (er wird im Tarifregister eingetragen) stellt immer einen **Kompromiss** zwischen den Interessen der Arbeitnehmer auf der einen Seite und Arbeitgebern auf der anderen Seite dar.



Das **TARIFVERTRAGSRECHT** baut auf **DREI GRUNDPRINZIPIEN** auf:

1 **FRIEDENSPFLICHT**:

Während der Laufzeit eines Tarifvertrags dürfen keine Arbeitskampfmaßnahmen (z. B. Streiks oder Aussperrungen) durchgeführt werden. Dies sichert den Betriebsfrieden und ermöglicht eine stabile Zusammenarbeit. Nach Ablauf des Tarifvertrags gilt der alte Tarifvertrag bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags.

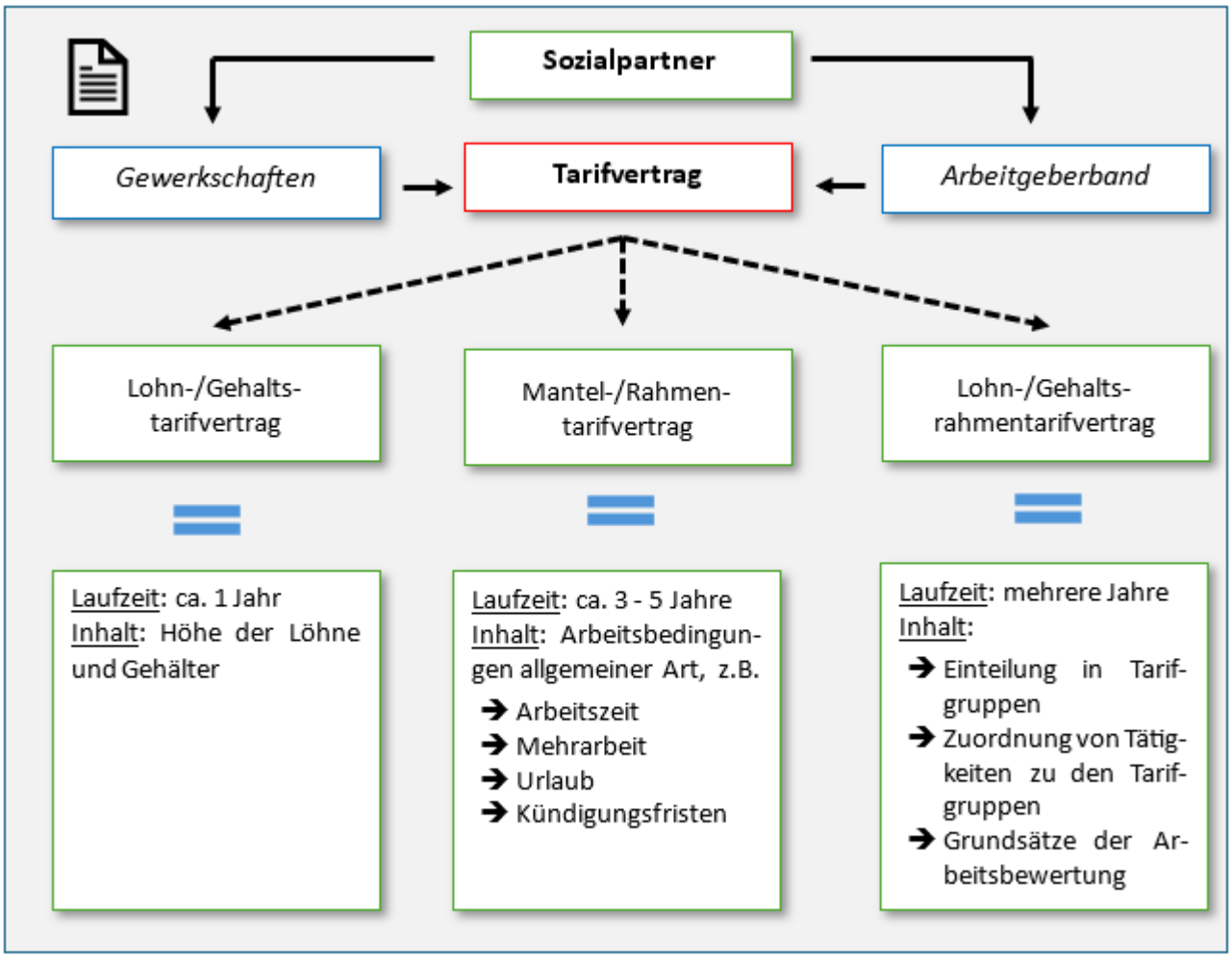
2 **TARIFAUTONOMIE**:

Die Tarifvertragsparteien haben das verfassungsrechtlich garantierte Recht (Art. 9 Abs. 3 GG), Tarifverträge eigenverantwortlich und ohne staatliche Einflussnahme auszuhandeln. Dies ist ein zentraler Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft. Eine Einflussnahme auf die Ergebnisse von Tarifverhandlungen durch den Staat ist somit nicht möglich.

3 **UNABDINGBARKEIT**:

Tarifvertragliche Regelungen sind zwingend: Einzelarbeitsverträge dürfen nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer von tariflichen Regelungen abweichen. Verbesserungen zugunsten der Arbeitnehmer sind jedoch zulässig.

Nach dem **INHALT** lassen sich **DREI ARTEN VON TARIFVERTRÄGEN** unterscheiden:



Im Hinblick auf die **BETEILIGTEN TARIFVERTRAGSPARTEIEN** unterscheidet man zwischen:

➔ **VERBANDSTARIFVERTRAG**

Ein Verbandstarifvertrag wird zwischen einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft abgeschlossen und gilt für alle Unternehmen der Branche, die dem Verband angehören. Er regelt insbesondere einheitliche Standards für Löhne, Arbeitszeiten und andere Arbeitsbedingungen in einer gesamten Branche oder Region.

➔ **HAUS-, FIRMEN- ODER WERKSTARIFVERTRAG**

Ein Haustarifvertrag hingegen wird zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und einer Gewerkschaft geschlossen und gilt nur für das jeweilige Unternehmen (oder einen Konzern). Er ist maßgeschneidert auf die spezifischen Bedingungen und Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Beschäftigten zugeschnitten. Firmentarifverträge können ergänzend zu einem Flächentarifvertrag existieren oder als eigenständige Vereinbarung fungieren, wenn das Unternehmen nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbands ist.

Darüber hinaus gibt es viele **SONDERFORMEN**, z.B.

➔ **ÄNDERUNGSTARIFVERTRAG**

Ein Änderungstarifvertrag modifiziert bestehende Tarifverträge. Er wird abgeschlossen, wenn sich Rahmenbedingungen verändert haben oder Anpassungen an vorherigen Vereinbarungen notwendig sind, ohne gleich einen komplett neuen Tarifvertrag aushandeln und verabschieden zu müssen.

➔ **NOTLAGEN UND SANIERUNGSTARIFVERTRÄGE**

Auf sie wird zurückgegriffen, wenn sich Unternehmen sich in einer wirtschaftlichen Notlage befinden oder sogar in Richtung Insolvenz gehen. Sie weichen häufig von den Tarifstandards der Branche abweichen. Unter anderem wird nun auf Sonderzahlungen verzichtet.

➔ **SOZIALPLANTARIFVERTRAG (auch: TARIFSOZIALPLAN)**

Wenn sehr viele Arbeitnehmer betroffen sind, versuchen Gewerkschaften einen Sozialplantarifvertrag (auch: Tarifsozialplan) mit dem Arbeitgeber abzuschließen. Zielsetzung: Im Falle einer Betriebsänderung oder Betriebsschließung erfolgt die Ausgestaltung des Sozialplans über einen Tarifvertrag. Der Tarifsozialplan kann den Rahmen vorgeben, innerhalb dessen die Betriebsräte spezifische Vereinbarungen für ihren jeweiligen Betrieb treffen können. Kommt es zu einer Kollision mit dem betrieblichen Sozialplan, so hat der Tarifsozialplan in der Regel Vorrang. Ausnahme: Er sieht ausdrücklich vor, dass er durch einen betrieblichen Sozialplan ergänzt werden kann.

Im Jahr **2024** arbeiteten (laut Statistischem Bundesamt, Destatis) **49 % ALLER BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND** in einem **TARIFGEBUNDENEN BETRIEB** – ein Wert, der im Vergleich zu den Vorjahren konstant blieb. Die **TARIFBINDUNG** beschreibt den Anteil der Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten.

BRANCHEN MIT HOHER TARIFBINDUNG:

- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung: 100 %
- Energieversorgung: 84 %
- Erziehung und Unterricht: 80 %
- Finanz- und Versicherungsdienstleistungen: 72 %

BRANCHEN MIT NIEDRIGER TARIFBINDUNG:

- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: 11 %
- Kunst, Unterhaltung und Erholung: 20 %
- Grundstücks- und Wohnungswesen: 22 %
- Gastgewerbe sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen: jeweils 23 %

Im Vergleich zum Vorjahr blieb die Tarifbindung in den meisten Branchen nahezu unverändert.

Basiswissen: Arbeitskampf

Der **Arbeitskampf** ist ein wesentliches Instrument der Tarifparteien, insbesondere der Gewerkschaften, um **wirtschaftliche und soziale Interessen der Arbeitnehmer gegenüber Arbeitgebern** durchzusetzen. Er kommt meist dann zum Einsatz, wenn Tarifverhandlungen scheitern und keine Einigung erzielt werden kann. Seine **rechtliche Grundlage** hat der Arbeitskampf in Art. 9 Abs. 3 GG. Der Arbeitskampf gehört zur sog. **Betätigungsgarantie** und damit **Teil der Koalitionsfreiheit**. Entsprechend ist es den Koalitionen selbst überlassen, mit welchen Mitteln sie Regelungen im Rahmen von Tarifverträgen durchsetzen wollen. Arbeitskämpfe müssen den **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** wahren; insbesondere müssen alle anderen **Verhandlungsmöglichkeiten** ausgeschöpft sein (sog. ultima-ratio-Prinzip). Allerdings werden während der Tarifverhandlungen **kurzzeitige Arbeitsniederlegungen**, sog. Warnstreiks, für **zulässig** erachtet.

Zu den **Arbeitskampfmaßnahmen** zählen vor allem der Streik auf **Arbeitnehmerseite**, die Aussperrung und die Betriebsteilschließung oder auch Streikabbruchprämien auf **Arbeitgeberseite**.

Ein **Streik** ist eine **vorübergehende, planmäßige Arbeitsniederlegung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels**. Gängige **Formen** sind:

Warnstreik:	Häufigste Form des Arbeitskampfes in Deutschland. Hierbei legen die Arbeitnehmer zeitweise die Arbeit nieder, um den Arbeitgeber unter Druck zu setzen und auf ihre Forderungen aufmerksam zu machen.
Vollstreik:	Höchste Eskalationsstufe im Arbeitskampf. Hierbei treten die Arbeitnehmer vollständig in den Streik und arbeiten nicht mehr, bis ihre Forderungen erfüllt werden oder bis eine Einigung erzielt wurde.
Bummelstreik:	Auch als „Dienst nach Vorschrift bezeichnet“. Hierbei erledigen die Arbeitnehmer zwar ihre Arbeit, aber sie arbeiten bewusst langsamer oder lassen bestimmte Tätigkeiten aus, um die Arbeitgeber unter Druck zu setzen.
Sitzstreik:	Form des passiven Widerstandes. Hierbei setzen sich die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz hin und verweigern die Arbeit. Zweck des Sitzstreiks: Störung des Betriebsablauf und Aufbau von Druck gegenüber dem Arbeitgeber.
Sympathiestreik:	In Deutschland unter bestimmten Bedingungen erlaubt. Hierbei streiken die Arbeitnehmer in anderen Branchen oder Betrieben mit, um sich solidarisch mit den streikenden Arbeitnehmern in einer bestimmten Branche zu zeigen.
Selektiver Streik:	Er zielt darauf ab, bestimmte Bereiche oder Arbeitsplätze innerhalb eines Betriebes zu bestreiken, um den Arbeitgeber zu treffen – ohne dabei den Betrieb vollständig lahmzulegen.

Zum Weiterlesen: Tarifglossar: 100 Begriffe von „Abschlussrate“ bis „Zulage“ (https://www.wsi.de/de/tarifglossar-15286.htm)

Ein **Streik** ist unter folgenden Voraussetzungen **rechtmäßig**:

- ➔ Der Streik muss um eine gesetzlich zulässige Tarifregelung geführt werden; „Kampfziel“ muss also der Abschluss eines Tarifvertrages sein.
- ➔ Der Streik muss von einer Gewerkschaft organisiert und geführt werden.
- ➔ Der Streik muss sich gegen die andere Tarifvertragspartei richten.
- ➔ Der Streik darf nicht gegen die Friedenspflicht eines Tarifvertrages oder eine Schlichtungsvereinbarung verstoßen, d. h. es darf keine gültige tarifvertragliche Regelung bestehen.
- ➔ Der Streik darf nicht gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen.

Unter entsprechender Berücksichtigung ist ein **STREIK** dagegen **RECHTSWIDRIG**, wenn er:

- ➔ nicht von einer Gewerkschaft geführt wird (sog. wilder Streik),
- ➔ sich auf die Durchsetzung politischer Ziele richtet oder
- ➔ lediglich als sog. Sympathiestreik geführt wird und zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfes offensichtlich ungeeignet, offensichtlich nicht erforderlich oder unangemessen ist.

Auch die **ARBEITGEBERSEITE** kann **ARBEITSKAMPFMAßNAHMEN** ergreifen. In Betracht kommen hier:

- ➔ Die **AUSSPERRUNG**: Sie ist für Arbeitgeber die schärfste Form der Auseinandersetzung in Tarifauseinandersetzungen. Hierbei handelt es sich um die vorübergehende Freistellung der arbeitswilligen Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die rechtmäßige Aussperrung führt zur **AUFHEBUNG** der **GEGENSEITIGEN ARBEITSVERTRAGLICHEN PFLICHTEN**. Für den Zeitraum des Arbeitskampfes erhält der Arbeitnehmer also keine Vergütung. Es gibt 2 Formen der Aussperrung:
  - **ANGRIFFSAUSSPERRUNG**:

    Sie soll einen Streik generell verhindern und ist rechtlich unzulässig.
  - **ABWEHRAUSSPERRUNG**:

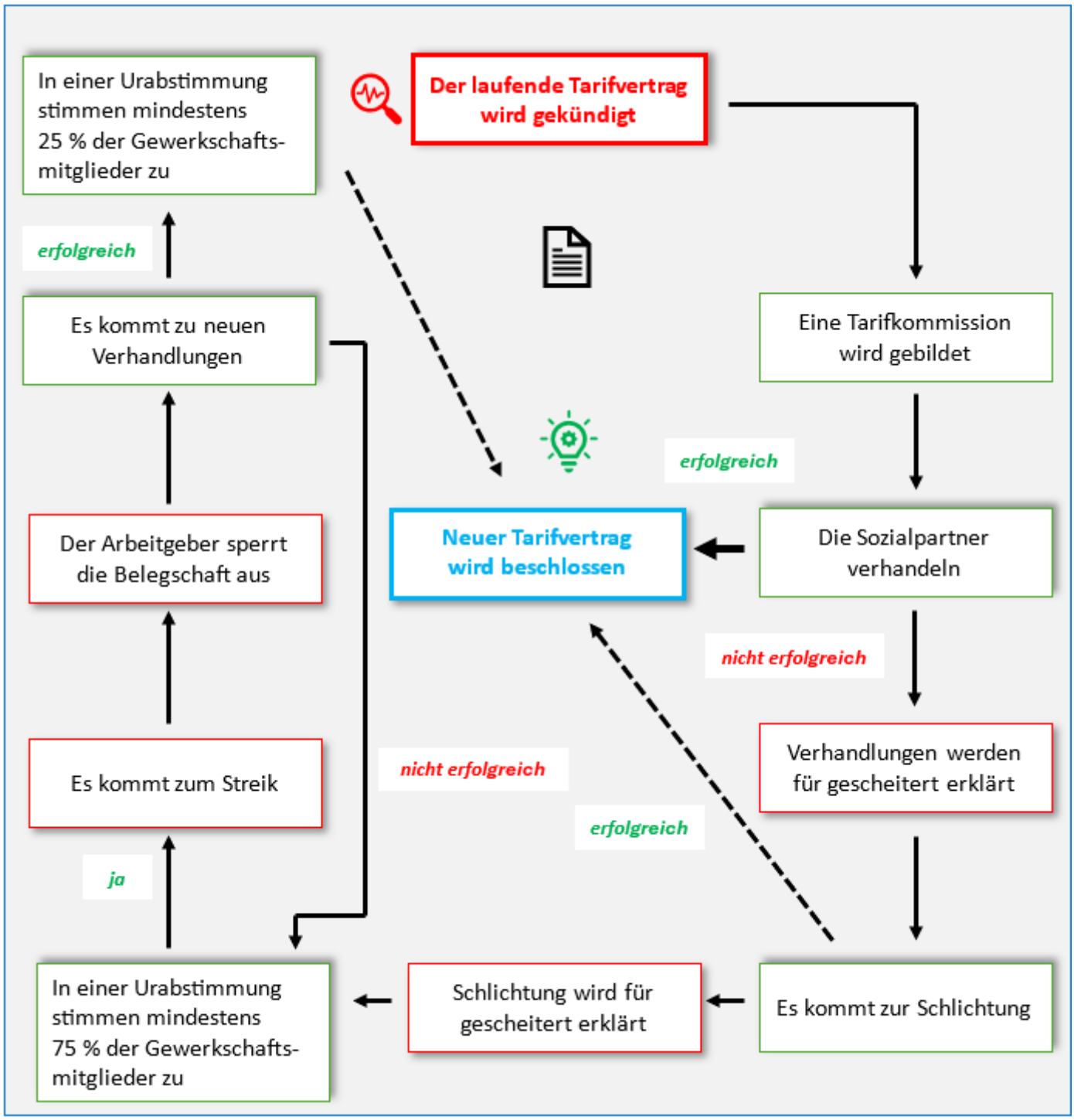
    Sie ist die Reaktion auf einen ausgebrochenen Streik oder bei Gefahr eines drohenden Streiks. Sie ist rechtlich zulässig, insbesondere dann, wenn die Gewerkschaft mit Taktiken wie Teil- oder Schwerpunktstreiks in Tarifauseinandersetzungen große Vorteile erzielen könnte.
- ➔ Die **BETRIEBS- ODER BETRIEBSTEILSCHLIEßUNG**: Der Arbeitgeber kann während eines Arbeitskampfes seinen Betrieb ganz oder teilweise schließen. Betroffen sind auch hier wieder die arbeitswilligen Arbeitnehmer. Ihr Vergütungsanspruch entfällt aber nur, wenn der Arbeitgeber die Schließung des Betriebs klar und eindeutig erklärt. Behält er sich vor, den Betrieb jederzeit wieder aufzunehmen, können die Arbeitnehmer, die für diesen Fall verfügbar sein müssen, ihre Vergütung verlangen.
- ➔ Die **ZAHLUNG VON** sog. **STREIKBRUCHPRÄMIEN**: Soweit der Arbeitgeber den bestreikten Betrieb aufrechterhalten möchte, kann er Arbeitnehmern eine Prämie dafür zahlen, dass sie sich nicht am Streik beteiligen.

ARBEITNEHMER, die sich an einem **ARBEITSKAMPF** beteiligen und deshalb ihre Arbeit niederlegen, können für diese Zeit vom Arbeitgeber **KEINE VERGÜTUNG** verlangen. Falls sich Arbeitnehmer hingegen nicht an einem Arbeitskampf beteiligen, müssen sie - um ihren Vergütungsanspruch nicht zu verlieren - dem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung am Arbeitsort ausdrücklich anbieten. Für den Fall, dass Arbeitgeber als Reaktion auf einen Streik ebenfalls zu Arbeitskampfmaßnahmen greifen, entfällt - soweit die Maßnahmen des Arbeitgebers rechtmäßig erfolgen - der Vergütungsanspruch auch für die arbeitswilligen Arbeitnehmer. **GEWERKSCHAFTLICH ORGANISIERTE ARBEITNEHMER** erhalten von ihrer Gewerkschaft während eines Streiks regelmäßig eine finanzielle Unterstützung. Ob und in welcher Höhe das sog. **STREIKGELD** gezahlt wird, hängt von der Satzung der jeweiligen Gewerkschaft ab.

Auch **MITGLIEDER DES BETRIEBSRATS** dürfen sich an einem Streik beteiligen. Sie müssen aber während des Streiks ihr Betriebsratsamt wahrnehmen. Für eine etwaige Betriebsratstätigkeit können streikende Betriebsratsmitglieder Vergütungsanspruch gem. § 37 Abs. 2 BetrVG geltend machen.

Die **MITBESTIMMUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATS** bei personellen Einzelmaßnahmen sind während eines Streiks u. U. suspendiert. So kann der Arbeitgeber während dieser Zeit beispielsweise Versetzungen und Einstellungen von arbeitswilligen Arbeitnehmern ohne Einhaltung des nach § 99 BetrVG vorgesehenen Beteiligungsverfahrens vornehmen. Könnte der Arbeitgeber in einer solchen Situation personelle Einzelmaßnahmen nur mit der Zustimmung des Betriebsrats vornehmen, würde dies nach Auffassung des BAG zu einer ernsthaften Beeinträchtigung der Arbeitskampffreiheit des Arbeitgebers führen. Ungeachtet dessen bleibt der Arbeitgeber dem Betriebsrat weiterhin zu einer Information gem. § 80 Abs. 2 BetrVG verpflichtet. Entsprechend ist dem Betriebsrat rechtzeitig vor Durchführung der personellen Maßnahme mitzuteilen, welche Arbeitnehmer der Arbeitgeber vorübergehend zur Streikabwehr einsetzen möchte.

Das folgende Schaubild verdeutlicht den grundlegenden **Ablauf von Arbeitskämpfen**.



Basiswissen: Sozialplan

Ein **Sozialplan** ist eine **schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat**, die im Falle einer **Betriebsänderung den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für betroffene Arbeitnehmer** regelt. Im Gegensatz dazu behandelt der **Interessenausgleich** die **konkreten Maßnahmen** der **Betriebsänderung**, ohne dass daraus individuelle Ansprüche für Arbeitnehmer entstehen.

Der Sozialplan ist in § 112 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Sobald der Arbeitgeber den Betriebsrat über eine geplante Betriebsänderung informiert hat, ist er verpflichtet, Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan aufzunehmen. Beide Seiten, d.h. Arbeitgeber und Betriebsrat, können die Verhandlungen initiieren.

Kommt es zu keiner Einigung, kann zunächst die **Bundesagentur für Arbeit** zur Vermittlung eingeschaltet werden. Scheitert auch dieser Versuch, kann die **Einigungsstelle** angerufen werden. Anders als beim Interessenausgleich kann beim Sozialplan ein verbindlicher Spruch der Einigungsstelle ergehen, der den Arbeitgeber zur Umsetzung verpflichtet.

Der Sozialplan muss schriftlich abgeschlossen werden. Seit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist auch eine elektronische Signatur zulässig, sofern beide Parteien dasselbe Dokument elektronisch unterzeichnen. Die Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden muss durch einen gültigen Beschluss des Gremiums gedeckt sein, sonst ist der Sozialplan unwirksam.

Der Sozialplan enthält Regelungen zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile, die durch die Betriebsänderung entstehen. **Typische Inhalte** sind:

- Beschreibung der Betriebsänderung und ggf. Verweis auf den Interessenausgleich
- Geltungsbereich des Sozialplans
- Ausgleichsleistungen bei Versetzungen (z. B. Fahrgeld, Umzugskosten)
- Abfindungen bei Entlassungen, inklusive Berechnungsformeln
- Transferleistungen wie Outplacementberatung oder Transfergesellschaften
- Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung
- Ausgleich sonstiger Nachteile (z. B. Verlust von Jubiläumsgeldern)
- Laufzeit des Sozialplans

Bei der Aufstellung eines Sozialplans muss sich die **Einigungsstelle** zwingend an die **gesetzlichen Vorschriften** halten, d.h. an **§ 112 Abs. 5 BetrVG**. Dazu gehören:

- Berücksichtigung wirtschaftlicher Nachteile
- Einschätzung der Arbeitsmarktchancen der Betroffenen
- Ausschluss von Leistungen bei Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten
- Einbeziehung von Fördermöglichkeiten nach dem SGB III
- Sicherstellung, dass das Unternehmen durch den Sozialplan nicht gefährdet wird.

Insbesondere bei **Abfindungen** ist es zulässig, die Höhe an **Kriterien wie Lebensalter und Betriebszugehörigkeit** zu knüpfen. Arbeitnehmer mit schlechteren Arbeitsmarktchancen sollen stärker berücksichtigt werden. Für **rentennahe Jahrgänge** können **gesonderte Regelungen** getroffen werden, etwa durch Kappungsgrenzen oder Vorruhestandsregelungen. Diese sollen nicht diskriminieren, sondern das Sozialplanvolumen gezielt auf besonders betroffene Gruppen verteilen.

Beispiel: Eine Regelung, die die Abfindung für rentennahe Jahrgänge auf 50 % der Standardformel reduziert, wurde als zulässig bewertet. Allerdings dürfen Schwerbehinderte nicht benachteiligt werden, wenn sie durch ihre Behinderung früher in Rente gehen können – das wäre eine unzulässige.

Für den **Abschluss eines Sozialplans** ist der **Betriebsrat** zuständig. Dieser kann die Einigungsstelle anrufen, falls er keine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielt. Die Einigungsstelle kann dann verbindlich entscheiden. Der Arbeitgeber ist an den Spruch gebunden, sofern er im Rahmen des billigen Ermessens liegt.

§ 112a BetrVG sieht **Einschränkungen für kleinere Betriebe** vor. In Unternehmen mit in der Regel weniger als 300 Arbeitnehmern kann ein Sozialplan nur verlangt werden, wenn die Betriebsänderung erhebliche Nachteile für einen wesentlichen Teil der Belegschaft mit sich bringt. In solchen Fällen kann die Einigungsstelle keinen Sozialplan erzwingen, sondern nur vermitteln.

Für **betroffene Arbeitnehmer** ist der **Sozialplan** von großer Bedeutung, da er ihnen **konkrete einklagbare Ansprüche auf Ausgleichsleistungen** gewährt. Diese können z. B. Abfindungen, Umzugskosten oder Leistungen zur beruflichen Neuorientierung umfassen. Der **Sozialplan** wirkt **wie** eine **Betriebsvereinbarung** und gilt unmittelbar und zwingend für alle Arbeitnehmer, die in seinen Geltungsbereich fallen.

Wichtig ist, dass **Arbeitnehmer** nur dann von den Leistungen profitieren, wenn sie tatsächlich unter die im Sozialplan definierten **Voraussetzungen** fallen. Daher sollten Beschäftigte bei drohenden Betriebsänderungen frühzeitig Informationen einholen und sich ggf. rechtlich beraten lassen.

Ein Sozialplan kann nur abgeschlossen werden, wenn ein Betriebsrat existiert. Wird eine Betriebsratswahl rechtzeitig eingeleitet, kann auch nachträglich ein Sozialplan durchgesetzt werden. **Ohne Betriebsrat** besteht **keine Verpflichtung** des **Arbeitgebers**, einen **Sozialplan aufzustellen**.

Der **Betriebsrat** hat im Rahmen des Interessenausgleichs die Möglichkeit, auf die **Gestaltung der Betriebsänderung** Einfluss zu nehmen – etwa durch Verhandlungen über den Umfang der Maßnahme oder Alternativen zu Entlassungen. Allerdings kann der Betriebsrat den Abschluss eines Interessenausgleichs nicht erzwingen. Lehnt der Arbeitgeber alle Vorschläge ab, kann er seine Pläne durchsetzen, sofern die Einigungsstelle das Scheitern der Verhandlungen feststellt.

Beim Sozialplan hingegen kann der Betriebsrat über die Einigungsstelle eine verbindliche Regelung erzwingen. Dies gibt ihm ein wichtiges Druckmittel in den Verhandlungen. **Arbeitgeber** haben in der Regel ein **Interesse** an einem **schnellen** Abschluss des **Interessenausgleichs**, da nur so verhindert werden kann, dass Arbeitnehmer einen **Anspruch** auf **Nachteilsausgleich** (§ 113 BetrVG) geltend machen. Der Betriebsrat kann dieses Interesse nutzen, um bessere Bedingungen im Sozialplan zu verhandeln. Daher ist es strategisch sinnvoll, den Interessenausgleich nicht vor dem Sozialplan abzuschließen. Andernfalls verliert der Betriebsrat ein wichtiges Druckmittel.

Wie schätze ich mich selber ein?

	JA	Mit Hilfe	NEIN
Ich weiß, was man unter einem Tarifvertrag versteht.			
Ich kann die Vorteile eines Tarifvertrags aus Arbeitgeber- und aus Arbeitnehmersicht aufzählen und erläutern.			
Ich kann die Grundprinzipien des Tarifvertragsrechts aufzählen und erläutern.			
Ich kann Tarifverträge nach verschiedenen Kriterien unterteilen.			
Ich kann Arbeitskampfmaßnahmen aus Arbeitgeber- und aus Arbeitnehmersicht erläutern.			
Ich weiß, welche Streikarten in Deutschland erlaubt und welche verboten sind.			
Ich kann den Ablauf von Arbeitskämpfen in einem Schaubild darstellen.			
Ich kann die Inhalte eines Sozialplans nennen.			

Außerdem habe ich in dieser Einheit gelernt:

_____

_____

_____

_____

Anhang 1: Was fordert die IG Metall (Industriegewerkschaft Metall)?

GdB =	Grad der Behinderung
Transfergesellschaft:	Arbeitsmarktpolitisches Instrument, das in § 111 SGB III definiert ist. Transfergesellschaften verfolgen den Zweck, konkret von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeitern eines Betriebes im Rahmen einer maximal zwölfmonatigen Beschäftigung neue Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln (bei Ford: Verlängerung auf 36 Monate).

Zahlenbeispiel für Abfindung (lt. Forderungen der IG Metall):

Harald Müller ist seit 20 Jahren in der Produktion tätig. Sein Bruttojahresgehalt beläuft sich auf 63.000 €. Herr Müller hat 3 Kinder und einen Grad der Behinderung von 20 %. Wie hoch wäre seine Abfindung?

Die Abfindung beläuft sich auf 200.000 € + $^1/_3$ x 63.000 € x 20 + 3 x 10.000 € + 2 x 5.000 € = 660.000 €

Anhang 2: Betriebsrätin Tanja Kowalska ist empört

(Fiktive) Gesprächsaufzeichnung mit einer Gewerkschafterin

„Wir sind nicht eure Bauernopfer – wir sind die Kraft, die Ford am Leben hält!“

Betriebsrat Tanja Kowalska: „Was hier passiert, ist kein Fehler – es ist ein eiskalter Angriff auf uns alle.“

Im Kölner Ford-Werk herrscht Ausnahmezustand. 11.500 Menschen – das sind keine bloßen Zahlen in einer Bilanz oder in einer Excel-Tabelle. Das sind Kolleginnen und Kollegen, die seit Jahren, oft Jahrzehnten, mit harter Arbeit, mit Know-how, mit Herzblut dafür sorgen, dass Ford überhaupt noch existiert. Das sind Menschen mit Familien, mit Verpflichtungen, mit Hoffnungen. Menschen, die sich auf das Versprechen verlassen haben: Wer hier arbeitet, hat eine Zukunft.

Doch dieses Versprechen wurde gebrochen. Und zwar nicht durch äußere Umstände, sondern durch eine Unternehmensführung, die den Bezug zur Realität längst verloren hat. Entscheidungen werden nicht mehr im Sinne der Beschäftigten oder des Standorts getroffen, sondern im Sinne kurzfristiger Rendite und strategischer Rückzugsgefechte. Was wir erleben, ist kein Versehen – es ist ein eiskalt kalkulierter Rückzug aus der Verantwortung.

Wir haben nicht geschwiegen. Wir haben gewarnt – frühzeitig und wiederholt. Wir haben Vorschläge gemacht, Konzepte entwickelt, Kompromisse angeboten. Wir haben mitgezogen, wenn es hart wurde. Wir haben Verantwortung übernommen, als andere weggeschaut haben. Und was kam zurück? Arroganz und komplette Ignoranz. Und jetzt: der Kahlschlag.

Das ist kein Strukturwandel. Das ist ein kontrollierter Absturz. Und er trifft nicht nur uns – er trifft eine ganze Region, eine ganze Industrie, eine ganze Generation von Beschäftigten, die sich auf das Wort ihres Arbeitgebers verlassen haben. Es geht hier nicht nur um Zahlen – es geht um Vertrauen, um Würde, um unsere Zukunft und die unserer Familien.

Früher war Ford ein Symbol. Für Aufstieg. Für Sicherheit. Für Stolz. Für das Versprechen: Wer hier arbeitet, gehört zu etwas Größerem. Heute ist Ford ein Symbol für Führungslosigkeit. Für das systematische Abbauen von Vertrauen. Für das Zerschlagen von Perspektiven. 400.000 Autos pro Jahr – pulverisiert. 15 Modelle – zusammengestrichen. Und das alles nur, weil oben niemand den Mut hatte, in die Zukunft zu investieren. Wirklich niemand.

Die Wahrheit ist brutal – und sie muss ausgesprochen werden: Das Management hat versagt. Es hat Innovationen verschlafen, Investitionen verweigert, Verantwortung abgeschoben. Es hat sich in strategischen Irrwegen verrannt und dabei die Belegschaft im Regen stehen lassen. Und jetzt sollen wir – die, die den Laden am Laufen halten – die Zeche zahlen? Nicht mit uns!

Jetzt wollen sie uns auch noch den Kündigungsschutz abpressen – mit mickrigen Abfindungen, während sie selbst in den USA weiter Boni kassieren. Das ist kein Sparkurs – das ist ein Schlag ins Gesicht. Ein Verrat an allen, die hier Jahrzehnte lang geschuftet haben. Es ist ein Angriff auf die soziale Verantwortung des Unternehmens, auf die Würde der Arbeit, auf das Rückgrat dieses Standorts. Aber wir sagen: Genug!

Wir sind nicht mehr bereit, still zu halten. Nicht länger bereit, uns klein machen zu lassen. Wir sind nicht das Problem – wir sind die Lösung. Wir sind die, die in der Pandemie durchgehalten haben. Die trotz Unsicherheit weiter produziert haben. Die nicht aufgegeben haben, als andere längst resigniert hatten.

Wir kämpfen. Mit allem, was wir haben. Für unsere Jobs. Für unsere Familien. Für unsere Würde. Für unsere Stadt. Für unsere Zukunft.

Ford Köln lebt – nicht wegen euch da oben. Sondern weil wir es am Leben halten. Und wir geben nicht auf. Niemals.

Anhang 3: Ein Tag in der Arbeitsagentur Köln (Eindrücke eines Sachbearbeiters)

(Fiktive) Reportage: „Was hier passiert, wird Köln noch lange spüren“

Von einem, der täglich die Folgen spürt. Es ist kurz nach acht Uhr morgens, als ich mein Büro in der Arbeitsagentur Köln betrete. Der Flur ist bereits voll. Menschen stehen an, viele mit gesenktem Blick, manche mit Aktenordnern unter dem Arm, andere mit nichts als einem Zettel in der Hand. Seit Wochen ist es so. Seit Ford angekündigt hat, tausende Stellen zu streichen.

Ich arbeite seit über 15 Jahren hier. Ich habe schon viele Krisen erlebt – die Bankenkrise, Corona, die steigenden Energiepreise. Aber was wir jetzt sehen, ist anders. Es ist nicht nur eine wirtschaftliche Entlassungswelle. Es ist ein sozialer Erdrutsch.

Die Menschen, die jetzt zu uns kommen, sind keine Unbekannten im System. Es sind Facharbeiter, Techniker, Meister – viele mit jahrzehntelanger Betriebszugehörigkeit. Menschen, die nie arbeitslos waren. Menschen, die stolz waren, bei Ford zu arbeiten. Und jetzt? Jetzt sitzen sie mir gegenüber, oft sprachlos, manchmal wütend, manchmal den Tränen nah.

Die Folgen sind gravierend. Ein Mann, Mitte 50, sagt mir: „Ich hab‘ mein ganzes Leben da gearbeitet. Was soll ich jetzt noch machen?“ Er ist nicht allein. Viele sind in einem Alter, in dem der Arbeitsmarkt gnadenlos wird. Umschulungen? Schwer. Neue Jobs? Kaum. Und wenn, dann zu schlechteren Bedingungen: niedrigere Entlohnung, zeitlich befristet, mit Unsicherheit darüber, was die Zukunft bringt.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen sind nur die Spitze des Eisbergs. Was wir hier erleben, ist ein sozialer Schock. Familien geraten unter Druck. Kredite können nicht mehr bedient werden. Kinder spüren die Unsicherheit zu Hause. Die psychische Belastung steigt – bei den Betroffenen, aber auch bei uns in der Behörde. Denn wir kriegen den Frust ab und spüren eine zunehmende Aggressivität.

Und es trifft nicht nur die direkt Entlassenen. Auch Zulieferer, Dienstleister, Handwerksbetriebe in der Region geraten ins Wanken. Die Ford-Krise ist eine Kettenreaktion. Jeder Arbeitsplatz, der dort verloren geht, zieht weitere nach sich.

Was mich besonders wütend macht: Diese Krise war vermeidbar. Die Beschäftigten haben gewarnt, haben mitgedacht, haben mitgezogen. Aber das Management hat versagt – und jetzt sollen die Menschen hier die Rechnung zahlen. Das ist meine rein persönliche Meinung.

Wir tun, was wir können. Wir beraten, vermitteln, qualifizieren. Aber wir können nicht auffangen, was politisch und unternehmerisch falsch läuft. Wir können keine Würde ersetzen. Kein Vertrauen wiederherstellen. Kein gebrochenes Versprechen ungeschehen machen.

Am Ende meines Arbeitstags ist der Flur leerer, aber mein Schreibtisch voller. Und ich weiß: Morgen wird es wieder so sein. Denn was hier passiert, wird Köln noch lange spüren.

Anhang 4: Kommunikation bei Standortschließungen

(Fiktives) Interview zwischen Dr. Hamacher und der Redaktion des Kölner Wirtschaftsblatts

Redaktion: Dr. Hamacher, Standortschließungen stellen für Unternehmen wie auch für die Belegschaft eine erhebliche Herausforderung dar. Was ist aus Ihrer Sicht der erste und ausschlaggebende Schritt in einem solchen Prozess?

Dr. Hamacher: Zunächst muss das Unternehmen die Tragweite einer Standortschließung in ihrer ganzen Tragweite erfassen – in wirtschaftlicher, rechtlicher und sozialer Hinsicht. Eine solche Maßnahme darf nur in Erwägung gezogen werden, wenn sämtliche Alternativen zur Fortführung des Betriebs sorgfältig geprüft und ausgeschöpft wurden. Eine frühzeitige, transparente Kommunikation mit dem Betriebsrat und gegebenenfalls mit den zuständigen Gewerkschaften ist dabei von zentraler Bedeutung.

Redaktion: Warum kommt denn der Kommunikation mit den Arbeitnehmervertretungen eine so zentrale Rolle zu? Die Entscheidungsgewalt darüber, ob ein Unternehmen geschlossen wird; sie liegt doch letztendlich bei der Geschäftsführung des Unternehmens, oder?

Dr. Hamacher: Das sehe ich ein bisschen differenzierter. Die Kommunikation zwischen einer Arbeitnehmervertretung und dem Top-Management ist nicht nur gesetzlich verankert. Sie hat immer auch eine vertrauensbildende Funktion. Frühzeitige Gespräche über drohende Entlassungen eröffnen der Unternehmensleitung die Chance, gemeinsam mit den Sozialpartnern Maßnahmen wie Kurzarbeit oder tarifliche Sonderregelungen zu entwickeln, die unter Umständen eine Schließung noch abwenden können.

Redaktion: Und was ist aus Ihrer Sicht zu beachten, wenn sich eine Schließung trotz aller Bemühungen nicht vermeiden lässt?

Dr. Hamacher: Dann kommt es entscheidend darauf an, dass die Maßnahme nicht überraschend erfolgt. Eine strukturierte, vorausschauende Planung ist unerlässlich – nicht nur zur Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben, sondern auch zur Sicherung verbleibender Arbeitsplätze und zur Wahrung der Unternehmensreputation. Dabei müssen die Interessen der Mitarbeitenden, der Kunden und des Unternehmens gleichermaßen berücksichtigt werden.

Redaktion: Welche Bedeutung hat die Kommunikationsstrategie in diesem Kontext?

Dr. Hamacher: Eine sehr große. Standortschließungen bergen ein erhebliches Reputationsrisiko – sie können mediale Aufmerksamkeit, Proteste oder politische Reaktionen hervorrufen. Deshalb ist eine professionelle Kommunikationsstrategie erforderlich, die sowohl intern als auch extern auf Transparenz, Empathie und rechtliche Absicherung setzt.

Redaktion: Welche rechtlichen Herausforderungen können auftreten?

Dr. Hamacher: Tarifverträge oder gesetzliche Regelungen können die Umsetzung einer Schließung erheblich erschweren oder sogar blockieren. Unternehmen sind daher stets gut beraten, frühzeitig juristische Expertise in ihre Entscheidungen einzubinden und den Betriebsrat umfassend zu informieren. Ohne einen ernsthaften Versuch zum Interessenausgleich sind betriebsbedingte Kündigungen in der Regel unzulässig.

Redaktion: Wie lässt sich ein Interessenausgleich erfolgreich gestalten?

Dr. Hamacher: Durch eine vorausschauende und strukturierte Herangehensweise. Das Unternehmen sollte dem Betriebsrat frühzeitig belastbare Informationen und fachliche Expertise zur Verfügung stellen. Verzögerungen sind unbedingt zu vermeiden. Falls erforderlich, kann die Einigungsstelle eingeschaltet werden, um das Verfahren zu beschleunigen. Ziel ist es, einen rechtssicheren Sozialplan aufzustellen, der sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch die wirtschaftliche Tragfähigkeit des Unternehmens gleichermaßen und ausgewogen berücksichtigt.

Redaktion: Welche Rolle spielen dabei Abfindungen und staatliche Unterstützungsinstrumente?

Dr. Hamacher: Eine sehr zentrale. Ein attraktives Abfindungsangebot kann die Verhandlungen mit dem Betriebsrat erleichtern. Darüber hinaus sollten Transfergesellschaften und innerbetriebliche Versetzungsangebote von Beginn an in die Planung integriert werden. So lassen sich Sozialplankosten reduzieren. Wichtig zu wissen: Der Betriebsrat muss einem Sozialplan nicht zustimmen muss – sein Ziel ist häufig, die Schließung grundsätzlich zu verhindern.

Redaktion: Wie ist mit möglichen Reaktionen der Gewerkschaften umzugehen?

Dr. Hamacher: Gewerkschaften können eigene Forderungen erheben und diese gegebenenfalls auch mit Arbeitskampfmaßnahmen durchsetzen. Unternehmen müssen daher auch auf diese Dynamik vorbereitet sein. Eine vorausschauende, professionell gesteuerte Kommunikationsstrategie ist entscheidend, um Eskalationen zu vermeiden und tragfähige Lösungen zu ermöglichen.

Redaktion: Vielen Dank, Dr. Hamacher, für Ihre fundierten Einschätzungen.

Dr. Hamacher: Ich danke Ihnen.

Anhang 5: Welche Streiks sind in Deutschland verboten?

Streikart	Grund für das Verbot
Politscher Streik	Das Streikrecht gilt nur für tarifliche Auseinandersetzungen, nicht für politische Forderungen gleich welcher Art.
Wilder Streik	Streik ohne gewerkschaftliche Organisation; in Deutschland verboten.
Generalstreik	Generalstreik (Beschäftige aus einer Vielzahl von Branchen streiken gleichzeitig); in Deutschland verboten.
Streik von Beamten	Beamte haben eine besondere Treuepflicht gegenüber dem Staat; sie dürfen nicht streiken.
Streik ohne Ultima-Ratio-Prinzip	Erst müssen alle anderen Einigungsversuche ausgeschöpft werden.
Streikaufruf von Betriebsräten	Betriebsräte dürfen keine Streiks organisieren; das verstößt gegen das Betriebsverfassungsgesetz.
Streik während der Friedenspflicht	Der Tarifvertrag verbietet Arbeitskampfmaßnahmen während der Laufzeit des Tarifvertrags
Streik ohne gewerkschaftliche Legitimation	Streiks müssen von einer Gewerkschaft organsiert werden; Streiks ohne gewerkschaftliche Legitimation sind verboten.

Anhang 6: Wie kommt ein Sozialplantarifvertrag zustande?

Ausgangsbasis

Über einen Sozialplantarifvertrag wird oft verhandelt, wenn ein Unternehmen Umstrukturierungen oder den Abbau einer großen Anzahl von Beschäftigten plant. Das Ziel ist, faire Bedingungen für die betroffenen Beschäftigten zu schaffen.

Beispiel: Die XYZ AG (München), ein Betrieb der Metallindustrie mit derzeit 3.500 Beschäftigten, plant im kommenden Jahr die Belegschaft um 30 % zu verringern.

1. Ausgangspositionen (Startpunkt der Verhandlungen)

In den Verhandlungen über einen Sozialplantarifvertrag prallen Interessen der Beteiligten aufeinander.

- ➔ **Arbeitgeber:** Die XYZ AG muss Stellen abbauen, sei es aus wirtschaftlichen Gründen (z. B. sinkende Umsätze, Marktveränderungen) oder aufgrund langfristigerer Umstrukturierungen. Der Personalabbau soll möglichst „kosteneffizient“ umgesetzt werden, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten.
- ➔ **Gewerkschaft**: Die IG Metall vertritt die Beschäftigten und setzt sich für möglichst hohe Abfindungen, Qualifizierungsmaßnahmen, Transfergesellschaften und soziale Absicherung ein.
- ➔ **Betriebsrat**: Der Betriebsrat vertritt die Belegschaft und fordert eine sozialverträgliche Lösung, um die Anzahl von Entlassungen zu „minimieren und faire Übergangsregelungen zu schaffen.
- ➔ **Mitarbeiter**: Die von der Kündigungsandrohung betroffenen Beschäftigten machen sich große Sorgen um ihre Zukunft und erwarten eine transparente Kommunikation sowie angemessene Unterstützung.

2. Vertragsverhandlungen (Kompromissfindung)

In dieser Phase finden intensive Gespräche und Verhandlungen zwischen den Parteien statt. Ein typischer Ablauf könnte wie folgt aussehen:

- ➔ **Erste Verhandlungsrunde**: Die XYZ AG legt ein erstes Angebot vor: beispielsweise eine gewisse Höhe an Abfindungen und Weiterbildungsprogramme. Die IG Metall und der Betriebsrat prüfen dieses Angebot und bewerten ob das Angebot der Arbeitgeber den Interessen der Mitarbeiter entspricht.
- ➔ **Gegenforderungen**: Die IG Metall und der Betriebsrat verlangen höhere Abfindungen, mehr Unterstützung für die betroffenen Beschäftigten und/oder eine längere Kündigungsfrist.
- ➔ **Öffentlicher Druck**: Die Verhandlungen geraten ins Stocken. Die örtliche Presse berichtet ausführlich (und mit starker Sympathie für die Arbeitnehmerseite) über die geplanten Entlassungen. Der Landrat und weitere Politiker fordern umfangreiche Unterstützungen für die zu entlassenden Beschäftigen.
- ➔ **Kompromissfindung**: Nach mehreren Gesprächsrunden wird ein Kompromiss erarbeitet, bei dem Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite Zugeständnisse machen: nach Einschaltung externer Vermittler.

3. Verhandlungsergebnis (finale Vereinbarung)

Nach erfolgreichen Verhandlungen wird ein Sozialplantarifvertrag unterzeichnet. Er enthält Bestimmungen über

- ➔ **Abfindungszahlungen** abhängig von der Betriebszugehörigkeit;
- ➔ **Weiterbildung und Umschulungsprogramme** zur beruflichen Neuorientierung;
- ➔ **Längere Kündigungsfristen** oder **interne Jobangebote** für betroffene Mitarbeiter;
- ➔ **Soziale Härtefallregelungen für besonders schutzbedürftige Gruppen** (z. B. ältere Arbeitnehmer oder Alleinerziehende);
- ➔ **Begleitung durch Transfergesellschaften** zur Unterstützung bei der Jobsuche.

Arbeitsblatt 1: Lückentext zu Tarifvertrag, Arbeitskampf und Sozialplan

Ein Tarifvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen einer _____ (1) und einer _____ (2). In ihm werden wichtige Arbeitsbedingungen wie Löhne, Arbeitszeiten und Urlaub geregelt. Tarifverträge gelten für alle Arbeitnehmer, die unter den _____ (3) des Vertrags fallen. Wenn sich die Tarifparteien in den Verhandlungen nicht einigen können, kann es zu einem _____ (4) kommen. Dabei legen Arbeitnehmer ihre Arbeit nieder, um Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. Voraussetzung dafür ist, dass der Streik von einer _____ (5) organisiert wird. Der Arbeitgeber kann als Reaktion eine _____ (6) verhängen, bei der er Beschäftigte von der Arbeit ausschließt.

Ein Sozialplan wird zwischen dem _____ (7) und dem _____ (8) vereinbart, wenn es zu einer _____ (9) kommt – etwa bei Betriebsschließungen oder Massenentlassungen. Ziel ist es, wirtschaftliche _____ (10) für die betroffenen Arbeitnehmer abzumildern. Typische Inhalte eines Sozialplans sind _____ (11), Umzugskosten oder Transfermaßnahmen. Der Sozialplan hat die Wirkung einer _____ (12) und kann durch einen _____ (13) der Einigungsstelle erzwungen werden.

Lösungswörter

1. Gewerkschaft
2.. Arbeitgeberverband
3. Geltungsbereich
4. Streik
5. Gewerkschaft
6. Aussperrung
7. Arbeitgeber
8. Betriebsrat
9. Betriebsänderung
10. Nachteile
11. Abfindungen
12. Betriebsvereinbarung
13. Spruch

Arbeitsblatt 2: Folgen von Streiks

Ein Streik ist eines der mächtigsten Instrumente der Arbeitnehmer, um bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne oder andere Forderungen durchzusetzen. Doch während ein Streik Druck auf die Arbeitgeber ausübt, hat er auch weitreichende Konsequenzen für beide Seiten.

1 Auswirkungen auf Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind die treibende Kraft hinter einem Streik, doch sie tragen auch das direkte Risiko und die Konsequenzen eines Arbeitskampfes.

Kurzfristige Folgen	- **Lohnverlust**: Während eines Streiks erhalten Arbeitnehmer in der Regel kein Gehalt, es sei denn, die Gewerkschaft zahlt Streikgeld. - **Unsicherheit**: Die Dauer eines Streiks ist ungewiss, was zu finanzieller und emotionaler Belastung führen kann. - **Druck auf Einzelne**: Nicht alle Mitarbeiter stehen einem Streik positiv gegenüber, wodurch Spannungen innerhalb der Belegschaft entstehen können.
Langfristige Folgen	- **Bessere Arbeitsbedingungen**: Erfolgreiche Streiks können Lohnerhöhungen, mehr Urlaubstage oder bessere Arbeitszeitregelungen bringen. - **Stärkeres Bewusstsein für Arbeitnehmerrechte**: Ein Streik stärkt das kollektive Bewusstsein für die Rechte und Interessen der Beschäftigten. - **Risiko von Arbeitsplatzverlusten**: Unternehmen könnten nach einem Streik Arbeitsplätze abbauen oder Produktionsstandorte verlegen.

2 Auswirkungen auf Arbeitgeber

Für Unternehmen stellt ein Streik eine ernsthafte Herausforderung dar, die finanzielle und organisatorische Konsequenzen nach sich zieht.

Kurzfristige Folgen	- **Produktionsausfälle**: Streiks führen zu Stillständen in der Produktion, was erhebliche wirtschaftliche Verluste verursacht. - **Reputationsschäden**: Öffentliche Streiks können das Image eines Unternehmens beschädigen, insbesondere wenn die Medien negativ berichten. - **Kunden- und Auftragsverluste**: Lieferengpässe und Verzögerungen können dazu führen, dass Kunden sich nach Alternativen umsehen.
Langfristige Folgen	- **Nachhaltige Kostensteigerungen**: Eine erfolgreiche Streikbewegung kann für Unternehmen höhere Personalkosten bedeuten. - **Besseres Betriebsklima**: In manchen Fällen führt ein Streik zu konstruktiven Veränderungen, wodurch die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigt. - **Standortverlagerung oder Automatisierung**: Einige Unternehmen versuchen, die Streikgefahr zu umgehen, indem sie Prozesse automatisieren oder die Produktion ins Ausland verlegen.

Arbeitsblatt 3. Fragen zur Wiederholung und Vertiefung

(1) Prüfen Sie die unten aufgeführten Satzergänzungen. Welche Aussagen treffen nicht zu?

Zu der Aufgabe der Gewerkschaften gehört u.a. die (der) …

A … Interessenvertretung in sozialpolitischen Fragen. ☐

B … Wahrnehmung von Interessen der Gewerkschaftsmitglieder eines Betriebes. ☐

C … Entscheidung über die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen. ☒

D … Abschluss von Tarifverträgen. ☐

E … Beratung der Bundesregierung in Fragen der Absicherung von Arbeitnehmern. ☒

(2) Prüfen Sie die unten aufgeführten Satzergänzungen. Welche Aussagen treffen zu?

Zu der Aufgabe der Arbeitgeberverbände gehört u.a. die (der) …

A … verbindliche Festlegung von Löhnen und Gehältern in ihrer Branche. ☐

B … Beratung ihrer Mitglieder in arbeitsrechtlichen Fragen. ☒

C … Mitwirkung an Tarifverhandlungen. ☒

D … Kontrolle der Einhaltung von Arbeitsverträgen in ihrer Branche. ☐

E … Vertretung ihrer Mitglieder gegenüber Gewerkschaften. ☒

(3) Was bedeutet der Begriff Tarifautonomie?

A Der ausgehandelte Tarifvertrag gilt immer nur für ein bestimmtes Tarifgebiet gilt. Jedes Tarifgebiet kann autonom Tarifverhandlungen führen. ☐

B Der ausgehandelte Tarifvertrag gilt ausschließlich für eine bestimmte Branche gilt und dass sich der Staat in die Verhandlungen nicht einmischen darf. Das steht auch so im Grundgesetz. ☐

C Der Staat muss in die Tarifverhandlungen eingreifen, wenn die Tarifpartner zu keiner Einigung kommen sollten. Die autonomen Entscheidungen des Staates stehen rangmäßig über den autonomen Entscheidungen der Sozialpartner. ☐

D Bei Differenzen zwischen den Tarifpartnern versucht ein Vertreter des Bundeswirtschaftsministeriums als „neutraler Schlichter, eine Kompromisslösung zu finden. Hilfsweise kann auch ein Vertreter des Bundesarbeitsministeriums als „neutraler Schlichter“ hinzugezogen werden. ☐

E Die Tarifpartner führen ohne Eingriffe von außen und versuchen eine Einigung zu finden. ☒

(4) Was bedeutet der Begriff Friedenspflicht?

A Die Gewerkschaft darf während der Schlichtungsverhandlungen nicht zum Streik aufrufen, selbst nicht zu einem Warnstreik. ☐

B Bei gescheiterten Tarifverhandlungen kann ein „neutraler Schlichter“ hinzugezogen werden. Dieser muss sich darum bemühen, eine friedliche Einigung herbeizuführen. ☐

C Der Arbeitgeber darf als Reaktion auf einen Streikaufruf keine Abwehraussperrung beschließen. Er muss stattdessen die Friedenspflicht lt. Grundgesetz beachten. ☐

D Die Gewerkschaft darf während der Laufzeit des Tarifvertrages nicht zu einem wilden Streik aufrufen. Das würde den Frieden mit dem Arbeitgeber gefährden. ☐

E Die Gewerkschaft darf während der Laufzeit des Tarifvertrages keinerlei Arbeitskampfmaßnahmen einleiten und auch nicht zu diesen aufrufen. ☒

(5) Welche Folgen hat die Allgemeinverbindlichkeitserklärung für die Mitarbeiter eines Unternehmens?

A Der neue Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die in der Gewerkschaft sind. ☐

B Der neue Tarifvertrag gilt für alle Arbeitgeber, die Mitglied ein einem Arbeitgeberverband sind. ☐

C Der neue Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die in der Gewerkschaft sind sowie für alle Arbeitgeber, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind. ☐

D Der neue Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die seit mindestens 3 Jahren ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt sind. ☐

E Der neue Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigen. ☒

(6) Die X AG ist Mitglied des für sie zuständigen Arbeitgeberverbandes. Die Tarifverträge wurden nicht für allgemeinverbindlich erklärt. Der aktuelle Tarifvertrag läuft am Ende des nächsten Monats aus. Überprüfen Sie, welche Aussage zu den Tarifverhandlungen und dem Tarifvertrag zutrifft.

A Die Laufzeit des der vom Arbeitgeberverband abgeschlossen Tarifverträge beträgt immer 1 Jahr, sodass jedes Jahr neue Tarifverhandlungen stattfinden. ☐

B Der neu abzuschließende Tarifvertrag kann formfrei geschlossen werden; in Ausnahmefällen muss er schriftlich abgeschlossen werden. ☐

C Beim Tarifvertragsrecht handelt es sich um ausschließlich öffentliches Recht, weil Tarifverträge für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen gültig sind. ☐

D Unter der Tarifautonomie versteht man, dass der Arbeitgeberverband der XYZ AG bei Tarifverhandlungen unabhängig von den Weisungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist. ☒

E Arbeitnehmer der XYZ AG, die kein Mitglied einer Gewerkschaft sind, haben ohne weitere Vereinbarung keinen Rechtsanspruch auf die tarifliche Entlohnung nach dem neuen Tarifvertrag. ☐

(7) Welche Verhandlungspartner können keine Tarifverträge abschließen?

A Einzelner Arbeitgeber und Betriebsrat des Unternehmens ☒

B Einzelner Arbeitgeber und Gewerkschaft ☐

C Arbeitgeberverband und Betriebsrat des Unternehmens ☒

D Arbeitgeberverband und Gewerkschaft ☐

E Bundeswirtschaftsminister und Gewerkschaft ☒

(8) Welche der folgenden Erläuterungen bzw. Begriffspaare ergeben keine sinnvolle Zuordnung?

A Koalitionsfreiheit – Zusammenschluss von Mitgliedern zu Interessenverbänden ☐

B Arbeitnehmerverbände – Gewerkschaften ☒

C Arbeitgeberverbände – Haustarifvertrag ☐

D kollektives Arbeitsrecht – Regelungen gelten für eine Vielzahl von Arbeitnehmern ☐

E Tarifverträge – arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen ☐

(9) Vor welchem Gericht können Streitigkeiten zwischen den Sozialpartnern aufgrund eines Tarifvertrages nicht ausgetragen werden?

A Sozialgericht ☒

B Verwaltungsgericht ☒

C Arbeitsgericht ☐

D Landgericht ☒

E Verfassungsgericht ☒

(10) Welche Aussagen treffen auf den Tarifvertrag nicht zu?

A Der Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen einem Arbeitgeberverband bzw. einem einzelnen Arbeitgeber und den zuständigen Betriebsräten. ☒

B Der Tarifvertrag enthält einheitliche Mindestarbeitsbedingungen für die Beschäftigten alle Unternehmen einer Branche in einer Region. ☒

C Diese Mindestarbeitsbedingungen gelten zunächst nur für die Tarifpartner und ihre Mitglieder. ☐

D Erst wenn der Tarifvertrag als „allgemein verbindlich“ anerkannt worden ist, gelten die Bedingungen für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Branche der entsprechenden Region. ☒

E Da die Laufzeit eines Tarifvertrages immer ein Jahr beträgt, finden jährlich neue Tarifverhandlungen statt. ☒

(11) Ordnen Sie die Vertragsinhalte dem richtigen Tarifvertrag zu.

1 Tarifvertragsart: Lohn- und Gehaltstarifvertrag

2 Tarifvertragsart: Manteltarifvertrag (Rahmentarifvertrag)

3 Tarifvertragsart: Tarifsozialplan

A	Festlegung der Überstundenzuschläge	**2**
B	Regelung der Kündigungsfristen	**2**
C	Regelung von Abfindungen bei Schließung eines Betriebsteils	**3**
D	Regelung der Urlaubstage	**2**
E	Regelung der täglichen Arbeitszeit	**2**
F	Festlegung der Löhne und Gehälter	**1**

(12) Kennzeichnen Sie die unten aufgeführten arbeitsrechtlichen Bedingungen mit einer

1 wenn sie Inhalt einer Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrages sind;

2 wenn sie Inhalt eines Rahmentarifvertrages sind;

3 wenn sie Inhalt eines Manteltarifvertrages sind;

4 wenn sie weder in einem Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrag noch in einem Rahmen- bzw. Manteltarifvertrag aufgeführt sind.

A	Höhe des Ecklohns (= Stundenlohn für eine mittlere Facharbeitergruppe)	**1**
B	Urlaubsanspruch	**3**
C	Tantiemen der Aufsichtsratsmitglieder	**9**
D	Höhe der Ausbildungsvergütung im 3. Ausbildungsjahr	**1**
E	Kündigungsfristen lt. § 622 BGB	**9**
F	betriebliche Altersversorgung	**3**
G	Gehaltsgruppen	**2**
H	Voraussetzungen für einen Streik	**9**

(13) Ergänzen Sie folgenden Satzanfang.

Zu den Inhalten eines Manteltarifvertrages zählt eine Regelung über …

A	… die Höhe des Weihnachts- und Urlaubsgeldes.	☒
B	… die Höhe des Arbeitgeberanteils zu den vermögenswirksamen Leistungen.	☒
C	… die Zuschläge für Nachtarbeit und Feiertagen.	☒
D	… die Anzahl der Urlaubstage pro Kalenderjahr.	☒
E	… das Arbeitsentgelt pro Stunde.	☐

(14) In einer Branche finden zwischen den Sozialpartnern Lohntarifverhandlungen statt. Welche Aussage ist in diesem Zusammenhang korrekt?

A Alle Beschäftigten dürfen streiken, da der alte Tarifvertrag nicht mehr gilt. ☐

B Wenn sich Gewerkschaft und Arbeitgeberverband nicht auf Lohnerhöhungen einigen, wenden sie sich zwecks Klärung an das Bundeswirtschaftsministerium. ☐

C Wenn sich Gewerkschaft und Arbeitgeberverband nicht einigen, können sie sich an einen Schlichter wenden. ☒

D Die Gewerkschaft ruft ohne vorherige Urabstimmung zum Warnstreik auf. ☐

E Die Arbeitgeber müssen Lohnersatzleistungen an Streikende zahlen. ☐

(15) Welche Aussage über die Regeln eines Arbeitskampfes sind zutreffend?

A Die Gewerkschaftsführung kann eigenständig entscheiden, wann und wo im Unternehmen gestreikt wird. ☐

B Für einen Streik ist eine Urabstimmung erforderlich. Dort müssen mindestens 51 % der Beschäftigten dem Streikaufruf folgen. ☐

C Für einen Streik ist eine Urabstimmung erforderlich. Dort müssen mindestens 75 % der Beschäftigten für einen Streik sein. ☐

D Ohne vorhergehende Urabstimmung darf nicht gestreikt werden. ☒

E Auch die nicht in einer Gewerkschaft organsierten Beschäftigten stimmen über Art und Umfang eines Streiks ab. ☐

(16) Welche Formen des Streiks sind grundsätzlich bzw. immer unzulässig?

A Sympathiestreik ☒

B Warnstreik ☐

C Politischer Streik ☒

D Teilstreik ☐

E Vollstreik ☐

(17) Welche der folgenden Erklärungen passt zu dem Begriff „Aussperrung“?

A Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmende schließen die nicht organisierten Arbeitnehmenden vom Streik aus. ☐

B Die Aussperrung ist eine Arbeitskampfmaßnahme der Arbeitgeber. Alle Arbeitnehmenden und Auszubildenden erhalten keinen Zugang zu ihrem Arbeitsplatz und erhalten daher auch kein Arbeitsentgelt bzw. Ausbildungsvergütung. ☒

C Die Streikposten der Gewerkschaften verbieten den arbeitswilligen Arbeitnehmenden den Zutritt zum Betriebsgelände. ☐

D Der Arbeitgeber kündigt während eines Streiks den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden. Dies gilt aber nur für die Angriffsaussperrung. ☐

E Der Arbeitgeber kündigt während eines Streiks den nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden im Rahmen der Abwehraussperrung ☐

(18) Welche der folgenden Reihenfolgen im Ablauf von Tarifauseinandersetzungen ist gesetzlich nicht möglich?

A Kündigung des alten Tarifvertrages – Tarifverhandlungen – neuer Tarifvertrag ☐

B erneute Verhandlungen nach Arbeitskampfmaßnahmen – erneute Urabstimmung über Ergebnisse der Verhandlungen – 25 % der Gewerkschaftsmitglieder stimmen den neuen Vorschlag zu – Streik-Ende – neuer Tarifvertrag ☐

C 51 % der Gewerkschaftsmitglieder stimmen bei der 1. Urabstimmung für den Streik – Streik – Aussperrung – Streik – erneute Aussperrung ☐

D Streik – Aussperrung – erneute Verhandlungen – neuer Tarifvertrag ☐

E Tarifverhandlungen – Schlichtungsverfahren – Urabstimmung über Streik ☒

(19) Welche der unten genannten Personengruppen gibt den vollständigen Personenkreis wieder, der bei einer Urabstimmung über einen Streik stimmberechtigt ist?

A alle gewerkschaftlich organisierten Arbeiter/-innen ☐

B alle gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden (Arbeiter/-innen und Angestellte, Auszubildende) ☒

C alle Arbeiter/-innen, unabhängig davon, ob sie Mitglied in einer Gewerkschaft sind ☐

D alle Angestellte, unabhängig davon, ob sie Mitglied in einer Gewerkschaft sind ☐

E alle Arbeitnehmende (Arbeiter/-innen und Angestellte) ohne Rücksicht auf eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ☐

(20) Wer kann einen Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklären?

A das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ☒

B die zuständige Gewerkschaft ☐

C der zuständige Arbeitgeberverband ☐

D der Tarifausschuss ☐

E der/die Bundeskanzler/-in ☐

(21) Welche Aussagen zur Schlichtung von Tarifverträgen treffen nicht zu?

A Die Schlichtung ist ein Verfahren zur Verhinderung oder Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. ☐

B Erst bei einem nicht erfolgreichen Streik wird eine Schlichtung herbeigeführt. ☒

C Es müssen mindestens zwei schlichtende Personen daran teilnehmen; eine vertritt die Arbeitgeber-, einer die Arbeitnehmerseite. ☒

D Die schlichtende Person ist immer eine von der Bundesregierung ausgesuchte Person. ☒

E Der Schiedsspruch einer schlichtenden Person kann, muss aber nicht akzeptiert werden. ☐

(22) Ordnen Sie den unten aufgeführten Fragen die jeweils zutreffenden Prozentsätze zu.

1 25 %

2 50 %

3 75 %

4 80 %

5 90 %

A Wie viel Prozent der abstimmungsberechtigten Gewerkschaftsmitglieder müssen mindestens bei einer 1. Urabstimmung zustimmen, damit ein Streik von der Gewerkschaft ausgerufen werden kann? **3**

B Wie viel Prozent der abstimmungsberechtigten Gewerkschaftsmitglieder müssen mindestens bei der 2. Urabstimmung zustimmen, damit es nach einem Streik und anschließenden Tarifverhandlungen zu einem neuen Tarifvertrag kommt? **1**

(23) In welchem Fall handelt es sich um einen wilden Streik?

A Alle Arbeitnehmende des gesamten Bundesgebietes streiken nach Aufruf der Gewerkschaften für mindestens zwei Wochen. ☐

B Zeitlich befristete Streiks, die von der Gewerkschaft ausgerufen werden, die Streikdauer darf einen Tag nicht überschreiten. ☐

C Spontane Arbeitsniederlegungen, die nicht von der Gewerkschaft genehmigt sind und auch nicht vom Betriebsrat mitgetragen werden. ☒

D Nur besonders wichtige Unternehmen in einer Branche (Betriebe der kritischen Infrastruktur) werden – in Abstimmung mit der Gewerkschaft – bestreikt. ☐

E Ein Streik, bei dem es zu verbalen und körperlichen Auseinandersetzungen kommt. ☐

(24) Welche Aussagen zum Sozialplan sind zutreffend?

A Ein Sozialplan soll die wirtschaftlichen Nachteile für Arbeitgeber bei Betriebsänderungen ausgleichen. ☐

B Ein Sozialplan enthält auch Bestimmungen, die die Schließung von Sozialeinrichtungen, wie z.B. Kantinen und Betriebskindergärten betreffen. ☐

C Ein Sozialplan wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen. ☒

D Ein Sozialplan soll die wirtschaftlichen Nachteile für Arbeitnehmer bei Betriebsänderungen ausgleichen. ☒

E Ein Sozialplan kann nur aufgestellt werden, wenn ein Unternehmen vor der Insolvenz steht. ☐

(25) Welche Inhalte sind nicht in einem Sozialplan geregelt?

A Regelungen zur Unternehmensnachfolge ☒

B Festlegung der Unternehmensstrategie bei Fortführung des Unternehmens ☒

C Regelungen zur Betriebsratswahl bei Fortführung des Unternehmens ☒

D Abfindungsregelungen für gekündigte Beschäftigte ☐

E Maßnahmen zur Umschulung und Weiterbildung ☐

(26) Welche Aussagen zur Finanzierung eines Sozialplans treffen zu?

A Die Kosten des Sozialplans werden zu gleichen Anteilen vom Arbeitgeber und der Belegschaft getragen. ☐

B Die Finanzierung des Sozialplans kann bei Insolvenz auch durch die Insolvenzmasse erfolgen. ☒

C Die Kosten für die Sozialplan werden bei Betriebsteilschließungen durch den Staat getragen. ☐

D Die Kosten des Sozialplans trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. ☒

E Die Abfindungen, die im Rahmen eines Sozialplans festgelegt werden, werden durch die Bundesagentur für Arbeit zu mindestens 10 % mitfinanziert. ☐

(27) Was ist ein Tarifsozialplan?

A Ein unternehmensinterner Sozialplan, der ausschließlich vom Betriebsrat erstellt und beschlossen wird ☐

B Ein gesetzlich vorgeschriebener Sozialplan, der ausschließlich vom Betriebsrat erstellt und beschlossen wird. ☐

C Ein Sozialplan, der ausschließlich für leitende Angestellte gilt, die übertariflich bezahlt werden ☐

D Ein Sozialplan, der für alle Beschäftigten eines Unternehmens gilt ☐

E Ein Tarifvertrag, der sozialplanähnliche Regelungen enthält und zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft abgeschlossen wird ☒

(28) -Warum kann ein Tarifsozialplan auch für Arbeitgeber attraktiv sein?

A Weil er die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat auf eine sichere Basis stellt ☐

B Weil er automatisch für alle Betriebe eines Tarifbezirks gilt ☐

C Weil er keine Kosten verursacht ☐

D Weil er Rechtssicherheit und Konfliktvermeidung bei Betriebsänderungen bietet ☒

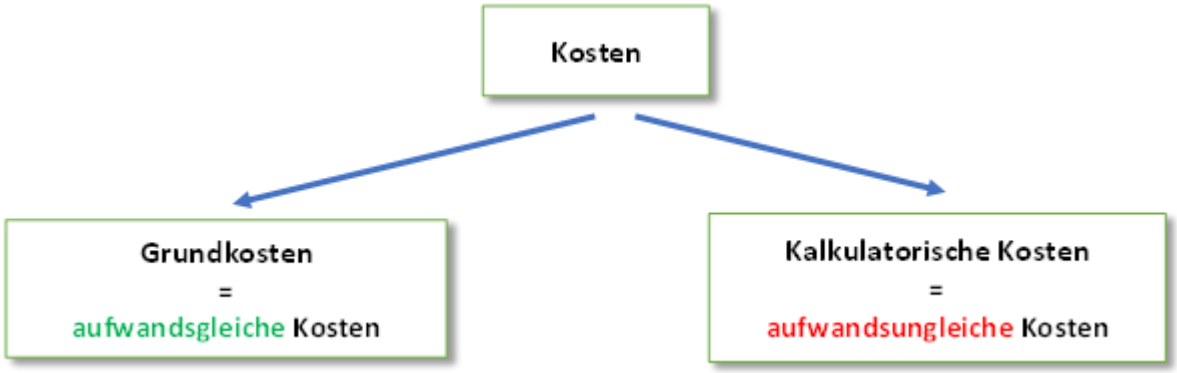
E Weil er gesetzlich vorgeschrieben ist und mit wenig Erstellungsaufwand verbunden ist ☐

Grundlagen der Kosten- und Leistungsrechnung
Teil 3: Die Ergebnistabelle (2)

Fallstudie: Einstieg

Die **WEDEL KG** aus Freiburg hat sich auf die **PRODUKTION UND** den **VERKAUF VON HOCHWERTIGEN BÜROMÖBELN FÜR GESCHÄFTSKUNDEN** spezialisiert. Alles was sie nicht selber herstellen kann, kauft sie als Handelswaren (z.B. Flipcharts, Büroleuchten) hinzu.

Frau Schmitz, eine junge Handwerksmeisterin, hatte sich überlegt das Unternehmen von Herrn Wedel zu übernehmen. Aber sie war sich nicht sicher, ob sich die Übernahme des Unternehmens „rechnet". (vgl. Ausgaben März und April 2025). In einem Internet-Forum hat sie folgende Übersicht entdeckt:



Was **GRUNDKOSTEN** sind, das ist ihr schnell klar. Das müssen Kosten sein, denen Aufwand in gleicher Höhe gegenübersteht. Also z.B. Miete für die Lagerhalle oder auch Gehälter in der Verwaltung. Aber: Was hat es mit den **KALKULATORISCHEN KOSTEN** auf sich? Und: Lassen sich diese Kosten auch aus der Finanzbuchhaltung ablesen? Sie erkundigt sich bei ihrem Verlobten, der vor kurzem erfolgreich eine Weiterbildung zum Industriefachwirt abgeschlossen hat. Er erstellt ihr eine kurze Lernübersicht zum Thema „Kalkulatorische Kosten und deren Abbildung in der Ergebnistabelle.

Kalkulatorische Kosten lassen sich unterteilen in **Anderskosten** (= Kosten in anderer Höhe als Aufwand) und **Zusatzkosten** (= Kosten, denen kein Aufwand gegenübersteht).

①	kalkulatorische Abschreibungen	Anderskosten	alle Rechtsformen
②	kalkulatorische Zinsen	Anderskosten	alle Rechtsformen
③	kalkulatorische Wagnisse	Anderskosten	alle Rechtsformen
④	Werkstoffkosten zu Verrechnungspreisen	Anderskosten	alle Rechtsformen
⑤	kalkulatorischer Unternehmerlohn	Zusatzkosten	Einzeluntern. / Personengesellsch.
⑥	kalkulatorische Miete	Zusatzkosten	Einzeluntern. / Personengesellsch.

Die kalkulatorischen Kosten wirken sich nicht auf das Gesamtergebnis aus, d.h., sie müssen aus der „Finanzbuchhaltung herausgehalten werden". Sie lassen sich auch **nur eingeschränkt bzw. überhaupt nicht aus der Finanzbuchhaltung ableiten**. In der **Ergebnistabelle** erscheinen sie ausschließlich in den Spalten 7 (= Kosten) und 6 (= betrieblicher Ertrag). Sie werden in der Spalte 6 eingetragen, weil davon ausgegangen wird, dass die kalkulatorischen Kosten in die Verkaufspreise einkalkuliert und über die dadurch erhöhten Umsatzerlöse wieder in das Unternehmen zurückfließen.

Frau Schmitz ist verunsichert. Wenn sich die Kosten nur eingeschränkt bzw. überhaupt nicht aus der Finanzbuchhaltung ablesen lassen: Wie kann sie dann herausfinden, ob sich die Übernahme der Wedel KG „für sie rechnet“?

Sie kontaktiert Herrn Wedel und bietet ihn um nähere Auskünfte. Herr Wedel fragt seinen Sohn Lars. Lars vertieft sich in das Rechnungswesen der Wedel KG an und gibt seinem Vater folgende Auskunft:

> In Deinem Unternehmen finden sich sowohl Anders- als auch Zusatzkosten. Und: eigentlich müsstest Du den Laden dicht machen. Denn: Dein Betriebsergebnis ist nach Berücksichtigung der kalkulatorischen Zahlen tief im Minus.

Bevor wir uns näher mit den kalkulatorischen Kosten der Wedel KG beschäftigen: Bitte arbeiten Sie den Infoblock 1 durch. Dort finden Sie nähere Erläuterungen zu den kalkulatorischen Kosten. Sie erfahren auch, wie sie sich in der Ergebnistabelle abbilden lassen und wie sie sich auswirken auf das:

➔ Gesamtergebnis,

➔ Neutrale Ergebnis,

➔ Betriebsergebnis.

Nach Durcharbeitung des Infoblocks sollten Sie Antworten auf folgende Fragen geben können:

1 Warum zählen manche kalkulatorischen Kosten zu den Anderskosten, manche hingegen zu den Zusatzkosten?

2 Sind Anderskosten immer höher als Aufwendungen?

3 In welchen 4 Spalten der Ergebnistabelle werden bilanzielle und kalkulatorische Abschreibungen erfasst?

4 Wie ermittelt man das Betriebsergebnis und das Neutrale Ergebnis unter Berücksichtigung der kalkulatorischen Kosten ermitteln?

5 Welcher Teil der kalkulatorischen Kosten ist nicht liquiditätswirksam?

Wir merken uns:

Grundkosten	=	Aufwandsgleiche Kosten (Kosten **ja**, Aufwand **ja**, **gleiche** Höhe)
Anderskosten	=	Aufwandsverschiedene Kosten (Kosten **ja**, Aufwand **ja**, **verschiedene** Höhe)
Zusatzkosten	=	Aufwandslose Kosten (Kosten **ja**, Aufwand **nein**)

Kalkulatorische Kosten wirken sich nicht auf das Gesamtergebnis, sondern nur auf das Betriebsergebnis aus!

Herr Wedel fragt seinen Sohn, was er genau herausgefunden hat. Lars zeigt ihm folgende Übersicht:

Lfd. Nr.	Erläuterungen
①	Aufwendungen Rohstoffe Hier ist in der KLR ein Wert von 2.886.200 € angegeben. Aufgrund steigender Preise auf dem Markt wäre ein Verrechnungspreis für die Zukunft in Höhe von 3.100.000 € angemessen.
②	Aufwendungen Betriebsstoffe Hier ist in der KLR ein Wert von 155.000 € angegeben. Aufgrund dauerhaft zu erwartender Preise auf dem Markt müsste ein Verrechnungspreis angesetzt werden, der 30 % über dem bisherigen Wert liegt.
③	Abschreibungen auf Sachanlagen Ursprünglich mit 176.000 € angesetzt; der Wert basiert auf den Anschaffungskosten. Kalkulatorisch müssten eigentlich 144.000 € angesetzt werden (ein Teil der Maschinen kann anstelle von 8 Jahren 10 Jahre betrieblich genutzt werden).
④	Zinsaufwendungen Ursprünglich mit 95.150 € angesetzt; aber: dieser Wert berücksichtigt bisher ausschließlich die Fremdkapitalzinsen. Es fehlt die Verzinsung des Eigenkapitals. Das betriebsnotwendige Vermögen beläuft sich auf 600.000 € (ist schon auf den Monat bezogen), der kalkulatorische Zinssatz auf 6 %.
⑤	Kalkulatorischer Unternehmerlohn Fehlt in der bisherigen Aufstellung komplett. Pro Monat wäre ein Gehalt von 9.500 € angemessen. Der Wert ergibt sich daraus, was ein Geschäftsführer in einem anderen Unternehmen vergleichbarer Größe aus der gleichen Branche (inkl. Sozialversicherungsabgaben und einem Risikoaufschlag von 15 %) verdienen würde.

Fallstudie: Lösung

Die Lösung für die Fallstudie erarbeiten wir in **5 SCHRITTEN**. Vollziehen Sie jeden einzelnen dieser Schritte in der **ERGEBNISTABELLE** ab.

①	Stellen Sie ein neues Schema für die Ergebnistabelle auf (siehe Anhang 1).
②	Tragen Sie alle Aufwendungen und Erträge im Rechnungskreis I und alle unternehmensbezogenen Abgrenzungen sowie alle Kosten und Leistungen im Rechnungskreis II ein.
③	Stellen Sie die Aufwendungen und kalkulatorischen Kosten in den Spalten 1, 5, 6 und 7 der Ergebnistabelle (= kosten- und leistungsrechnerische Korrekturen) gegenüber.
④	Ermitteln Sie die entsprechenden Teilsalden.
⑤	Stimmen Sie die ermittelten Teilsalden miteinander ab.

! Die Wedel KG hat in ihrem **KERNGESCHÄFT MIT VERLUST** gearbeitet. Dieser beläuft sich 625.550 €. Das ist ein sehr hoher Wert. Weitere **SCHLUSSFOLGERUNGEN** lassen sich zunächst nicht ableiten; da u.a. nicht klar ist, ob es sich um einen einmaligen monatlichen Verlust handelt. Es fehlen die Ergebnisse aus den anderen Monaten.

Anhang 1: Ergebnistabelle (bisher)

Ergebnistabelle (Euro pro Monat)									
Rechnungskreis I				Rechnungskreis II					
Ergebnisbereich der (Finanz-) Buchführung				Abgrenzungsbereich				Bereich der KLR	
Konten lt. Industriekontenrahmen (IKR)		Aufwands- und Ertragsarten		Unternehmensbezogene Abgrenzungen		Kosten- und leistungsrechner. Korrekturen		Kosten- und Leistungsarten	
		Aufwand	Ertrag	neutraler Aufwand	neutraler Ertrag	betrieblicher Aufwand	betrieblicher Ertrag	Kosten	Leistungen
5000	Umsatzerlöse für eigene Erzeugnisse		3.875.000						3.875.000
5100	Umsatzerlöse Handelswaren		295.000						295.000
5200	Bestandsveränderungen an Erzeugnissen		545.000						545.000
5401	Mieterträge		247.000		211.000		36.000		
5410	Sonstige Erlöse		360.000				360.000		
5710	Zinserträge		42.500		25.500		17.000		
6000	Aufwendungen Rohstoffe	2.888.600				2.400		2.886.200	
6020	Aufwendungen Hilfsstoffe	185.000				600		184.400	
6030	Aufwendungen Betriebsstoffe	155.000						155.000	
6050	Energieaufwand	56.000						56.000	
6080	Aufwendungen Handelswaren	290.000						290.000	
6160	Fremdinstandhaltung	105.000		33.900				71.100	
6200	Löhne	520.000						520.000	
6300	Gehälter	525.000		17.400				507.600	
6520	Abschreibungen auf Sachanlagen	196.000		19.800				176.200	
6800	Aufwendungen Büromaterial	22.000		1.200				20.800	
6979	Anlagenabgänge	242.000				242.000			
7510	Zinsaufwendungen	108.000		12.850				95.150	
Σ		5.292.600	5.364.500	85.150	236.500	245.000	413.000	4.962.450	4.715.000
Saldo		71.900		151.350		168.000			247.450

Salden (Abstimmung: ➔ G = N + B)	Gesamtergebnis (G)	Neutrales Ergebnis (N)	Betriebsergebnis (B)
	71.900	319.350	247.450

Erläuterungen

1 Betriebsfremde Aufwendungen und Erträge

Konto	Betrag	Erläuterung
5401	211.000 €	Betriebsfremder Ertrag Vermietung von Wohngebäuden betreffen nicht das Kerngeschäft.
5410	25.500 €	Betriebsfremder Ertrag (60 % von 42.500 €): Anlage von Festgeldern und daraus resultierende Erträge betreffen nicht das Kerngeschäft.
6160	33.900 €	Betriebsfremder Aufwand: Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vermietung von Wohngebäuden betreffen nicht das Kerngeschäft.
6300	17.400 €	Betriebsfremder Aufwand (9.000 € + 3 x 2.800 €): Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vermietung von Wohngebäuden betreffen nicht das Kerngeschäft.
6520	19.800 €	Betriebsfremder Aufwand: Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vermietung von Wohngebäuden betreffen nicht das Kerngeschäft.
6800	1.200 €	Betriebsfremder Aufwand: Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vermietung von Wohngebäuden betreffen nicht das Kerngeschäft.
7510	12.850 €	Betriebsfremder Aufwand: Aufwendungen im Zusammenhang mit der Vermietung von Wohngebäuden betreffen nicht das Kerngeschäft.

2 Kosten- und leistungsrechnerische Korrekturen

Konto	Betrag	Erläuterung
5410	36.000 €	Außergewöhnlicher Ertrag: Veräußerung von Fertigungsanlagen kommt nicht regelmäßig vor.
5710	17.000 €	Außergewöhnlicher Ertrag (40 % von 42.500 €): Erträge aus Verzugszinsen kommen nicht regelmäßig vor.
6000	1.200 €	Außergewöhnlicher Aufwand: Wertverluste bei Rohstoffen aufgrund unsachgemäßer Lagerung kommen nicht regelmäßig vor.
6020	600 €	Außergewöhnlicher Aufwand: Wertverluste bei Rohstoffen aufgrund von Diebstahl kommen nicht regelmäßig vor.
6979	242.000 €	Betriebsfremder Aufwand: Steht im Zusammenhang mit einem außergewöhnlichen Ertrag (hier: Veräußerung von Fertigungsanlagen).

Mustervorlage zur Lösung der Fallstudie

Ergebnistabelle (Euro pro Monat)										
Rechnungskreis I				Rechnungskreis II						
Ergebnisbereich der (Finanz-) Buchführung				Abgrenzungsbereich				Bereich der KLR		
Konten lt. Industriekontenrahmen (IKR)		Aufwands- und Ertragsarten		Unternehmensbezogene Abgrenzungen		Kosten- und leistungsrechnerische		Kosten- und Leistungsarten		
		Aufwand	Ertrag	neutraler Aufwand	neutraler Ertrag	betrieblicher Aufwand	betrieblicher Ertrag	Kosten	Leistungen	
5000	Umsatzerlöse für eigene Erzeugnisse		3.875.000						3.875.000	
5100	Umsatzerlöse Handelswaren		295.000						295.000	
5200	Bestandsveränderungen an Erzeugnissen		545.000						545.000	
5401	Mieterträge		247.000		211.000		36.000			
5410	Sonstige Erlöse		360.000				360.000			
5710	Zinserträge		42.500		25.500		17.000			
6000	Aufwendungen Rohstoffe	2.888.600								①
6020	Aufwendungen Hilfsstoffe	185.000				600		184.400		
6030	Aufwendungen Betriebsstoffe	155.000								②
6050	Energieaufwand	56.000								
6080	Aufwendungen Handelswaren	290.000						290.000		
6160	Fremdinstandhaltung	105.000		33.900				71.100		
6200	Löhne	520.000						520.000		
6300	Gehälter	525.000		17.400				507.600		
6520	Abschreibungen auf Sachanlagen	196.000		19.800						③
6800	Aufwendungen Büromaterial	22.000		1.200				20.800		
6979	Anlagenabgänge	242.000				242.000				
7510	Zinsaufwendungen	108.000		12.850						④
Verechnung kalkulatorischer Kosten										
Kalkulatorische Abschreibungen										③
Kalkulatorische Zinsen										④
Verrechnungspreise für Rohstoffe										①
Verrechnungspreise für Betriebsstoffe										②
Kalkulatorischer Unternehmerlohn										⑤
Σ										
Saldo										

Salden (Abstimmung: ➔ **G = N + B**)

Gesamtergebnis (G)	Neutrales Ergebnis (N)	Betriebsergebnis (B)

Lösung Fallstudie

Ergebnistabelle (Euro pro Monat)										
Rechnungskreis I				Rechnungskreis II						
Ergebnisbereich der (Finanz-) Buchführung				Abgrenzungsbereich				Bereich der KLR		
Konten lt. Industriekontenrahmen (IKR)		Aufwands- und Ertragsarten		Unternehmensbezogene Abgrenzungen		Kosten- und leistungsrechnerische		Kosten- und Leistungsarten		
		Aufwand	Ertrag	neutraler Aufwand	neutraler Ertrag	betrieblicher Aufwand	betrieblicher Ertrag	Kosten	Leistungen	
5000	Umsatzerlöse für eigene Erzeugnisse		3.875.000						3.875.000	
5100	Umsatzerlöse Handelswaren		295.000						295.000	
5200	Bestandsveränderungen an Erzeugnissen		545.000						545.000	
5401	Mieterträge		247.000		211.000		36.000			
5410	Sonstige Erlöse		360.000				360.000			
5710	Zinserträge		42.500		25.500		17.000			
6000	Aufwendungen Rohstoffe	2.888.600				2.888.600				①
6020	Aufwendungen Hilfsstoffe	185.000				600		184.400		
6030	Aufwendungen Betriebsstoffe	155.000				155.000				②
6050	Energieaufwand	56.000						56.000		
6080	Aufwendungen Handelswaren	290.000						290.000		
6160	Fremdinstandhaltung	105.000		33.900				71.100		
6200	Löhne	520.000						520.000		
6300	Gehälter	525.000		17.400				507.600		
6520	Abschreibungen auf Sachanlagen	196.000		19.800		176.200				③
6800	Aufwendungen Büromaterial	22.000		1.200				20.800		
6979	Anlagenabgänge	242.000				242.000				
7510	Zinsaufwendungen	108.000		12.850		95.150				④
Verechnung kalkulatorischer Kosten										
Kalkulatorische Abschreibungen							144.000	144.000		③
Kalkulatorische Zinsen							131.150	131.150		④
Verrechnungspreise für Rohstoffe							3.100.000	3.100.000		①
Verrechnungspreise für Betriebsstoffe							201.500	201.500		②
Kalkulatorischer Unternehmerlohn							114.000	114.000		⑤
Σ		5.292.600	5.364.500	85.150	236.500	3.557.550	4.103.650	5.340.550	4.715.000	
Saldo		71.900		151.350		546.100			625.550	

Salden (Abstimmung: ➔ G = N + B)	Gesamtergebnis (G)	Neutrales Ergebnis (N)	Betriebsergebnis (B)
	71.900	697.450	625.550

Infoblock 1: Kalkulatorische Kosten

① Kalkulatorische Abschreibungen (➔Anderskosten)

Die **kalkulatorische Abschreibung** erfasst hauptsächlich den **Werteverzehr für materielle und immaterielle Gegenstände des Anlagevermögens**, die **nicht in einer Rechnungsperiode verbraucht** werden (z.B. Maschinen, Fuhrpark, Lizenzen). Sie ist gesetzlich nicht geregelt, häufig wird die lineare Abschreibung angesetzt. So kann in jeder Rechnungsperiode der gleiche Euro-Betrag angesetzt werden. Das Abschreibungsobjekt wird i.d.R. solange abgeschrieben, wie es **betrieblich genutzt** wird. Es handelt sich um **Anderskosten**, da auch in der Finanzbuchhaltung Abschreibungen erfasst werden.

Bei der **bilanziellen Abschreibung** (sie ist im Handels- und Steuerrecht geregelt) steht die **nominelle Kapitalerhaltung** im Vordergrund („1 Euro heute ist genauso viel wert wie 1 Euro in der Zukunft“). Wertansätze für die Ermittlung der Abschreibungsbeträge sind **die Anschaffungs- bzw. Herstellkosten**.

Die **kalkulatorische Abschreibung** (versucht) den **Werteverzehr** möglichst **verursachungsgerecht** zu ermitteln. Sie kann demzufolge in beliebiger Höhe erfolgen. Im Vordergrund steht hier die **substanzielle** Kapitalerhaltung („Am Ende der Nutzungsdauer soll die gleiche Maschine wiederbeschafft werden.“).

Wertansätze sind:

- die **Wiederbeschaffungskosten**; ihr Ansatz soll sicherstellen, dass nach Ausscheiden eines Gutes ein gleichwertiger Ersatz aus den Abschreibungsbeträgen angeschafft werden kann.
- der **Tageswert**, der angesetzt wird, wenn die Ermittlung des Wiederbeschaffungswertes nicht oder nur mit großen Schwierigkeiten möglich ist. Er kann sich auf den Tag des Angebotes, des Umsatzes oder auch des Zahlungseinganges beziehen. Wenn die Bestimmung des Tageswertes schwierig ist, kann hilfsweise auch auf die Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten zurückgegriffen werden.

Problematisch bei der Ermittlung der kalkulatorischen Abschreibung ist, dass sowohl die zukünftigen Wiederbeschaffungskosten als auch die betriebliche Nutzungsdauer geschätzt werden müssen. Außerdem wird der technische Fortschritt nicht berücksichtigt.

Zahlenbeispiel (*inkl. Abbildung in der Ergebnistabelle*):

Die Anschaffungskosten einer technischen Anlage (betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer = 8 Jahre) belaufen sich auf 200.000 €. Sie wird 10 Jahre im Unternehmen betrieblich genutzt; der Wiederbeschaffungsindex wird mit 1,4 angegeben. Die bilanzielle Abschreibung beläuft sich auf 25.000 € (= 200.000 € : 8). Die kalkulatorische Abschreibung beträgt 28.000 € (= 1,40 x 200.000 € : 10).

Rechnungskreis I				Rechnungskreis II					
Ergebnisbereich der (Finanz-) Buchführung				Abgrenzungsbereich				Bereich der KLR	
Konten lt. Industriekontenrahmen (IKR)		Aufwands- und Ertragsarten		Unternehmensbez. Abgrenzungen		Kosten- und leistungsrechner. Korrekturen		Kosten- und Leistungsarten	
		Aufwand	Ertrag	neutr. Aufwand	neutr. Ertrag	betriebl. Aufwand	betriebl. Ertrag	Kosten	Leistungen
6520	Abschreibungen auf Sachanl.	25.000 €				25.000 €			
	Kalkulatorische Abschreibung						28.000 €	28.000 €	
Σ		25.000 €	0 €			25.000 €	28.000 €	28.000 €	0 €
Saldo			25.000 €			3.000 €			28.000 €

In der KLR wurden 3.000 € mehr an Kosten verrechnet als in der FiBu als Aufwand angefallen sind.

Infoblock 1: Kalkulatorische Kosten (Fortsetzung)

② Kalkulatorische Zinsen (➔Anderskosten)

Die **kalkulatorischen Zinsen** beinhalten auch Kosten zur **Verrechnung des entgangenen Nutzens für das im Unternehmen bereitgestellte Eigenkapital**. Grundüberlegung: Auch ein Eigenkapitalgeber erwartet eine angemessene Verzinsung; er könnte seinen finanziellen Mittel außerhalb des eigenen Unternehmens zinsbringend anlegen. Es handelt sich um **Anderskosten**, da auch in der Finanzbuchhaltung Zinsen erfasst werden, dort aber ausschließlich als Fremdkapitalzinsen. In der **Kosten- und Leistungsrechnung** werden neben den **Fremdkapitalzinsen** auch die **Eigenkapitalzinsen** als Zins"kosten" erfasst.

Die Ermittlung der **Eigenkapitalzinsen** erfolgt in 2 Schritten:

1. Zunächst wird das **betriebsnotwendige Kapital** berechnet. Es geht vom betriebsnotwendigen Vermögen aus. Das **nicht abnutzbare Anlagevermögen** wird mit dem Wert erfasst, der sich aus der Finanzbuchhaltung ergibt. Das **abnutzbare Anlagevermögen** lässt sich mithilfe der Restwert- oder Durchschnittsverzinsung ermittelt. Das **betriebsnotwendige Umlauf vermögen** wird als durchschnittlich im Unternehmen gebundener Wert angesetzt, d.h., (AB + EB) : 2 angesetzt.
2. Im Anschluss werden die **kalkulatorischen Zinsen** ermittelt; das Unternehmen setzt den Zinssatz selbst fest. Der kalkulatorische Zinssatz orientiert sich häufig am Zinsniveau langfristiger Kapitalanlagen.

	Nicht abnutzbares Anlagevermögen
+	Abnutzbares Anlagevermögen
=	**Betriebsnotwendiges Anlagevermögen**
+	Betriebsnotwendiges Umlaufvermögen
=	**Betriebsnotwendiges Vermögen**
-	Abzugskapital (als zinsfreies Fremdkapital)
=	**Betriebsnotwendiges Kapital**

Kalkulatorische Zinsen =
Betriebsnotwendiges Kapital x Zinssatz

(Zinssatz = kalkulatorischer Zinssatz)

Zahlenbeispiel (*inkl. Abbildung in der Ergebnistabelle*):

Die Fremdkapitalzinsen belaufen sich auf 60.000 €. Das betriebsnotwendige Kapital wird mit 1,2 Mio. € angegeben, der kalkulatorische Zinssatz mit 6 %. Die kalkulatorischen Zinsen betragen demnach 72.000 €.

Rechnungskreis I				Rechnungskreis II					
Ergebnisbereich der (Finanz-) Buchführung				Abgrenzungsbereich				Bereich der KLR	
Konten lt. Industriekontenrahmen (IKR)		Aufwands- und Ertragsarten		Unternehmensbez. Abgrenzungen		Kosten- und leistungsrechner. Korrekturen		Kosten- und Leistungsarten	
		Aufwand	Ertrag	neutr. Aufwand	neutr. Ertrag	betriebl. Aufwand	betriebl. Ertrag	Kosten	Leistungen
7510	Zinsaufwand	60.000 €				60.000 €			
	Kalkulatorische Zinsen						72.000 €	72.000 €	
Σ		60.000 €	0 €			60.000 €	72.000 €	72.000 €	0 €
Saldo			60.000 €			12.000 €			72.000 €

In der KLR wurden 12.000 € mehr an Kosten verrechnet als in der FiBu als Aufwand angefallen sind.

Infoblock: Kalkulatorische Kosten (Fortsetzung)

③ Kalkulatorische Wagnisse (➔Anderskosten)

Wagnisse sind mit jeder unternehmerischen Tätigkeit verbunden, gleich welcher Art. Das kann zu **Gewinnminderung**, **Kapitalminderung** und **Kapitalverbrauch** führen. Auf der anderen Seite bietet das Wagnis auch die Chance der **Kapitalmehrung**. **Höhe** und **Zeitpunkt** eines eventuellen Verlustes sind **nicht vorhersehbar**. Es handelt sich um **Anderskosten**, da in der Finanzbuchhaltung Aufwendungen in anderer Höhe für Wagnisse angesetzt werden.

Das **allgemeine Unternehmenswagnis** bezieht sich auf das Unternehmen als Ganzes. Es wird **kalkulatorisch nicht angesetzt**, da es über den **Gewinn** abgegolten wird. Eine Abdeckung über **Versicherungen** ist ebenfalls nicht möglich.

Anders sieht dies bei **Einzelwagnissen** aus: sie beziehen sich unmittelbar auf einzelne Unternehmensbereiche, sind (in Grenzen) vorhersehbar und lassen sich aufgrund von Erfahrungswerten berechnen. Sie lassen sich **kalkulieren** bzw. versichern Zu den gängigen **Einzelwagnissen** zählen z.B.:

Wagnisart	Beispiele	Bezugsgröße
Gewährleistungswagnis	Garantieverpflichtungen, Preisnachlässe	Herstellungskosten der Erzeugnisse
Entwicklungswagnis	fehlgeschlagene Forschungs- und Entwicklungsarbeiten	Entwicklungskosten der Rechnungsperiode
Vertriebswagnis	Forderungsausfälle, Währungsverluste	Forderungsbestand oder Umsatz
Anlagenwagnis	Ausfälle, vorzeitiges Nutzungsende von Anlagegütern	Anschaffungskosten- oder Restbuchwert
Beständewagnis	Schwund, Veraltern der Ware	Wert des durchschnittlichen Lagerbestandes
Fertigungswagnis	Material-, Arbeits- und Konstruktionsfehler, Ausschuss	Herstellungskosten der Erzeugnisse

Zahlenbeispiel (inkl. Abbildung in der Ergebnistabelle):

Die tatsächlichen Aufwendungen für Forderungsausfälle betragen 14.000 €. In der Kosten- und Leistungsrechnung wurden für den Vergleichszeitraum 12.500 € angesetzt.

Rechnungskreis I				Rechnungskreis II					
Ergebnisbereich der (Finanz-) Buchführung				Abgrenzungsbereich				Bereich der KLR	
Konten lt. Industriekontenrahmen (IKR)		Aufwands- und Ertragsarten		Unternehmensbez. Abgrenzungen		Kosten- und leistungsrechner. Korrekturen		Kosten- und Leistungsarten	
		Aufwand	Ertrag	neutr. Aufwand	neutr. Ertrag	betriebl. Aufwand	betriebl. Ertrag	Kosten	Leistungen
6930	Verluste aus Schadensfällen	14.000 €				14.000 €			
	Kalkulatorische Wagnisse						12.500 €	12.500 €	
Σ		14.000 €	0 €			14.000 €	12.500 €	12.500 €	0 €
Saldo			14.000 €				1.500 €		12.500 €

In der KLR wurden 1.500 € weniger an Kosten verrechnet als in der FiBu als Aufwand angefallen sind.

Infoblock 1: Kalkulatorische Kosten (Fortsetzung)

④ Werkstoffkosten zu Verrechnungspreisen (➔Anderskosten)

Zu den **Werkstoffkosten** zählen neben den Kosten für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe auch die Kosten für Fremdbauteile. **Werkstoffkosten schwanken** häufig in ihrer Höhe (z.B. aufgrund von Angebotsengpässen auf den entsprechenden Märkten oder auch Währungsschwankungen). In diesem Fall werden in der Kosten- und Leistungsrechnung häufig **Durchschnittspreise** (auf der Basis von Vergangenheitswerten) oder **Festpreise** (als Schätzwert für zukünftige Wiederbeschaffungspreise) angesetzt. Es handelt sich also um **Anderskosten**, da in der Finanzbuchhaltung andere Werte als in der Kosten- und Leistungsrechnung angesetzt werden.

Zahlenbeispiel (*inkl. Abbildung in der Ergebnistabelle*):

Die tatsächlichen Rohstoffaufwendungen belaufen sich auf 63.000 €, die tatsächlichen Hilfsstoffaufwendungen auf 35.000 €. In der Kosten- und Leistungsrechnung wurden in der gesamten Rechnungsperiode Verrechnungspreise angesetzt: 60.000 € für Rohstoffe und 39.000 € für Hilfsstoffe.

Rechnungskreis I				Rechnungskreis II					
Ergebnisbereich der (Finanz-) Buchführung				Abgrenzungsbereich					
Konten lt. Industriekontenrahmen (IKR)		Aufwands- und Ertragsarten		Unternehmensbez. Abgrenzungen		Kosten- und leistungsrechner. Korrekturen		Kosten- und Leistungsarten	
		Aufwand	Ertrag	neutr. Aufwand	neutr. Ertrag	betriebl. Aufwand	betriebl. Ertrag	Kosten	Leistungen
6000	Rohstoffaufwendungen	63.000 €				63.000 €			
	Verrechn. Rohstoffkosten						60.000 €	60.000 €	
6020	Hilfsstoffaufwendungen	35.000 €				35.000 €			
	Verrechn. Hilfsstoffkosten						39.000 €	39.000 €	
Σ		98.000 €	0 €			98.000 €	99.000 €	99.000 €	0 €
Saldo			**98.000 €**			**1.000 €**			**99.000 €**

In der KLR wurden 1.000 € weniger an Kosten verrechnet als in der FiBu als Aufwand angefallen sind.

⑤ Kalkulatorischer Unternehmerlohn (➔Zusatzkosten)

Der **kalkulatorische Unternehmerlohn** stellt Kosten für die Leistungen eines **Einzelunternehmers** bzw. der **Gesellschafter einer Personengesellschaft** dar. Es handelt sich um **Zusatzkosten**, denn ihm stehen in der Finanzbuchhaltung keine Aufwendungen gegenüber.

Sein Ansatz lässt sich wie folgt begründen:

- In **Kapitalgesellschaften** erhalten die in der Funktion des Unternehmers tätigen Personen (z.B. Geschäftsführer, Vorstandsmitglieder) entsprechende Gehälter, die in die Kostenrechnung eingehen. Das Problem des Unternehmerlohnes stellt sich hier nicht.
- In **Einzelunternehmen** und **Personengesellschaften** dürfen den Geschäftsführern / Gesellschaftern aus steuerrechtlichen Gründen **keine Gehälter** gezahlt werden. Ihre Arbeitsleistung wird durch den Gewinn abgegolten. Da der Unternehmerlohn aber über die zu verkaufenden Erzeugnisse mitfinanziert werden muss, muss er als **kalkulatorische Kosten** angesetzt werden.

Der kalkulatorische Unternehmerlohn sollte **mindestens** dem Entgelt entsprechen, das der jeweilige Unternehmer in einem Unternehmen aus der gleichen Branche (und vergleichbarer Größe und Stellung) insgesamt, d.h., inklusive der Sozialleistungen, erhalten würde.

Infoblock 1: Kalkulatorische Kosten (Fortsetzung)

⑥ Kalkulatorische Miete (➔Zusatzkosten)

Stellt ein **Einzelunternehmer** oder der Gesellschafter einer **Personengesellschaft** eigene (private) **Räume für betriebliche Zwecke kostenlos** zur Verfügung, kann er in der Kostenrechnung eine **kalkulatorische Miete** ansetzen. Begründung: Der Unternehmer könnte die Räumlichkeiten anderweitig gegen Entgelt vermieten. Es handelt sich um **Zusatzkosten**, weil in der Finanzbuchhaltung aus steuerlichen Gründen Mieten hierfür nicht erfolgswirksam angesetzt werden dürfen. Der Ansatz einer kalkulatorischen Miete ist aber **nur zulässig**, wenn Aufwendungen für die genutzten Räume **nicht bereits** anteilig **verrechnet** wurden (z.B. im Rahmen von Erhaltungsaufwand, kalkulatorischen Abschreibungen). Es handelt sich um **Zusatzkosten**, da ihr in der Finanzbuchhaltung keine Aufwendungen gegenüberstehen.

Die **Höhe** der kalkulatorischen Miete kann sich an der ortsüblichen Miete orientieren oder an der anteiligen Erfassung aller mit dem Mietaufwand verbundenen Kosten.

In **Ausnahmefällen** kann auch in Kapitalgesellschaften eine kalkulatorische Miete angesetzt werden, z.B. dann, wenn ein Gesellschafter seiner Gesellschaft Räume zur Verfügung stellt und dafür keine oder eine zu niedrige Miete erhält.

Zahlenbeispiel:

Für ihre Tätigkeit als Geschäftsführerin setzt eine Einzelunternehmerin 75.000 € als „fiktives Gehalt“ an. Sie hat dem Unternehmen außerdem private Räume für betriebliche Zwecke zur Verfügung gestellt. Hierfür könnte sie „auf dem freien Markt“ 12.0000 € an Mieteinnahmen erzielen.

Ergebnisbereich der (Finanz-) Buchführung				Abgrenzungsbereich					
Konten lt. Industriekontenrahmen (IKR)		Aufwands- und Ertragsarten		Unternehmensbez. Abgrenzungen		Kosten- und leistungsrechner. Korrekturen		Kosten- und Leistungsarten	
		Aufwand	Ertrag	neutr. Aufwand	neutr. Ertrag	betriebl. Aufwand	betriebl. Ertrag	Kosten	Leistungen
---	Kalkulator. Unternehmerlohn						75.000 €	75.000 €	
	Kalkulator. Miete						12.000 €	12.000 €	
Σ		0 €	0 €			0 €	87.000 €	87.000 €	0 €
Saldo			0 €			87.000 €			87.000 €

In der KLR wurden 87.000 € an Kosten verrechnet; dem steht kein Aufwand gegenüber.

Wie schätze ich mich selber ein?

	JA	*Mit Hilfe*	*NEIN*
Ich weiß, welche Kosten zu den kalkulatorischen Kosten zählen.			
Ich kenne den Unterschied zwischen Grundkosten, Anderskosten und Zusatzkosten und kann erläutern, wie sie in der Ergebnistabelle abgebildet werden.			
Ich weiß, wie sich kalkulatorische Kosten auf das Gesamtergebnis, das neutrale Ergebnis und das Betriebsergebnis auswirken.			
Ich kann anhand vorgegebener Zahlen eine komplette Ergebnistabelle aufstellen und die ermittelten Teilergebnisse interpretieren.			

Außerdem habe ich in dieser Einheit gelernt:

_____

_____

_____

_____

Überprüfe Dein Wissen
Kaufvertragsstörungen (Teil 1)

① Grundlagen

? Was versteht man unter Kaufvertragsstörungen?

! Ein **Kaufvertrag** begründet Rechte und Pflichten für Verkäufer und Käufer. Der **Verkäufer** ist verpflichtet, die Sache frei von Mängeln zu übergeben und dem Käufer das Eigentum an der Sache zu verschaffen. Der **Käufer** muss den Kaufpreis zahlen und die Sache abnehmen (vgl. § 433 BGB).

Eine **Kaufvertragsstörung** (auch bezeichnet als Leistungsstörung) ist eine Störung im Ablauf eines Kaufvertrags, die sich aus der **Nichterfüllung** der **vertraglichen Pflichten** durch den **Käufer** oder **Verkäufer** ergibt.

? Und welche Kaufvertragsstörungen lassen sich im Einzelnen unterscheiden?

! Die **Kaufvertragsstörungen** lassen sich in **zwei Gruppen** einteilen:

1. **Pflichtverletzung** durch den **Verkäufer**
   - ➔ **Schlechterfüllung/Schlechtleistung**
     Gelieferte Sache weist Mängel auf
   - ➔ **Nicht-Rechtzeitig-Lieferung/Lieferungsverzug**
     Sache wird zu spät geliefert
2. **Pflichtverletzung** durch den **Käufer**
   - ➔ **Nicht-Rechtzeitig-Annahme/Annahmeverzug**
     Lieferung wird nicht angenommen
   - ➔ **Nicht-Rechtzeitg-Zahlung/Zahlungsverzug**
     Lieferung wird nicht bezahlt

Ansprüche aus Kaufvertragsstörungen sind im **BGB** geregelt; für **Kaufleute** gelten ergänzend dazu die Regelungen im **HGB**.

② Schlechtleistung

? Ob eine Sache mangelhaft ist oder nicht, darüber können Käufer und Verkäufer durchaus unterschiedlicher Meinung sein. Was sagt denn das Gesetz dazu?

! Grundsätzlich ist eine **Sache frei von Sachmängeln**, wenn sie bei **Gefahrübergang** den **subjektiven Anforderungen**, den **objektiven Anforderungen** und den **Montageanforderungen** des § 434 BGB entspricht.

? Gefahrübergang: was kann ich mir darunter vorstellen?

! Der Begriff **Gefahrübergang** beschreibt den Zeitpunkt, in dem die Gefahr für eine **zufällige Beschädigung** der Sache vom Verkäufer auf den Käufer übergeht, also zum Beispiel, wenn der Verbraucher die Sache erhalten hat

? Ich brauche konkrete Beispiele für Sachmängel.

! Ein **Sachmangel** (mangelhafte Ware) liegt vor bei:

- ➔ **Abweichung der Beschaffenheit** der Waren, wie sie ist üblich ist und erwartet werden kann (z.B. minderwertige Qualität bei Obst und Gemüse);
- ➔ **Fehler einer vereinbarten Beschaffenheit** (z.B. Wasserdichtigkeit einer Taucheruhr bis zu einer Wassertiefe von 10 m);
- ➔ **Falschlieferung**, eine andere Ware wird geliefert (z.B. blaue anstelle von grünen T-Shirts);
- ➔ **Minderlieferung**, eine zu geringe Menge wird geliefert (z.B. 10 große Küchenrollen anstelle von 10 Gros Küchenrollen);
- ➔ Beilage einer **mangelhaften Montageanleitung** (Ikea-Klausel).

? Und was ist ein Rechtmangel?

! Ein **Rechtsmangel** liegt vor, wenn ein Dritter bezüglich der Kaufsache Rechte gegen den Käufer geltend machen kann, und das so im Kaufvertrag nicht vereinbart wurde

? Bitte ein Beispiel dazu.

! Der **Verkäufer** verkauft eine **Sache**, für die noch ein **Eigentumsvorbehalt** besteht (ein Eigentumsvorbehalt besagt, dass das Eigentum an einer Sache dann übergeht, wenn die Sache vollständig bezahlt worden ist).

? Wie kann ich Mängel erkennen?

! Im Hinblick auf die Erkennbarkeit der Mängel (im Rahmen der **Qualitätskontrolle**) lassen sich offene und versteckte Mängel voneinander unterscheiden:

- ➔ Ein **offener Mangel** ist bei der Prüfung sofort erkennbar (z.B. Kratzer an einem Schreibtisch).
- ➔ Ein **versteckter Mangel** ist bei der Prüfung nicht erkennbar; er lässt sich nur durch spezielle Prüfverfahren feststellen (z.B. fehlerhafte Grafikkarte in einem PC).

? Was muss ein Käufer tun, wenn ein Mangel vorliegt?

! Wenn ein Sach- oder Rechtsmangel vorliegt, muss der **Käufer dem Verkäufer mitteilen**, dass ein Mangel vorliegt, um seine Ansprüche geltend machen zu können. Das bezeichnet man als **Mängelrüge**. Dabei ist zu beachten, dass es für eine Mängelrüge **Rügefristen** gibt.

? Welche Rügefristen muss ich als Käufer beachten?

! Für die Mängelrüge gibt es folgende **Rügefristen**:

1. **für den Verbrauchsgüterkauf** (Verbrauchervertrag):
   - ➔ **grundsätzlich 2 Jahre** ab Übergabe der mangelhaften Ware an den Verbraucher (gilt für offene und versteckte Mängel),
   - ➔ **Verlängerung der Ablauffrist** (Ablaufhemmung) um 4 Monate, wenn sich der Mangel innerhalb der Verjährungsfrist von 2 Jahren zeigt,
2. **für den zweiseitigen** Handelskauf:
   - ➔ **unverzüglich** für offene Mängel,
   - ➔ **unverzüglich nach Entdeckung** des versteckten Mangels innerhalb von 2 Jahren.

? Mängelansprüche verjähren nach einer bestimmten Frist. Welche Fristen muss ich beachten?

! Für die Ansprüche wegen Mängeln der Kaufsachen (Mängelanspruch) beträgt die **Verjährung** zwei Jahre nach Ablieferung der Sache. Wenn der Verkäufer den Mangel arglistig verschwiegen hat, verjähren die Ansprüche in drei Jahren (**regelmäßige Verjährungsfrist**).

? Wenn ich jemandem eine fehlerhafte Sache liefere, muss ich für jeden Sachmangel einstehen?

! Nein, bei der Lieferung einer mangelhaften Sachen kann es zu folgenden Ergebnissen kommen:

- ➔ **Pflichtverletzung**, der Verkäufer liefert eine Sache, die einen Mangel aufweist, der behebbar ist (z.B. Schaden am Laufwerk eines PC);
- ➔ **Unmöglichkeit**, der Verkäufer liefert eine Sache, die einen Mangel aufweist der nicht behoben werden kann; die Pflicht zur Lieferung einer mangelfreien Sache entfällt (z.B. Schaden an einem Originalgemälde).

? Was ist eigentlich eine Gewährleistung? Die hat mir mein PC-Händer auf meinen PC eingeräumt.

! Unter **Gewährleistung** (**Sachmängelgewährleistung**, Mängelhaftung) versteht man die **gesetzlich vorgeschriebenen Ansprüche**, die der Käufer dem Verkäufer gegenüber hat, wenn dieser ihm eine mangelhafte Ware verkauft hat.

- ➔ Die Ansprüche aus der Gewährleistung hat der Käufer nur gegenüber dem Verkäufer und nicht gegenüber dem Hersteller.
- ➔ Nimmt ein Verbraucher (als Käufer) Gewährleistungsrechte in Anspruch, kann der Verkäufer anderseits auf den Lieferanten zurückgreifen.

? Ich bin Verbraucher. Wie ist die Sachmängelgewährleistung für mich gesetzlich geregelt?

! Bei den Ansprüchen des Käufers als Verbraucher (Verbrauchervertrag) bei der Lieferung mangelhafter Waren (**Sachmängelgewährleistung bei der Pflichtverletzung**) unterscheidet man:

- ➔ **vorrangiges Recht** (auf Nacherfüllung),
- ➔ **nachrangige Rechte**.

? Was besagt das vorrangige Recht auf Nacherfüllung im Einzelnen?

! Im Rahmen der Sachmängelgewährleistung hat der Verbraucher **vorrangig nur das Recht auf Nacherfüllung**.

Der Verbraucher muss dem Verkäufer keine Frist setzen und er hat wahlweise folgende Wahlmöglichkeiten:

- ➔ Beseitigung des Mangels (**Nachbesserung**, **Reparatur**),
- ➔ Lieferung einer mangelfreien Sachen (**Nachlieferung**, **Ersatzlieferung**).

Zusätzlich hat der Käufer auch das **Recht auf Schadensersatz neben der Leistung** (z.B. Miete für Ersatzgerät).

Der **Verkäufer** muss im Rahmen der Nacherfüllung **alle erforderlichen Aufwendungen** tragen; dazu zählen z.B. Transport-, Arbeits- und Materialkosten.

? Was zählt genau den nachrangigen Rechten?

! Wenn im Rahmen der Sachmängelgewährleistung der Käufer dem Verkäufer eine angemessene Frist gesetzt hat und diese **Frist zur Nacherfüllung erfolglos abgelaufen** ist, hat der Käufer **wahlweise** folgende **nachrangigen Rechte**:

1. **Minderung des Kaufpreises** (wird üblicherweise bei einem unerheblichen Mangel beansprucht);
2. **Rücktritt vom Vertrag** (nicht möglich bei einem unerheblichen Mangel) und u.U.:
   - ➔ **Schadensersatz statt der Leistung**, der Käufer gibt die gekaufte Ware zurück und verlangt Ersatz für den entstandenen Schaden;
   - ➔ **Ersatz vergeblicher Aufwendungen**, der Käufer fordert Ersatz für die Aufwendungen, die er im Vertrauen auf die Lieferung gemacht hat (z.B. Werbekosten).

? Wie ist die Sachmängelhaftung bei der Unmöglichkeit geregelt?

! Kann der Lieferer einer mangelhaften Sache den Mangel nicht beheben (**Unmöglichkeit**), hat der Käufer ohne Fristsetzung wahlweise folgende Rechte:

- ➔ **Rücktritt** vom **Vertrag**,
- ➔ **Minderung** des **Kaufpreises**,
- ➔ **Schadensersatz**

? Welche zusätzlichen Regelungen gibt es beim Verbrauchsgüterkauf?

! Für den **Verbrauchsgüterkauf** gibt es die besondere Regelung der **Beweislastumkehr**. Das bedeutet: Zeigt sich innerhalb von **zwölf Monaten seit Gefahrübergang** ein Sachmangel, muss der **Käufer nicht beweisen**, dass die **Sache** einen **Mangel** hat. Es wird unterstellt, dass die Ware bereits beim Kauf mangelhaft war.

? Welche zusätzlichen Regelungen gibt es bei einem zweiseitigen Handelkauf im Hinblick auf die Gewährleistungshaftung?

! Ist der Kauf für beide Seiten ein Handelsgeschäft (**zweiseitiges Handelskauf**), gelten ergänzend zum allgemeinen Kaufrecht (des BGB) folgende **Regelungen** des HGB:

- ➔ **Prüfungspflicht**, der Käufer hat die Ware **unverzüglich** (ohne schuldhaftes Verzögern) nach Erhalt zu untersuchen;
- ➔ **Rügepflicht**, ein entdeckter Mangel muss dem Verkäufer **unverzüglich** mitgeteilt werden;
- ➔ **versteckter Mangel**, er muss **unverzüglich** nach der Entdeckung geltend gemacht werden (**innerhalb von zwei Jahren**);
- ➔ **Aufbewahrungspflicht**, der Käufer muss die beanstandete Ware einstweilig aufbewahren und zwar i.d.R. so lange, bis der Verkäufer eine Entscheidung über die weitere Verwendung der Ware getroffen hat.

? Was ist im Zusammenhang mit Kaufvertragsstörungen eigentlich unter einer Garantie zu verstehen?

! Die **Garantie** ist eine **freiwillige** (vertraglich geregelte) **Verpflichtung** des Verkäufers gegenüber dem Käufer. Inhalt: Innerhalb der Garantiefrist werden alle aufgetretenen Mängel ganz oder teilweise unentgeltlich beseitigt (z.B. innerhalb von drei Jahren). Sie geht über die gsetzliche Verpflichtung hinaus. Es gibt eine **Herstellergarantie** (Werksgarantie), und eine **Händlergarantie**.

Wird die Garantie einem **Verbraucher** gewährt, muss die **Garantieerklärung** auf einem dauerhaften Datenträger zur Verfügung gestellt werden (z.B. in Papierform).

? Was ist Produkthaftung?

! Die **Produkthaftung** regelt (lt. Produkthaftungsgesetz) die Haftung des Herstellers für Personen- und Sachschäden aus der Benutzung seines fehlerhaften Produkts.

③ Lieferungsverzug

? Wie ist die Lieferzeit gesetzlich geregelt?

! Beim Kauf einer Ware gilt für die **Lieferzeit**: Die Lieferung ist **sofort fällig**. Der Liefertermin kann aber vertraglich vereinbart werden.

? Wie sieht es mit der Lieferzeit aus beim Sofortkauf, beim Terminkauf und beim Fixkauf?

! Beim **Sofortkauf** (**Kauf an der Kasse**, **Tageskauf**) muss die Lieferung unmittelbar nach Vertragsabschluss erfolgen.

Beim **Terminkauf** muss die Lieferung zu einem vereinbarten Termin (z.B. „Lieferung am 31. Mai“), „Lieferung innerhalb von 14 Tagen nach Eingang der Bestellung“) oder innerhalb einer festgelegten Frist erfolgen (z.B. „Lieferung innerhalb eines Monats“).

Beim **Fixkauf** muss die Lieferung zu einem **genau festgelegten Zeitpunkt** erfolgen. Die Vereinbarung über den Liefertermin enthält z.B. den Zusatz „fix“, „genau am“, „fest“ (Fixklauseln).

? Wann gerate ich als Verkäufer in Lieferungsverzug?

! Erfüllt ein Verkäufer (Lieferer, Schuldner) seine Leistungsverpflichtung nicht, liegt eine **Nicht-Rechtzeitig-Lieferung** (**Lieferungsverzug**) vor. Damit der Käufer Ansprüche geltend machen kann, müssen allerdings **Voraussetzungen** bezüglich der **Fälligkeit** der Lieferung, der **Mahnung** und des **Verschuldens** seitens des **Verkäufers** erfüllt sein.

? Wie ist die Fälligkeit der Lieferung geregelt?

! Erst mit der **Fälligkeit der Lieferung** kann der Käufer die Lieferung der Waren verlangen. Dabei sind zwei Fälle zu unterscheiden:

- ➔ die Lieferzeit ist im Kaufvertrag durch einen Kalendertag festgelegt oder kann berechnet werden (**Termin- oder Fixkauf**), d.h., ab diesem Termin ist die Lieferung fällig;
- ➔ die Lieferzeit ist im Vertrag **nicht geregelt**, d.h., es ist eine **Mahnung** durch den Käufer notwendig, damit die Lieferung fällig wird. Die Mahnung enthält i.d.R. eine Nachfristsetzung.

? Wie muss zu einer Mahnung unbedingt wissen?

! Mit der **Mahnung** wird der Käufer in Verzug gesetzt. Zu beachten ist:

- ➔ die **Pflicht zur Mahnung entfällt** beim Termin- und Fixkauf und wenn der Verkäufer erklärt, dass er nicht liefern kann;
- ➔ die **Form der Mahnung** ist nicht vorgeschrieben (aus Beweisgründen ist das Mahnschreiben aber dem Telefonanruf vorzuziehen).

? Wie ist das Verschulden des Verkäufers geregelt?

! Beim **Verschulden** des Verkäufers gilt:

- ➔ er muss ein fahrlässiges (z.B. Fehler bei der Bestellbearbeitung) oder vorsätzliches Verhalten gegen sich gelten lassen;
- ➔ Ereignisse aufgrund höherer Gewalt (z.B. Feuer, Überschwemmung) hat der Verkäufer nicht zu verantworten.

? Welche Rechte hat der Käufer bei einer Nicht-Rechtzeitig-Lieferung?

! Der Käufer hat bei der **Nicht-Rechtzeitig-Lieferung** (**Lieferungsverzug**) **wahlweise** nach dem BGB folgende **Rechte**:

1. **Recht auf Vertragserfüllung** (**ohne Fristsetzung**):
   - ➔ **Lieferung**, der Käufer besteht auf der Lieferung (z.B. wird die Ware dringend benötigt und ist bei anderen Lieferern nicht verfügbar oder die Qualität, die Preise oder die Lieferungsbedingungen sind ungünstiger);
   - ➔ **Schadensersatz und Lieferung**, der Käufer besteht auf der Lieferung und fordert Schadensersatz, und zwar als **konkreter Schaden** (z.B. Miete für ein Ersatzgerät) oder als **abstrakter Schaden** (z.B. entgangener Gewinn).
2. **Ablehnung der Lieferung** (nach Setzung einer angemessenen Nachfrist; dies entfällt beim Fix- oder Terminkauf):
   - ➔ **Rücktritt vom Vertrag;**
   - ➔ **Schadensersatz statt der Leistung**, der Käufer macht seinen entstandenen Schaden geltend (z.B. Mehrkosten bei einem Deckungskauf, wenn die Ware zu einem höheren Preis gekauft worden ist);
   - ➔ **Ersatz der vergeblichen Aufwendungen**, der Käufer fordert Ersatz für die Aufwendungen, die er im Vertrauen auf die Lieferung gemacht hat (z.B. Werbekosten, Lagerkosten).

Hinweis: In der folgenden Ausgabe beschäftigen wir uns mit den Kaufvertragsstörungen aus Käufersicht. Dort finden Sie auch (weitere) Aufgaben zu den Grundlagen des Kaufvertrags sowie zu allen Kaufvertragsstörungen.

Dies und Das - von Justitia

Bundesverwaltungsgericht

Bundeskartellamt muss Einsicht in Unterlagen zu Entgelten für electronic-cash-Zahlungen geben

Urteil: **Das Bundeskartellamt ist verpflichtet, der Klägerin Einsicht in die nichtöffentliche Fassung eines kartellrechtlichen Beschlusses zu gewähren. Das hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden.**

Ausgangsfall: **Die Klägerin betreibt bundesweit Tankstellen, an denen ihre Kunden mit der Girocard bargeldlos bezahlen können. Für die Autorisierung dieser Zahlungen erheben die kartenausgebenden Banken ein Entgelt**. Dessen Höhe wurde bis 2014 durch eine Preisvereinbarung mehrerer Beigeladener festgelegt. **Wegen dieser Absprache leitete das Bundeskartellamt ein Kartellverfahren gegen diese Beigeladenen ein**. Das Verfahren endete mit ihren Verpflichtungserklärungen, die Entgelte für electronic cash-Zahlungen künftig individuell auszuhandeln. Die Verpflichtungserklärungen erklärte das Bundeskartellamt mit dem verfahrensgegenständlichen Beschluss vom 8. April 2014 für verbindlich. **Die Klägerin beantragte ohne Erfolg beim Bundeskartellamt, ihr vollständige Einsicht in den Beschluss des Bundeskartellamts sowie verschiedene Dokumente aus den ihm zugrundeliegenden und weiteren Kartellverwaltungsverfahren zu gewähren**, und erhob beim Verwaltungsgericht Klage. **Außerdem macht die Klägerin in einem zivilgerichtlichen Verfahren Schadensersatzansprüche gegen mehrere Beigeladene geltend, weil sie aufgrund kartellrechtswidriger Preisabsprachen überhöhte Entgelte für die Zahlungen mit der Girocard habe entrichten müssen**. Das Landgericht wies diese Klage ab. Die Berufung ist beim Kammergericht anhängig. Das Verwaltungsgericht hat der Klage auf Informationszugang nach Maßgabe des Informationsfreiheitsgesetzes (IFG) überwiegend stattgegeben. **Unter Abänderung dieses Urteils hat das Oberverwaltungsgericht die Beklagte verpflichtet, der Klägerin gemäß dem zwischenzeitlich geänderten Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) unter teilweiser Auslassung von Angaben und unter Schwärzung von personenbezogenen Daten Einsicht in die sonst ungeschwärzte nichtöffentliche Fassung des Beschlusses des Bundeskartellamts zu gewähren; im Übrigen hat es die Klage abgewiesen**.

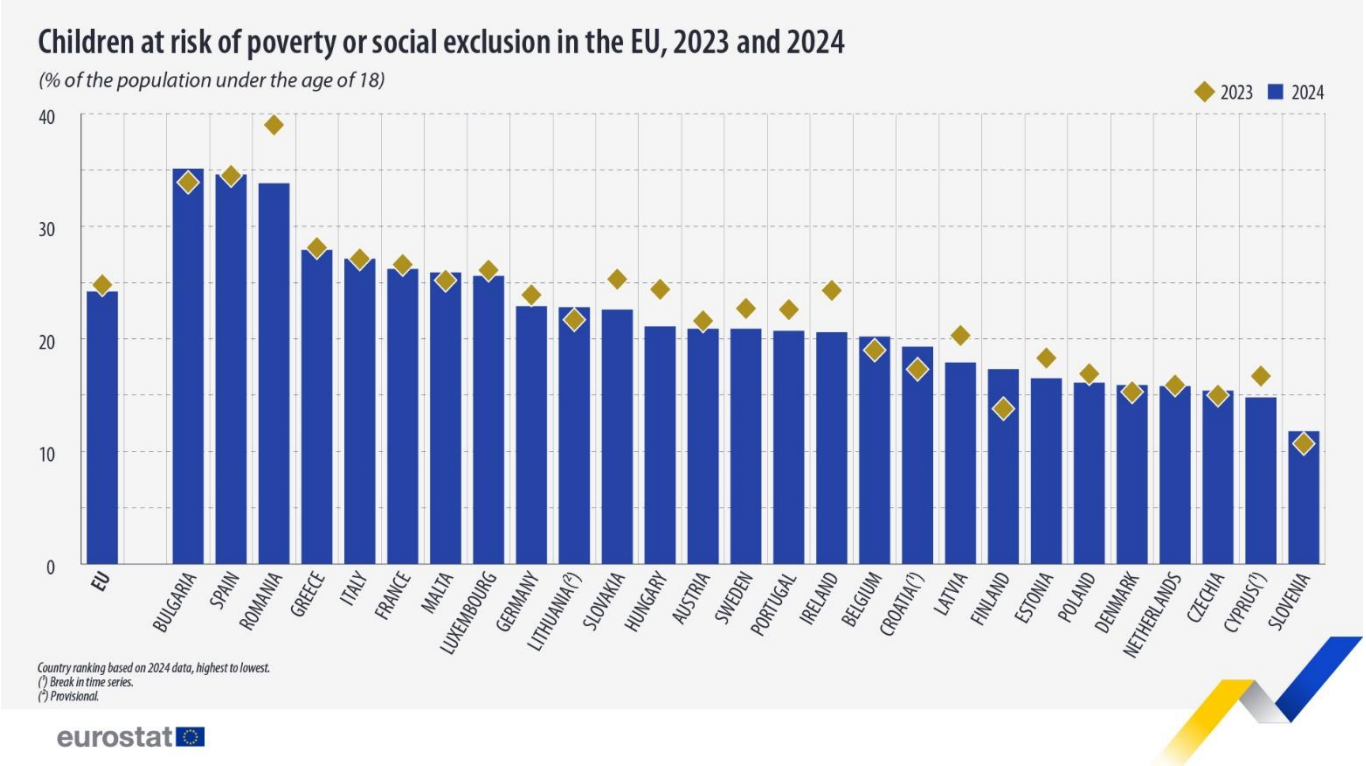
Urteilsbegründung: Das Bundesverwaltungsgericht hat die Revisionen der Klägerin und der Beigeladenen zu 3. gegen das Berufungsurteil zurückgewiesen. **Als Rechtsmittelgericht war dem Senat die Prüfung des von dem Beigeladenen zu 3. bestrittenen verwaltungsgerichtlichen Rechtswegs verwehrt. Ein Anspruch der Klägerin auf Informationszugang folgt aus § 56 Abs. 5 GWB als vorrangiger Regelung zum IFG. Diese während des Berufungsverfahrens in Kraft getretene bereichsspezifische Regelung zum Informationszugang, die die Einsicht bei Vorliegen eines berechtigten Interesses in das Ermessen des Bundeskartellamts stellt, verstößt weder gegen Vorschriften der Europäischen Union noch gegen nationales Verfassungsrecht. Der Anspruch nach § 56 Abs. 5 GWB besteht neben Offenlegungsansprüchen, die im Rahmen gerichtlicher Verfahren zur Durchsetzung von Kartellschadensersatzansprüchen vorgesehen sind**. Für die Beurteilung des Anspruchs ist die Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Entscheidung der letzten Tatsacheninstanz maßgeblich. **Die Klägerin hat ein berechtigtes Interesse für die Einsicht in den Beschluss des Bundeskartellamts dargelegt**. **Sie möchte den Bescheid für das von ihr betriebene zivilrechtliche Schadensersatzverfahren nutzen**. Die Feststellungen des Oberverwaltungsgerichts, ein Grund für die Versagung der Einsicht in den Beschluss bestehe nur hinsichtlich der Angaben zu Sicherheitsvorkehrungen während der electronic cash-Transaktion, sind nicht zu beanstanden. Auch die Annahme des Oberverwaltungsgerichts, nur die Gewährung der Einsicht im Übrigen erweise sich als eine ermessensfehlerfreie Entscheidung, begegnet keinen bundesrechtlichen Bedenken. Schließlich hat das Oberverwaltungsgericht den geltend gemachten Anspruch auf Einsicht in verschiedene weitere Dokumente aus Kartellverwaltungsverfahren ohne Verstoß gegen revisibles Recht verneint. **Soll die Akteneinsicht der Erhebung eines Schadensersatzanspruchs wegen eines kartellrechtlichen Verstoßes dienen, begrenzt § 56 Abs. 5 Satz 3 GWB die Einsicht auf bestimmte Entscheidungen des Bundeskartellamts**, hier den Beschluss vom 8. April 2014.

Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 30.04.2025, Az: BVerwG 10 C 2.24

Zum Nachdenken – Zur Motivation

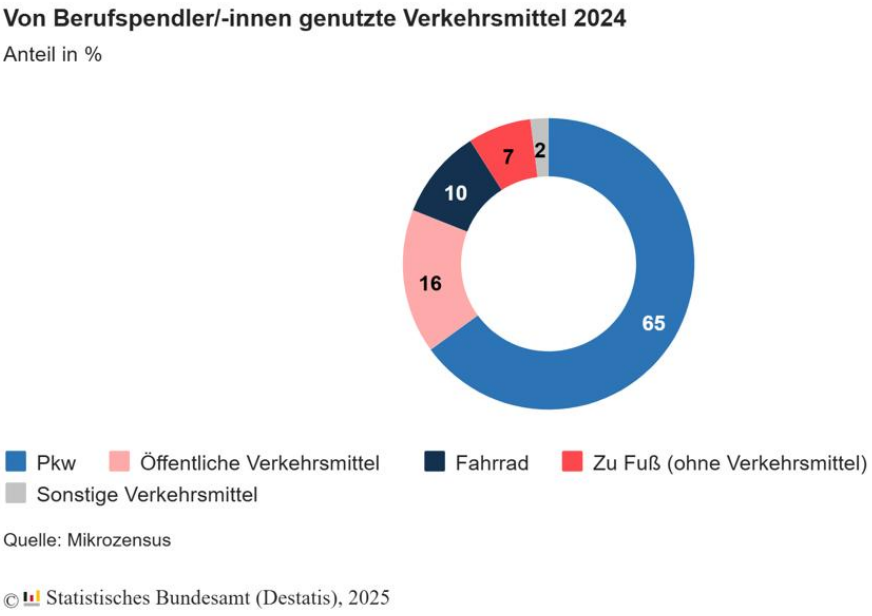
Eurostat: 24 % der Kinder in der EU sind von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht
Quelle: https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250528-1

Im Jahr 2024 waren in der EU 19,5 Millionen Kinder von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht. Dies entspricht 24,2 % der Kinder unter 18 Jahren, ein Rückgang um 0,6 Prozentpunkte gegenüber 2023 (24,8 %). Auf Länderebene verzeichneten Bulgarien (35,1 %), Spanien (34,6 %) und Rumänien (33,8 %) im Jahr 2024 die höchsten Werte. Slowenien (11,8 %), Zypern (14,8 %) und Tschechien (15,4 %) verzeichneten dagegen die niedrigsten Anteile.



Im Vergleich zu 2023 verzeichnete Rumänien 2024 den stärksten Rückgang des Anteils der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Kinder (-5,2 Prozentpunkte), gefolgt von Irland (-3,7 Prozentpunkte) und Ungarn (-3,3 Prozentpunkte). Die stärksten Zuwächse verzeichneten hingegen Finnland (+3,5 Prozentpunkte), Kroatien (+2,0 Prozentpunkte), Bulgarien und Belgien (je +1,2 Prozentpunkte).

Destatis: 65 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fahren mit dem Auto zur Arbeit
Quelle: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_N027_13.html



WIESBADEN – Für Millionen Berufspendlerinnen und -pendler ist das Auto als Verkehrsmittel nach wie vor die erste Wahl. Im Jahr 2024 gaben 65 % von ihnen an, normalerweise mit dem Pkw zur Arbeit zu fahren. Das teilt das Statistische Bundesamt (Destatis) auf Basis von Ersterergebnissen des Mikrozensus mit. Öffentliche Verkehrsmittel wie Bus oder Bahn nutzten hingegen nur 16 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ihren Arbeitsweg. Mit dem Fahrrad fuhren 10 % regelmäßig zur Arbeit, zu Fuß gingen 7 %.

Gegenüber 2020 ist der Anteil derjenigen, die mit dem Pkw zur Arbeit pendelten, zurückgegangen. Damals hatte er noch bei 68 % gelegen. Öffentliche Verkehrsmittel wurden auf dem Weg zur Arbeit anteilig hingegen etwas mehr genutzt (2020: 14 %). Die geringe Zunahme könnte auf die Einführung des Deutschlandtickets im Jahr 2023 zurückzuführen sein, welches von vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bezuschusst oder komplett übernommen wird. Der Anteil der Fußgängerinnen und Fußgänger unter den Berufspendlerinnen und -pendlern nahm ebenfalls um einen Prozentpunkt zu (2020: 6 %), während der Anteil der Fahrradfahrenden unverändert blieb (2020: 10 %).

Unabhängig vom genutzten Verkehrsmittel benötigte ein Großteil (70 %) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Jahr 2024 weniger als 30 Minuten, um vom Wohnort zum Arbeitsplatz zu gelangen. Während knapp jede oder jeder Fünfte (19 %) weniger als 10 Minuten pendelte, waren es bei der Hälfte (50 %) 10 bis unter 30 Minuten. Knapp ein Viertel (23 %) brauchte mehr als 30 Minuten für die einfache Strecke zum Arbeitsplatz, war aber weniger als eine Stunde unterwegs. Lediglich 6 % pendelten täglich eine Stunde oder länger pro Strecke.

Für gut ein Viertel (27 %) der Berufspendlerinnen und -pendler war der Arbeitsplatz weniger als 5 Kilometer entfernt. 22 % von ihnen mussten eine Strecke von 5 bis unter 10 Kilometer zum Arbeitsplatz zurücklegen, bei 29 % waren es 10 bis unter 25 Kilometer. Für 15 % lagen 25 bis unter 50 Kilometer zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. Einen längeren Arbeitsweg von 50 oder mehr Kilometern hatten 5 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Pressemitteilung Nr. N027 vom 26.05.2025

DIW-Wochenbericht: Kampf gegen Steuerhinterziehung mit dem Common Reporting Standard: Erste Erfolge, aber auch noch Lücken

Quelle: DIW Berlin: Kampf gegen Steuerhinterziehung mit dem Common Reporting Standard: Erste Erfolge, aber auch noch Lücken

Der Common Reporting Standard (CRS) zum automatischen Informationsaustausch über Auslandsvermögen hat zu einem Durchbruch bei der Bekämpfung internationaler Steuerhinterziehung geführt. Jedoch funktioniert die Zuordnung der eigentlichen Eigentümer*innen bei über Firmenkonstrukte gehaltenen Konten nicht immer. Das zeigt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), für die Sarah Godar aus der Abteilung Makroökonomie gemeinsam mit Kolleg*innen des EU Tax Observatory erstmals CSR-Daten auswertet hat. **Nur 16 Länder stellten Daten zur Verfügung. Auf diese entfallen Auslandsguthaben von rund 3,5 Billionen US-Dollar, was knapp 30 Prozent des im Jahr 2022 über den CRS gemeldeten Auslandsvermögens entspricht. […] Das durchschnittlich gemeldete Kontoguthaben beträgt 70 000 US-Dollar**. In Finanzzentren wie der Schweiz oder Luxemburg liegen die Kontostände jedoch deutlich höher. Und dort sind auch über passive Firmenkonstrukte gehaltene Konten besonders häufig, die oft zur Verschleierung der wirtschaftlich Berechtigten verwendet werden. Während die Steuerbehörden 86 bis 92 Prozent der Auslandskonten inländischen Steuerpflichtigen zuordnen können, ist die Trefferquote bei Firmen deutlich geringer. Steuerbehörden 86 bis 92 Prozent der Auslandskonten inländischen Steuerpflichtigen zuordnen können, ist die Trefferquote bei Firmen deutlich geringer. **Während laut OECD im Jahr 2022 knapp 13 Billionen US-Dollar Auslandsvermögen über den CRS gemeldet wurden, schätzt das Forschungsinstitut EU Tax Observatory das globale Offshore-Vermögen im selben Jahr auf elf Billionen Dollar. Allerdings sind die Zahlen nur bedingt vergleichbar**. Die Schätzung des Offshore-Vermögens bezieht sich nur auf in Finanzzentren gehaltene Haushaltsvermögen. Werden die CRS-Daten entsprechend vergleichbar gemacht, zeigt sich, dass die gemeldeten CRS-Vermögen mindestens 30 Prozent unter den Schätzungen des Offshore-Vermögens liegen. Zusätzlich müssten aber die im Informationsaustausch mit den USA erhaltenen Daten berücksichtigt werden, da die USA nicht am CRS teilnehmen. Sarah Godar betont deshalb: „Wir brauchen öffentliche, nach einheitlichen Standards aufgearbeitete Statistiken über die vom automatischen Informationsaustausch abgedeckten Auslandsvermögen, um eine informierte Debatte über die gerechte Besteuerung von Kapitaleinkommen zu führen."

Pressemitteilung vom 28.05.2025

Musterklausur: Kosten- und Leistungsrechnung
Die Abgrenzungstabelle

Aufgabe 1

Welche der folgenden Positionen gehören typischerweise zu den neutralen Aufwendungen?

A Spenden an „Ärzte ohne Grenzen“ ☒
B Abschreibungen auf Sachanlagen ☐
C Verluste aus dem Abgang von Vermögensgegenständen des Umlaufvermögens ☒
D Löhne und Gehälter (für die Mitarbeiter in der Produktion) ☐
E Zinsaufwendungen für den Kauf einer Verpackungsanlage ☐

Aufgabe 2

Welche Aussagen zur Abgrenzungsrechnung sind korrekt?

A Sie dient der Trennung zwischen neutralem und betrieblichem Aufwand. ☒
B Sie ist Teil der Finanzbuchhaltung. ☐
C Sie bildet die Grundlage für die Kostenrechnung. ☒
D Sie wird nur am Jahresende durchgeführt. ☐
E Sie ermittelt kalkulatorische Kosten. ☐

Aufgabe 3

Welche der folgenden Kosten zählen zu den Zusatzkosten?

A kalkulatorische Abschreibungen ☐
B kalkulatorische Wagnisse ☐
C kalkulatorische Zinsen ☐
D kalkulatorischer Unternehmerlohn ☒
E kalkulatorische Miete ☒

Aufgabe 4

Was ist das Ziel der Abgrenzungsrechnung?

A Ermittlung des Betriebsergebnisses ☒
B Ermittlung des Jahresüberschusses ☐
C Ermittlung der Liquidität ☐
D Abgrenzung neutraler Aufwendungen und Erträge ☐
E Vergleich von Aufwand und Kosten ☒

Lösungen:

1	2	3	4
A, C	A, C	D, E	A, E

Aufgabe 5

Welche der folgenden Aufwendungen werden in der Betriebsergebnisrechnung nicht berücksichtigt?

A bilanzielle Abschreibungen ☒
B kalkulatorische Abschreibungen ☐
C kalkulatorischer Unternehmerlohn ☐
D Rohstoffaufwand (bestandorientierte Buchung) ☒
E Hilfsstoffaufwand (aufwandsorientierte Buchung) ☐

Aufgabe 6

Welche der folgenden Aussagen zu kalkulatorischen Kosten treffen nicht zu?

A Sie entsprechen in gleicher Höhe den Aufwendungen aus der Finanzbuchhaltung. ☒
B Sie umfassen in einer Kapitalgesellschaft i.d.R. nur die Anderskosten. ☐
C Sie umfassen in einer Personengesellschaft i.d.R. Anderskosten und Zusatzkosten. ☐
D Sie sind ausschließlich fiktive Kosten, d.h. Kosten, denen kein Aufwand gegenübersteht. ☒
E Sie dienen der realistischen Bewertung des betrieblichen Ressourcenverbrauchs. ☐

Aufgabe 7

Welche der folgenden Positionen sind typische Anderskosten?

A kalkulatorischer Unternehmerlohn ☐
B kalkulatorische Miete ☐
C kalkulatorische Abschreibungen ☒
D kalkulatorische Zinsen ☒
E kalkulatorische Wagnisse ☒

Aufgabe 8

Welche Aussagen zur Abgrenzungsrechnung sind korrekt?

A Sie wird nur in Industrieunternehmen verwendet. ☐
B Sie dient der internen Kostenkontrolle. ☒
C Sie ist Teil der Bilanz. ☐
D Sie zeigt die Überleitung vom Gesamtergebnis zum Betriebsergebnis. ☒
E Sie ist Teil der Auswertung des Jahresabschlusses. ☐

Lösungen:

5	6	7	8
A, D	A, D	C, D, E	B, D

Aufgabe 9

Ordnen Sie den Begriffen „Ausgaben“ und „Aufwendungen“ je 2 Beispiele zu.

Ausgaben	1.	**Kauf von Rohstoffen (bestandsorientiert)**
	2.	**Aufnahme eines Darlehens**
Aufwendungen	1.	**Aufwand für Löhne und Gehälter**
	2.	**Miete für eine betrieblich genutzte Lagerhalle**

Aufgabe 10

Zeigen Sie die Verbindungen zwischen Aufwendungen und Kosten auf.

1 **Es gibt Aufwendungen, denen keine Kosten gegenüberstehen: Neutraler Aufwand (z.B. Spenden, Steuernachzahlungen).**

2 **Es gibt Aufwendungen, den Kosten in gleicher Höhe gegenüberstehen: Grundkosten (z.B. Personalaufwendungen, Aufwendungen für eine Werbekampagne).**

3 **Es gibt Aufwendungen, den Kosten in anderer Höhe gegenüberstehen: Anderskosten (z.B. kalkulatorische Abschreibungen, kalkulatorische Wagnisse).**

4 **Es gibt Kosten, denen keine Aufwendungen gegenüberstehen: Zusatzkosten: kalkulatorischer Unternehmerlohn, kalkulatorische Miete).**

Aufgabe 11

Mit welcher Begründung verrechnen manche Unternehmen einen kalkulatorischen Unternehmerlohn?

Die Arbeitsleistung eines Unternehmers soll wie die Arbeitsleistung eines (angestellten) Geschäftsführers in einem Unternehmen der gleichen Branche und der gleichen Größe berücksichtigt werden.

Aufgabe 12

Vervollständigen Sie folgende Gleichungen:

1 Gesamtergebnis =

Erträge - Aufwendungen

2 Betriebsergebnis =

Leistungen - Kosten

3 Neutrales Ergebnis =

Ergebnis aus unternehmensbezogenen Abgrenzungen +

Ergebnis aus kosten- und leistungsrechnerischen Korrekturen

4 Wirtschaftlichkeit (in der KLR) =

Leistungen : Kosten

Aufgabe 13

Die Geschäftsbuchführung der Kölner Lederwerke AG weist folgende Zahlen auf:

8020 (GuV)

Soll					Haben
60	Aufwendungen für RHB	8.700.000 €	5000	Umsatzerlöse eigene Erzeugnisse	23.880.000 €
62/64	Personalaufwendungen	7.100.000 €	5200	Bestandsveränderungen	200.000 €
6520	Abschreibungen auf Sachanlagen	6.000.000 €	5460	Erträge aus Anlagenabgang	150.000 €
7510	Zinsaufwendungen	710.000 €	5710	Zinserträge	30.000 €
7700	Gewerbesteuer	110.000 €			
7710	Körperschaftsteuer	290.000 €			
7800	sonstige betriebl. Aufwendungen	100.000 €			
3000	EK (Gewinn)	???			
		24.260.000 €			**24.260.000 €**

Arbeitsaufträge:

A Erstellen Sie eine Ergebnistabelle. Dabei sind folgende Angaben zu berücksichtigen:

1. Wegen steigender Preise für Lederhäute soll der Materialverbrauch mit erhöhten Verrechnungspreisen i.H.v. 9.000.000 € berücksichtigt werden.

2 Die kalkulatorische Abschreibung vom Wiederbeschaffungswert beträgt 7.300.000 €.

3 Das betriebsnotwendige Kapital beträgt 20.000.000 €. Es soll mit 4 % verzinst werden.

4 Für Forderungsausfälle ist ein kalkulatorisches Risiko von 40.000 € anzusetzen.

B Ermitteln Sie das neutrale Ergebnis (= Abgrenzungsergebnis) mit seinen beiden Teilergebnissen, das Gesamtergebnis und das Betriebsergebnis (achten Sie dabei auf die Vorzeichen).

Ergebnis aus unternehmensbezogenen Abgrenzungen	**110.000 € (-)**
Ergebnis aus kosten- und leistungsrechnerischen Korrekturen	**1.730.000 € (+)**
Gesamtergebnis	**1.250.000 € (+)**
Betriebsergebnis	**370.000 € (-)**

C Stellen Sie für die Endsalden die Gleichung auf:

Betriebsergebnis ± neutrales Ergebnis = Gesamtergebnis!

- 370.000 € + (**- 110.000** € + **1.730.000 €**) = **1.250.000 €**

D Erläutern Sie stichwortartig Ihre Ergebnisanalyse!

Der buchhalterische Gesamtgewinn i.H.v. 1.250.000 € hat durch 4 kalkulatorische Verrechnungen zu einem Betriebsverlust i.H.v. 370.000 € geführt; in seinem Kerngeschäft arbeitet das Unternehmen mit Verlust.

Lösung Ergebnistabelle

Ergebnistabelle: Kölner Lederwerke AG									
Rechnungskreis I				Rechnungskreis II					
Ergebnisbereich der (Finanz-) Buchführung				Abgrenzungsbereich				Bereich der KLR	
Konten lt. Industriekontenrahmen (IKR)		Aufwands- und Ertragsarten		Unternehmensbezogene Abgrenzungen		Kosten- und leistungsrechnerische Korrekturen		Kosten- und Leistungsarten	
		Aufwand	Ertrag	neutraler Aufwand	neutraler Ertrag	betrieblicher Aufwand	betrieblicher Ertrag	Kosten	Leistungen
5000	Umsatzerlöse eigene Erzeugnisse		23.880.000 €						23.880.000 €
5200	Bestandsveränderungen		200.000 €						200.000 €
5460	Erträge aus Anlagenabgang		150.000 €		150.000 €				
5710	Zinserträge		30.000 €		30.000 €				
60	Aufwendungen für RHB	8.700.000 €				8.700.000 €	9.000.000 €	9.000.000 €	
62/64	Personalaufwendungen	7.100.000 €						7.100.000 €	
6520	Abschreibungen auf Sachanlagen	6.000.000 €				6.000.000 €			
7510	Zinsaufwendungen	710.000 €				710.000 €			
7700	Gewerbesteuer	110.000 €						110.000 €	
7710	Körperschaftsteuer	290.000 €		290.000 €					
7800	sonstige betriebl. Aufwendungen	100.000 €						100.000 €	
Verechnung kalkulatorischer Kosten									
kalkulatorische Abschreibungen							7.300.000 €	7.300.000 €	
kalkulatorische Zinsen							800.000 €	800.000 €	
kalkulatorische Wagnisse							40.000 €	40.000 €	
Σ		23.010.000 €	24.260.000 €	290.000 €	180.000 €	15.410.000 €	17.140.000 €	24.450.000 €	24.080.000 €
Saldo		**1.250.000 €**			**110.000 €**	**1.730.000 €**			**370.000 €**

Salden (Abstimmung: ➔ **G** = **N** + B)	**Gesamtergebnis (G)**	**Neutrales Ergebnis (N)**	**Betriebsergebnis (B)**
	1.250.000 €	**1.620.000 €**	**370.000 €**

Aufgabe 14

Ausgangssituation:

Lars Wedelstaedt, ein begeisterter Fitnesssportler, hat sich im letzten Jahr seinen Kindheitstraum erfüllt und sich mit einem Outdoorgeschäft – der Wedel Outdoor e.Kfm.“ - in der Düsseldorfer Innenstadt selbstständig gemacht. Er ist Kunde der Matsumoto AG. Lars bittet seine Mutter Carmen, eine erfahrene Wirtschaftsprüferin, um Mithilfe bei der Erstellung der Abgrenzungsrechnung für sein Unternehmen.

Aus der Finanzbuchführung ihres Sohnes liegen Frau Wedelstaedt folgende Jahreszahlen vor:

Umsatzerlöse für Handelswaren	950.000 €
Umsatzerlöse für eigene Erzeugnisse	50.000 €
Mieterträge (nicht genutzte Lagerhalle)	18.000 e
Aufwendungen für Handelswaren	530.000 €
Aufwendungen für Betriebsstoffe	12.000 €
bilanzielle Abschreibungen auf Sachanlagen	24.000 €
Verluste aus Schadensfällen	14.000 €
Gehälter (einschl. AG-Anteil zur Sozialversicherung)	150.000 €
Betriebliche Steuern	23.000 €
Werbeaufwendungen	15.000 €
Leasingaufwendungen (für Geschäfts-Pkw)	7.000 €
Mietaufwand (für Geschäftsräume)	36.000 €
Büromaterial	4.000 €
Rückstellungen	20.000 €
Lieferantenkredite: 45.000 €, davon skontierungsfähig	30.000 €

Aus der „internen“ Betriebsbuchführung erhält Frau Wedelstaedt folgende Zahlen (auf Jahresbasis):

Betriebsstoffe (unter Berücksichtigung von Verrechnungspreisen)	13.000 €
kalkulatorische Abschreibungen	30.000 €
kalkulatorische Restwerte des Anlagevermögens	200.000 €
kalkulatorische Durchschnittswerte des Umlaufvermögens	160.000 €
kalkulatorischer Zinssatz	7,50 %
Lars könnte in einem vergleichbaren Unternehmen verdienen	48.000 €
Lars stellt seinem Unternehmen unentgeltlich eine Garage für ausschließlich betriebliche Zwecke zur Verfügung. Diese könnte er in Düsseldorf vermieten für jährlich	6.000 €
Kalkulatorische Wagnisse	9.000 €

Arbeitsaufträge:

A Erstellen Sie eine Ergebnistabelle.

B Ermitteln Sie das neutrale Ergebnis (= Abgrenzungsergebnis) mit seinen beiden Teilergebnissen, dem Gesamtergebnis und dem Betriebsergebnis (achten Sie dabei auf die Vorzeichen).

Ergebnis aus unternehmensbezogenen Abgrenzungen	**18.000 € (+)**
Ergebnis aus kosten- und leistungsrechnerischen Korrekturen	**40.375 € (+)**
Gesamtergebnis	**203.000 € (+)**
Betriebsergebnis	**127.625 € (+)**

C Stellen Sie für die Endsalden die Gleichung auf:

Betriebsergebnis ± neutrales Ergebnis = Gesamtergebnis!

127.625 € + (18.000 € + 40.375 €) = 203.000 €

D Erläutern Sie ausführlich Ihre Ergebnisanalyse! Gehen Sie dabei auch auf die Wirtschaftlichkeit lt. FiBu und KLR ein.

Das Betriebsergebnis ist um 75.375 € niedriger als das Gesamtergebnis. Diese Differenz ist zum Großteil auf die Verrechnung von Zusatzkosten zurückzuführen (= 40.375 €), der Rest ergibt sich aus den betriebsfremden Erträgen (Mieterträge = 18.000 €). Das Gesamtergebnis wird zu ca. 63 % durch das „Kerngeschäft" erwirtschaftet. Die Wirtschaftlichkeit lt. KLR beläuft sich (gerundet auf 4 Nachkommastellen) auf 1,1463. D.h.: in seinem „Kerngeschäft" erwirtschaftet Lars Wedelstaedt 14,63 % Gewinn. Der Rohgewinn (= Differenz zwischen Umsatzerlösen und Aufwand für Handelswaren) beträgt 420.000 €, das entspricht (bezogen auf die Umsatzerlöse aus Handelswaren) einer Handelsspanne von 79,24 %.

Lösung Ergebnistabelle

Ergebnistabelle: Wedel Outdoor e.Kfm.									
Rechnungskreis I				Rechnungskreis II					
Ergebnisbereich der (Finanz-) Buchführung				Abgrenzungsbereich				Bereich der KLR	
Konten lt. Industriekontenrahmen (IKR)		Aufwands- und Ertragsarten		Unternehmensbezogene Abgrenzungen		Kosten- und leistungsrechnerische Korrekturen		Kosten- und Leistungsarten	
		Aufwand	Ertrag	neutraler Aufwand	neutraler Ertrag	betrieblicher Aufwand	betrieblicher Ertrag	Kosten	Leistungen
5000	Umsatzerlöse eigene Erzeugnisse		50.000 €						50.000 €
5100	Umsatzerlöse für Handelswaren		950.000 €						950.000 €
5400	Mieterträge		18.000 €		18.000 €				
6030	Aufwendungen für Betriebsstoffe	12.000 €				12.000 €	13.000 €	13.000 €	
6080	Aufwendungen für Handelswaren	530.000 €						530.000 €	
6400/6410	Personalaufwendungen inkl. AG-SV	150.000 €						150.000 €	
6520	Abschreibungen auf Sachanlagen	24.000 €				24.000 €			
6700	Miete	36.000 €						36.000 €	
6710	Leasing	7.000 €						7.000 €	
6800	Büromaterial	4.000 €						4.000 €	
6870	Werbung	15.000 €						15.000 €	
6930	Verluste aus Schadensfällen	14.000 €				12.000 €			
70	Betriebliche Steuern	23.000 €							
Verechnung kalkulatorischer Kosten									
Kalkulatorische Abschreibungen							30.000 €	30.000 €	
Kalkulatorische Zinsen							24.375 €	24.375 €	
Kalklulatorische Wagnisse							9.000 €	9.000 €	
Kalkulatorische Miete							6.000 €	6.000 €	
Kalkulatorischer Unternehmerlohn							6.000 €	48.000 €	
Σ		815.000 €	1.018.000 €	0 €	18.000 €	48.000 €	88.375 €	872.375 €	1.000.000 €
Saldo		**203.000 €**		**18.000 €**		**40.375 €**		**127.625 €**	

Salden (Abstimmung: ➔ **G** = **N** + B)	**Gesamtergebnis (G)**	**Neutrales Ergebnis (N)**	**Betriebsergebnis (B)**
	203.000 €	**58.375 €**	**127.625 €**

Bestellung als Privatperson / Schule und Unternehmen

Ja, ich interessiere mich für *ad rem* und nehme das GRATIS-SCHNUPPER-ANGEBOT an. Ich erhalte die jeweils aktuelle Ausgabe von *ad rem* - Wirtschaftskompetenz für Schule und Ausbildung kostenlos online zugestellt. Wenn ich *ad rem* nicht weiter nutzen möchte, informiere ich den Verlag bis 7 Tage nach Erhalt des Probeexemplares schriftlich. Andernfalls erhalte ich *ad rem* weiterhin regelmäßig monatlich kostenpflichtig zugestellt.
Das Abonnement umfasst das Recht, das Downloadangebot des Verlags seit dem Monat des Vertragsschlusses uneingeschränkt für eigene Unterrichtszwecke zu nutzen.

Der Bezugspreis für Privatkunden (Neukunden; 11 Ausgaben/Jahr – Doppelausgabe Juni/Juli) ab dem 01.04.2024 beträgt 75,00 € (incl. USt). Ich kann das Abonnement schriftlich mit einer Frist von 6 Wochen zum Bezugsjahresende kündigen; die Kündigung ist nur dann gültig, wenn sie vom Verlag schriftlich bestätigt wird.

Der Bezugspreis für Schulen und Unternehmen (Neukunden; 11 Ausgaben/Jahr – Doppelausgabe Juni/Juli) ab dem 01.10.2024 beträgt 120,00 € incl. USt (für maximal 5 Lehrkräfte) bzw. 180,00 € (für maximal 10 Lehrkräfte); weitere Staffelpreise auf Anfrage. Ich kann das Abonnement schriftlich mit einer Frist von 6 Wochen zum Bezugsjahresende kündigen; die Kündigung ist nur dann gültig, wenn sie vom Verlag schriftlich bestätigt wird.

Name, Vorname (bitte in Blockschrift)

_____

Straße, Haus-Nr.

_____

PLZ, Ort

_____

Mailadresse / Tel-Nr.

_____

Schulart/Schule/PLZ/Ort

_____

Datum/Unterschrift

_____

➔ **Diese Bestellung kann binnen einer Woche gegenüber dem ad-rem Verlag widerrufen werden. Zur Fristwahrung genügt die Absendung innerhalb der Frist (Poststempel).**

➔ **Bei Privatkunden werden Abos nur angenommen, wenn bei Auftragserteilung ein SEPA-Mandat erteilt wird.**

ad rem Verlag UG (haftungsbeschränkt)
Jahnstraße 28
51147 Köln

www.ad-rem-verlag.de
info@ad-rem-verlag.de
Tel.: 02203 – 92 88 96

Impressum: ISSN 1619 – 6473

ad rem –Wirtschaftskompetenz für Schule und Ausbildung

ad rem Verlag UG (haftungsbeschränkt) *Amtsgericht Köln HRB 13146 K*

Jahnstraße 28, 51147 Köln *Geschäftsführer: Jürgen Wedelstaedt*

Tel.: 02203 / 92 88 96 (Bitte auf Band sprechen)

www.ad-rem-verlag.de - E-Mail: info@ad-rem-verlag.de

Alle Meldungen werden mit Sorgfalt bearbeitet. Für Irrtümer und Unterlassungen wird jedoch keine Haftung übernommen. Nachdrucke, Kopien und sonstige Vervielfältigungen sind nur den Abonnenten für Unterrichtszwecke erlaubt, ansonsten ist die Genehmigung des Herausgebers notwendig.

ad rem erscheint monatlich (Doppelausgabe Juni / Juli). Anregungen und Verbesserungsvorschläge greifen wir gerne auf.