

BWL

Skripte aus BWL für Fachabitur

2. Unternehmensverfassung

- [1. Unternehmensverfassung](#)
- [2. Rechtsformen](#)
- [3. Arbeitsbeziehungen](#)
- [4. Grundzüge der Mitbestimmung](#)

Inhalt BWL:

- [2. Unternehmensverfassung](#)
- [3. Ziele und Strategien](#)
- [4. Unternehmensführung](#)
- [5. Organisation](#)
- [6. Personalwirtschaft](#)
- [7. Beschaffungswirtschaft](#)
- [8. Produktionswirtschaft](#)
- [9. Absatzwirtschaft](#)
- [10. Exportwirtschaft](#)
- [11. Finanzwirtschaft](#)

2. Unternehmensverfassung

1. Unternehmensverfassung

- **Unternehmensverfassung** = Strukturregelungen der Unternehmung
- Sie regelt
 - Zwecksetzung des Unternehmens (Ziele und Aufgaben)
 - Unternehmensorgane bzw. Kompetenzsystem (Entscheidungsbefugnisse)
 - Schlichtungsregeln und Konflikt-handhabungsmechanismen
 - Träger des Unternehmens (außerbetriebliche Berechtigte, die Organe des Unternehmens einsetzen (z. B. AG = Aktionäre und Arbeitnehmer)
 - Grundrechte und -pflichten (z. B. Zusammenarbeit Betriebsrat - Unternehmensleitung)
- Festlegung durch Gesellschaftsvertrag oder Satzung in der Gründungsphase
- Gesetzliche Einschränkungen
 - somit ist der Staat ein wichtiger Verfassungsgeber für die Unternehmung
 - Gesellschaftsrecht
 - Gesetze zur Mitbestimmung (= Mitbestimmungsrecht)

2. Rechtsformen

- **Rechtsformen des Privatrechts**
 - Einzelunternehmung
 - Gesellschaften
 - ➔ Personengesellschaften
 - OHG
 - KG
 - ➔ Kapitalgesellschaften
 - AG
 - GmbH
 - ➔ Genossenschaften
- **Rechtsformen des öffentlichen Rechts**
 - ohne eigene Rechtspersönlichkeit
 - ➔ Regiebetriebe (z. B. Abteilung der Verwaltung einer Stadt)
 - ➔ Eigenbetriebe (z. B. Stadtwerke)
 - mit eigener Rechtspersönlichkeit
 - ➔ Körperschaften des öffentlichen Rechts
 - ➔ Anstalten des öffentlichen Rechts
 - ➔ Stiftungen des öffentlichen Rechts

2.1 Die wichtigsten Rechtsformen des Privatrechts

- **Einzelunternehmung**
 - keine Gesellschafter
 - betrieben von einer einzelnen Person, einem Kaufmann

- Haftung mit gesamtem Vermögen (geschäftlich + privat)
- Firmenname = Personennamen (z. B. Petra Schuster)
- **OHG (Offene Handelsgesellschaft)**
 - Personengesellschaft
 - mindestens 2 Gesellschafter
 - Haftung mit dem Gesamtvermögen
 - Name der Firma:
 - ➔ mindestens einen Namen eines Gesellschafters
 - ➔ plus einem Zusatz, aus dem ersichtlich ist, dass es sich um eine Gesellschaft handelt:
 - z. B. Kurt Maier OHG, Kurt Maier & Co. Kurt und Friedrich Maier, Kurt Maier & Sohn
 - für Firmen mit Tätigkeiten in überschaubarem Rahmen
- **KG (Kommanditgesellschaft)**
 - Personengesellschaft
 - zwei verschiedene Arten von Gesellschaftern
 - ➔ Komplementäre
 - haften mit dem Gesamtvermögen
 - ➔ Kommanditisten
 - haften in Höhe ihrer Einlagen
 - ➔ Firmenname
 - Name eines Komplementärs und einen Zusatz aus dem man das Gesellschaftsverhältnis erkennen kann
 - z. B. Kurt Maier KG, Kurt Maier & Co. KG
 - ➔ besonders auch für größere Unternehmen geeignet, da bessere Möglichkeiten der Kapitalausstattung als bei OHG
- **AG (Aktiengesellschaft)**
 - Kapitalgesellschaft
 - das sog. Grundkapital ist in viele Anteile (Aktien) zerlegt
 - Möglichkeit, große Kapitalbeträge aufzubringen
 - Haftung: beschränkt auf die Einlage
 - besondere Vorschriften über die Veröffentlichung der Bilanzen und Prüfung des Jahresabschlusses durch Wirtschaftsprüfer
 - Firmenname immer mit Zusatz AG
 - Leitung der AG bei gesetzlich vorgeschriebenen Organen, bes. beim Vorstand
 - ➔ Eigentum und Leitung sind strikt getrennt
 - ➔ Arbeitnehmer und Hauptversammlung der Aktionäre wählen den Aufsichtsrat
 - ➔ Aufsichtsrat wählt und kontrolliert den Vorstand
 - ➔ Aufsichtsrat setzt sich aus Vertretern der Kapitalgeber- und Arbeitnehmerseite zusammen
 - in kleinen Kapitalgesellschaften ein Drittel Arbeitnehmer
 - mehr als 2000 Beschäftigte und Montanindustrie die Hälfte Arbeitnehmer
 - Mindestnennbetrag des Grundkapitals: 50.000 EURO
- **GmbH (Gesellschaft mit beschränkter Haftung)**
 - Kapitalgesellschaft
 - Haftung: beschränkt auf die Einlage
 - Höhe des Stammkapitals mindestens 25.000 EURO
 - Stammeinlage jedes Gesellschafters mindestens 250 EURO
 - Struktur und Leitung:
 - ➔ Organe: Geschäftsführer und Gesellschafterversammlung
 - ➔ Gesellschaft kann bei größerer Beschäftigtenzahl einen Aufsichtsrat haben
 - entweder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen
 - oder durch freiwillige Festlegung
 - ➔ Leitung: bei einem oder mehreren Geschäftsführern
 - gut für Klein- und Mittelbetrieben

- **Genossenschaften**
 - **Selbsthilfeorganisationen der Mitglieder**
 - Mindestens 7 Mitglieder erforderlich
 - Organe der Genossenschaften:
 - ➔ Generalversammlung, Aufsichtsrat, Vorstand und ggf. Vertreterversammlung
 - die Generalversammlung wählt den Aufsichtsrat und den Vorstand
 - Geschäftsführung obliegt dem Vorstand (mind. 2 Personen)
 - Arten
 - ➔ Beschaffungsgenossenschaft (Zusammenschluss von z. B. Handwerkern um als Großeinkäufer aufzutreten)
 - ➔ Verwertungsgenossenschaft (Erzeugnisse gemeinsam auf dem Markt absetzen)
 - Genossenschaften sind gewöhnlich in Genossenschaftsverbänden zusammengeschlossen
- **GmbH & Co. KG**
 - Personengesellschaft
 - Kombinierte Rechtsform
 - der voll haftende Gesellschafter (Komplementär) ist eine GmbH
 - die Gesellschafter der GmbH können gleichzeitig auch Kommanditisten sein
 - Grund: der Komplementär haftet nur wie eine GmbH, nämlich nur mit den Einlagen

2.2 Kriterien für die Wahl der Rechtsform

- **Haftung**
 - unbeschränkte Haftung:
 - ➔ Gesamtvermögen (Privatvermögen und Einlage)
 - ➔ Einzelunternehmung und Personengesellschaften
 - beschränkte Haftung:
 - ➔ nur Einlage
 - ➔ Kapitalgesellschaften
- **Leitung**
 - Umfang
 - ➔ die nach innen wirksame Geschäftsführungsbefugnis
 - ➔ die nach außen gerichtete Vertretung Dritten gegenüber
 - gesetzlicher Zusammenhang zwischen Kapitalaufbringung/Haftung und Leitungsbefugnis
 - ➔ bei Kapitalanteilen mit beschränkter Haftung nur mittelbare persönliche Mitspracherechte
- **Gewinn- und Verlustbeteiligung**
 - richtet sich nach
 - ➔ Ausmaß der persönlichen Mitarbeiter der Gesellschafter im Unternehmen
 - ➔ Gewicht des Kapitalanteils
 - ➔ Haftung
- **Kapitalbeschaffungsmöglichkeit**
 - werden nur begrenzt von der Rechtsform beeinflusst
 - beeinflusst von
 - ➔ den wirtschaftlichen Zukunftsaussichten des Unternehmens
 - ➔ der Haftungsmasse
 - ➔ den Haftungsbedingungen
 - Kapitalmarktzugang nur von den Kapitalgesellschaften
- **Publizitätspflicht**
 - zwischen den verschiedenen Rechtsformen bestehen erhebliche Unterschiede
 - die meisten Publizitätspflichten hat die AG
- **Aufwendungen für die Rechtsform**
 - hohe finanzielle Aufwendungen
 - ➔ für die Rechtsform durch unterschiedliche Publizitätsforderungen
 - ➔ für die Gründungsphase des Unternehmens

- **Steuerbelastung**

- unterschiedliche steuerliche Belastung des Gewinns und des Gewerbeertrags durch
 - ➔ unterschiedliche Bemessungsgrundlagen
 - ➔ unterschiedliche Tarifgestaltung
 - ➔ Umwandlung und Kapitalerhöhung

3. Arbeitsbeziehungen

- Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber
 - Arbeitsbeziehungen, AG-AN-Beziehungen, international: Industrial Relations

3.1 Staat

- schafft Rahmenbedingungen, hält sich weitgehend zurück
 - regelt im GG: Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie
 - Schaffung von Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmer (AN)

3.2 Tarifautonomie

- der Staat legt nur die "Spielregeln" fest und hält sich ansonsten heraus
- Tarifverträge
 - ordnen die Arbeitsbedingungen (Ordnungsfunktion)
 - schaffen Frieden zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern (Friedensfunktion)
- Tarifvertragsparteien
 - Arbeitnehmerseite: Gewerkschaften
 - Arbeitgeberseite: Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände
- **Tarifverträge**
 - Einteilung der Tarifverträge
 - ➔ **Verbandstarifvertrag** (geschlossen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband)
 - ➔ **Firmentarifvertrag** (geschlossen zwischen Gewerkschaften und einzelner Arbeitgeber)
 - Arten von Tarifverträgen
 - ➔ **Mantel- oder Rahmentarifverträge**
 - Festlegung von allgemeinen Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen)
 - ➔ **Lohn- bzw. Gehaltstarifverträge**
 - ➔ andere Tarifverträge
 - z. B. über gemeinsame Einrichtungen, Urlaubsabkommen o.ä.
 - Wirkungen von Tarifverträgen
 - ➔ die Parteien sind nach Abschluss eines Tarifvertrages zur Einhaltung verpflichtet
 - ➔ nach Abschluss Friedenspflicht (keine Kampfmaßnahmen mehr erlaubt)
 - ➔ Umsetzung des Tarifvertrages in die Praxis
 - ➔ für die Mitglieder der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände gelten die getroffenen Vereinbarungen (Inhaltsnormen)
 - ➔ Möglichkeit zu weiteren Vereinbarungen besteht (z. B. Zusatzversorgung)
 - ➔ Tarifnormen sind Mindestnormen
 - ➔ Gesetzesnormen gehen vor Tarifvertrag
 - **Arbeitskampf**
 - ➔ 1. Kündigung des alten Tarifvertrages
 - ➔ 2. Tarifverhandlungen (oft von Warnstreiks begleitet)
 - ➔ 3. Erklärung des Scheiterns
 - ➔ 4. Schlichtungsverfahren
 - ➔ 5. Erklärung des Scheiterns
 - ➔ 6. Urabstimmung
 - ➔ 7. Streik
 - ➔ 8. Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers (Aussperrung)

- ➔ 9. Neue Verhandlungen
- ➔ 10. Urabstimmung über Ergebnis - Streik beenden
- ➔ 11. neuer Tarifvertrag
- **Streik**
 - ➔ rechtmäßig als Arbeitskämpfungsmittel, wenn er von einer tarifvertragsfähigen Partei (Gewerkschaft) geführt wird
 - ➔ darf nicht während der Friedenspflicht stattfinden (wenn ein Tarifvertrag läuft)
 - ➔ politischer Streik ist nicht erlaubt
- **Aussperrung**
 - ➔ Möglichkeit des Arbeitgebers auf Streik zu reagieren
 - ➔ vom Bundesarbeitsgericht Grenzen hinsichtlich des Umfangs festgelegt

3.3 Unternehmensebene

- Eigentumsrecht: Eigenkapitalgeber haben das Recht
 - die Kernorgane des politischen Systems der Unternehmung ganz oder überwiegend zu bilden
 - bilden die primären Träger des Unternehmens
- Einschränkungen durch die Mitbestimmungsregelung

3.4 Betriebsebene

- Mitbestimmung auf Betriebsebene → im Betriebsverfassungsgesetz geregelt

3.5 Individueller Arbeitsvertrag

- Prinzip der Abschlussfreiheit
-
- vor allem bei leitenden Angestellten
- Einschränkungen durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- Direktionsrecht des Arbeitgebers
 - der Arbeitgeber kann die im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsleistungen durch Weisungen korrigieren

4. Grundzüge der Mitbestimmung

4.1 Mitbestimmung auf Unternehmensebene

- maßgeblich sind folgende Gesetze
 - Montan Mitbestimmung (für Bereich Kohle Eisen und Stahl von 1951)
 - Betriebsverfassungsgesetz (für kleinere Betriebe vom 1952)
 - Mitbestimmungsgesetz (für Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigte von 1976)
- Montanmitbestimmung
 - Aufsichtsrat:
 - ➔ gleiche Anzahl (Parität) von Vertretern von Anteilseignern und Arbeitnehmern
 - müssen nur zum Teil Belegschaftsmitglieder sein
 - ➔ ein neutrales Mitglied (Vertrauen beider Seiten)
 - ➔ Arbeitsdirektor (nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmer einsetzbar)
 - Ressorts: Personalabteilung, Aus-Weiterbildung, betriebl. Sozialbereich, Arbeits- und Sozialrecht, Tariffragen, Arbeitssicherheit, Arbeitsgestaltung
- Betriebsverfassungsgesetz
 - Drittelparität in kleinen Gesellschaften mit weniger als 2000 Beschäftigten
 - Arbeitnehmer ein Drittel, Anteilseigner zwei Drittel Mitglieder im Aufsichtsrat
 - ➔ Arbeitnehmer des Unternehmens
 - ➔ mehr als zwei Arbeitnehmervertreter auch Betriebsfremde (z. B. Gewerkschafter)

- Mitbestimmungsgesetz
 - Koalitionsmodell in großen Gesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten
 - gleiche Anzahl von Anteilseigner und Arbeitnehmern im Aufsichtsrat
 - ➔ ein Arbeitnehmervertreter ist leitender Angestellter
 - ➔ ein Teil der Arbeitnehmersitze ist für die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften reserviert
 - Vorsitzender des Aufsichtsrats ist meist Anteilseigner
 - ➔ bei Stimmgleichheit gibt er den Ausschlag
 - ➔ stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ist meist Arbeitnehmervertreter
 - Arbeitsdirektor

4.2 Mitbestimmung auf Betriebsebene

- **Soziale Angelegenheiten**
 - der Betriebsrat hat bei folgenden Entscheidungen ein **Mitbestimmungsrecht**
 - ➔ Arbeitszeit
 - ➔ Urlaubsregelung
 - ➔ Lohnauszahlung
 - ➔ Lohnsystem
 - ➔ Verwaltung von Sozialeinrichtungen
 - ➔ Unfallverhütung
 - ➔ Betriebsordnung
- **Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung**
 - rechtzeitig den Betriebsrat informieren
 - **Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrats, wenn besondere Belastungen für den Arbeitnehmer auftreten
 - sonst ein **Beratungsrecht**
- **Personelle Angelegenheiten**
 - allgemeine personelle Angelegenheiten
 - ➔ Personalplanung - **Informations- und Beratungsrecht** des Betriebsrats
 - ➔ er kann eine innerbetriebliche Stellenausschreibung verlangen
 - Fragen der Berufsbildung
 - ➔ **Informations- und Beratungsrecht** des Betriebsrats
 - personelle Einzelmaßnahmen
 - ➔ **Informationsrecht** des Betriebsrats über jede Einstellung, Versetzung, Ein- oder Umgruppierung
 - ➔ Zustimmung kann verweigert werden
 - ➔ Kündigungen sind nur wirksam, wenn der Betriebsrat hierzu gehört wurde - **Widerspruchsrecht**
- **Wirtschaftliche Angelegenheiten**
 - Betriebsrat hat **Informations- und Beratungsrecht**
 - ➔ finanzielle Lage, Produktions- Absatz- und Investitionsprobleme
 - Wirtschaftsausschuss in Betrieben von mehr als 100 Beschäftigten
 - ➔ Arbeitgeber und Betriebsratsmitglieder erörtern die Unterlagen
 - ➔ Mitbestimmungsrecht bei Betriebsstillegungen, Verlegungen von Betrieben u. ä. (in Bezug auf den Interessensausgleich und die Lösung und der damit verbundenen Problemen)
- **Zusammenfassend:**
 - in sozialen Angelegenheiten: Mitbestimmungsrechte
 - in Personalangelegenheiten: meist Informations- und Beratungsrechte
 - in wirtschaftlichen Angelegenheiten: Informations- und Beratungsrechte