Click to verify

Positive oder negative Feststellungsklage vor Gericht. (Petair/ Fotolia.com) Die Feststellungsklage kommt als statthafte Klageart im Zivilprozessrecht, im Verwaltungsprozessrecht sowie im sozial- und finanzgerichtlichen Verfahren in Betracht. In allen Fllen geht es um die Frage, ob ein Rechtsverhltnis zwischen den Parteien vorliegt beim zivilgerichtlichen Verfahren zustzlich um die Anerkennung einer Urkunde bzw. um die Feststellung ihrer Echtheit, beim verwaltungs-, sozial- und finanzgerichtlichen Verfahren zustzlich um die Frage der Nichtigkeit eines Verwaltungsaktes. Dementsprechend spricht man bei dieser Klage, je nach Begehren, auch von positiver oder negativer Feststellungsklage. In aller Regel wird allerdings nicht die Feststellungsklage die statthafte Klageart sein, sondern die Leistungsklage, da diese nicht nur die Frage nach dem Bestehen eines Rechtsverhltnisses bzw. der Nichtigkeit eines Verwaltungsaktes beantwortet, sondern zugleich ein entsprechendes Tun, Dulden oder Unterlassen anordnet. Eine Besonderheit dieser Klageart ist das fr ihre Zulssigkeit stets erforderliche Feststellungsinteresse. Es handelt sich dabei um das besondere Interesse an einer alsbaldigen Feststellung, wobei dieses Interesse wirtschaftlicher, rechtlicher und ideeller Art sein kann. Feststellungsklage im Zivilprozess gem. 256 ZPO Zur Prfung: Die Feststellungsklage hat Aussicht auf Erfolg, soweit sie zulssig und begrndet ist. Zulssigkeit der Feststellungsklage Die Feststellungsklage ist zulssig, soweit alle Sachentscheidsvoraussetzungen vorliegen: 1. Erffnung des Zivilrechtswegs gem. 13 GVG [Gerichtsverfahrensgesetz] Zunchst msste der Zivilrechtweg erffnet sein. Dies ist gem. 13 GVG bei brgerlichen Rechtsstreitigkeiten, Familiensachen und Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit der Fall. Es kann unter Umstnden erforderlich sein, eine Abgrenzung ber die sog. modifizierte Subjektstheorie [ggf. auch ber die sog. Subordinationstheorie oder die sog. Interessentheorie] vom Privatrecht zum ffentlichen Recht vorzunehmen, wenn beispielsweise eine Behrde privatrechtlich auftritt. Darber hinaus kann eine Abgrenzung zur Arbeitsgerichtsbarkeit (vgl. 2 ff. ArbGG [Arbeitsgerichtsgesetz]) notwendig sein. 2. Zustndigkeit des Gerichts Die sachliche Zustndigkeit ergibt sich aus dem GVG. 23 GVG regelt die Zustndigkeit der Amtsgerichte, 72 GVG die der Landgerichte, 119 GVG die der Oberlandesgerichte und 133 GVG die des Bundesgerichtshofs. Die rtliche Zustndigkeit ergibt sich hingegen aus der Zivilprozessordnung [ZPO]. In den 12 ff. ZPO sind die allgemeinen Gerichtsstnde geregelt, whrend in den 20 ff. ZPO die besonderen Gerichtsstnde geregelt sind. Darber hinaus gibt es auch ausschlieliche Gerichtsstnde, etwa gem. 24 ZPO oder 802 ZPO. 3. Statthafte Klageart: Feststellungsklage Die Statthaftigkeit richtet sich stets nach dem Klagebegehren (vgl. 308 Absatz 1 ZPO). Im brigen s.o. 4. Feststellungsinteresse Nach 256 Absatz 1 ZPO muss der Klger ein rechtliches Interesse daran haben, dass das Bestehen bzw. Nichtbestehen eines Rechtsverhltnisses oder die Echtheit bzw. Unechtheit der Urkunde durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Ein solches Interesse kann sich auch aus wirtschaftlicher und ideeller Art ergeben. Soweit die Geltendmachung einer Leistungsklage mglich ist, fehlt in der Regel das Feststellungsinteresse. Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn zu erwarten ist, dass der Beklagte auch auf bloes Feststellungsurteil hin leistet. Dies wird dann der Fall sein, wenn es sich bei dem Beklagten um den Staat, Versicherungen, Insolvenzverwalter o.. handelt. Eine weitere Ausnahme dieser Subsidiaritt kann aber auch bestehen, wenn eine konkrete Bezifferung des Schadens noch nicht mglich ist, zum Beispiel bei Folgeschden aus einem Unfall, die erst spter sichtbar werden. Im brigen kann es auerdem sinnvoll sein, neben der Leistungsklage eine sog. Zwischenfeststellungsklage zu erheben. Nach 256 Absatz 2 ZPO kann der Klger durch Erweiterung des Klageantrags, der Beklagte durch Erhebung einer Widerklage beantragen, dass ein im Laufe des Prozesses streitig gewordenes Rechtsverhltnis, von dessen Bestehen oder Nichtbestehen die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder zum Teil abhngt, durch richterliche Entscheidung festgestellt wird. 5. Ordnungsgeme Klageerhebung Die Klageschrift muss den Anforderungen des 253 ZPO gengen. Dabei mssen insbesondere Klageart und Umfang des Begehrens gut erkennbar sein. Der zweite Absatz bestimmt den Muss-Inhalt der Klageschrift. Eine Unterschrift wird dort zwar nicht genannt, wohl aber in 130 Nr. 6 ZPO als Soll-Inhalt. Es ist dennoch allgemein anerkannt, dass eine Unterschrift dennoch zwingend ist. Nach 184 GVG ist die Klage in deutscher Sprache zu erheben. Es ist zu beachten, dass die Parteien sich gem. 78 ZPO bei Prozessen vor Landgerichten und Oberlandesgerichten [aber auch vor dem Bundesgerichtshof] von einem Rechtsanwalt vertreten lassen mssen, der dann auch die Klageerhebung bernehmen muss. 6. Parteifhigkeit gem. 50 ZPO Die Parteifhigkeit richtet sich nach der Rechtsfhigkeit. Nach 50 Absatz 1 ZPO sind sowohl natrliche als auch juristische Personen sowie Personengesellschaften rechtsfhig. Nach allgemeiner Ansicht aber auch die Gesellschaft brgerlichen Rechts (GbR), soweit es sich um eine Auengesellschaft handelt (vgl. BGHZ 146, 341). Ist die Parteifhigkeit zweifelhaft, wird sie bis zur Klrung unterstellt (sog. Zulassungsstreit); dabei trgt der Klger die Beweislast. 7. Prozessfhigkeit gem. 51, 52 ZPO Die Prozessfhigkeit richtet sich gem. 52 ZPO grundstzlich nach der Geschftsfhigkeit. Im Prozess wird sie gem. 56 ZPO von Amts wegen geprft. Ein Prozessunfhiger kann sich durch einen gesetzlichen Vertreter vertreten lassen. Fehlt es allerdings an der Vertretungsmacht, ist die Klage durch Prozessurteil abzuweisen. 8. Prozessfhrungsbefugnis Die Prozessfhrungsbefugnis ist die Befugnis, den Prozess als richtige Partei im eigenen Namen zu fhren. Diese Befugnis steht in der Regel dem Inhaber des Rechts zu. Etwas anderes gilt aber in den Fllen der sog. Prozessstandschaft (= Prozessfhrungsbefugnis eines Dritten). 9. Allgemeines Rechtsschutzbedrfnis Der Klger muss darber ein allgemeines Rechtsschutzbedrfnis haben. Ein solches liegt immer dann nicht vor, wenn es vor Erhebung der Klage einen einfacheren und kostengnstigeren Weg zur Durchsetzung seiner Interessen gibt. 10. Keine anderweitige Rechtshngigkeit gem. 261 Absatz 3 Nr. 1 ZPO 11. Keine rechtskrftige Entscheidung in derselben Sache gem. 322 ZPO Begrndetheit Die Feststellungsklage ist begrndet, soweit das streitige Rechtverhltnis besteht (positive Feststellungsklage), das streitige Rechtsverhltnis nicht besteht (negative Feststellungsklage), die streitige Urkunde anzuerkennen bzw. echt ist. Feststellungsklage im Verwaltungsprozess gem. 43 VwGO Zur Prfung: Zulssigkeit Die Feststellungsklage ist zulssig, soweit alle Sachentscheidsvoraussetzungen vorliegen: 1. Erffnung des Verwaltungsrechtswegs Zunchst muss der Verwaltungsrechtsweg erffnet sein. Dies ist der Fall, wenn eine Spezialzuweisung (zum Beispiel aus dem Beamten- oder Soldatengesetz) besteht. Anderenfalls ist der Verwaltungsrechtsweg erffnet, wenn die Voraussetzungen der Generalzuweisung des 40 Absatz 1 Satz 1 VwGO vorliegen. Danach ist der Verwaltungsrechtsweg in allen ffentlich-rechtlichen Streitigkeiten nichtverfassungsrechtlicher Art gegeben, soweit die Streitigkeiten nicht durch Bundesgesetz einem anderen Gericht ausdrcklich zugewiesen sind (sog. abdrngende Zuweisung). 2. Zustndigkeit des Verwaltungsgerichts Die Zustndigkeit des Verwaltungs- oder sogar Oberverwaltungsgerichts ergibt sich aus den 45 ff. VwGO (sachliche Zustndigkeit) und 52 VwGO (rtliche Zustndigkeit). 3. Statthafte Klageart: Feststellungsklage (s.o.) Die Statthaftigkeit richtet sich stets nach dem Klagebegehren (vgl. 88 VwGO). Im brigen s.o. 4. Feststellungsinteresse Nach 43 Absatz 1 VwGO muss der Klger ein berechtigtes Interesse daran haben, dass das Bestehen bzw. Nichtbestehen eines Rechtsverhltnisses oder die Nichtigkeit des Verwaltungsaktes durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Ein solches Interesse kann sich auch aus wirtschaftlicher und ideeller Art ergeben. 43 Absatz 2 VwGO regelt die Subsidiaritt der Feststellungsklage. Danach ist ein Feststellungsinteresse dann zu verneinen, wenn der Klger seine Rechte durch Gestaltungs- oder Leistungsklage verfolgen kann oder htte verfolgen knnen. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn die Feststellung der Nichtigkeit eines Verwaltungsakts begehrt wird. Bei einer sog. vorbeugenden Feststellungsklage, also einer Feststellungsklage, die auf das zuknftige Bestehen bzw. Nichtbestehen eines Rechtsverhltnisses gerichtet ist, ist zustzlich die Unzumutbarkeit des Abwartens erforderlich. 5. Klagebefugnis, 42 Absatz 2 VwGO analog 42 Absatz 2 VwGO regelt die Klagebefugnis fr die Anfechtungs- und Verpflichtungsklage. Sinn und Zweck dieser Klagebefugnis ist die Vermeidung von Popularklagen. Inwieweit eine solche Klagebefugnis bei der Feststellungsklage erforderlich ist, ist allerdings umstritten. Eine Ansicht verlangt neben dem Feststellungsinteresse zustzlich die entsprechende Anwendung des 42 Absatz 2 VwGO. Eine andere Ansicht verneint hingegen diese Erforderlichkeit mit der Begrndung, da sich diese Filterfunktion bereits durch das Feststellungsinteresse aufgefangen wird. Darber hinaus findet im Rahmen einer Feststellungsklage gerade keine subjektive Rechtsverletzung statt. 6. Klagegegner, 78 I Nr. 1 VwGO analog 78 VwGO gilt nur fr die Anfechtungs- und Verpflichtungsklage. Die Feststellungsklage ist allerdings ebenso ein sog. kontradiktorisches Verfahren, weshalb der richtige Klagegegner zu ermitteln ist. Es ist deshalb allgemein anerkannt, dass in diesem Fall das Rechtstrgerprinzip des 78 I Nr. 1 VwGO analog heranzuziehen ist (a.A.: ber das Allgemeine Rechtstrgerprinzip; beide Ansichten kommen jedoch zum gleichen Ergebnis). Die Klage ist also nicht gegen die betreffende Behrde zu richten, sondern gegen die Krperschaft, der die Behrde angehrt (Bund, Bundesland oder eine andere rechtsfhige Krperschaft oder Anstalt des ffentlichen Rechts). 7. Beteiligten- und Prozessfhigkeit, 61, 62 VwGO Der Klger und der Beklagte mssen i.S.d. 61, 62 VwGO auch beteiligten- und prozessfhig sein. In der Regel mssen sich die Krperschaften als juristische Personen des ffentlichen Rechts vertreten lassen. 8. Ordnungsgeme Klageerhebung, 81. 82 VwGO Die Klage muss auch gem. 81, 82 VwGO schriftlich und in deutscher Sprache (184 GVG [Gerichtsverfahrensgesetz] erhoben worden sein. 9. Allgemeines Rechtschutzbedrfnis Darber hinaus muss der Klger ein allgemeines Rechtsschutzbedrfnis haben. Ein solches liegt immer dann nicht vor, wenn es vor Erhebung der Klage einen einfacheren und kostengnstigeren Weg zur Durchsetzung seiner Interessen gibt. 10. Keine anderweitige Rechtshngigkeit, 173 VwGO i.V.m. 17 Absatz 1 Satz 2 GVG 11. Keine entgegenstehende Rechtskraft, 121 VwGO Begrndetheit Die Feststellungsklage ist begrndet, soweit deas streitige Rechtverhltnis besteht (positive Feststellungsklage), das streitige Rechtsverhltnis nicht besteht (negative Feststellungsklage), der angegriffene Verwaltungsakt nichtig ist (Nichtigkeitsfestellungsklage). Feststellungsklage im sozial - und finanzgerichtlichem Verfahren Im Sozialgerichtsgesetz [SGG] wird die Feststellungsklage in 55 SGG geregelt. Dort ist sie ebenso auf die Feststellung des Bestehens bzw. Nichtbestehens eines Rechtsverhltnisses sowie auf die Feststellung der Nichtigkeit eines Verwaltungsaktes gerichtet, zustzlich aber auch auf die Feststellung, welcher Versicherungstrger der Sozialversicherung zustndig ist sowie auf die Feststellung, ob eine Gesundheitsstrung oder der Tod die Folge eines Arbeitsunfalls, einer Berufskrankheit oder einer Schdigung im Sinne des Bundesversorgungsgesetzes ist. Im brigen gilt das unter II. Gesagte entsprechend. In der Finanzgerichtsordnung [FGO] wird die Feststellungsklage in 41 FGO geregelt. In der Praxis handelt es sich bei dieser Klageart allerdings um ein eher seltenes Phnomen, da der Steuerpflichtige in aller Regel gegen belastende Verwaltungsakte die Anfechtungsklage erheben wird. FAQ zur Feststellungsklage im Zivilprozess 1. Was ist eine Feststellungsklage? Eine Feststellungsklage ist eine Klage, mit der ein Klger ein Rechtsverhltnis zwischen ihm und einem anderen Beteiligten gerichtlich feststellen lassen mchte, ohne dass zugleich ein Anspruch auf Leistung oder Unterlassung geltend gemacht wird. Beispiele: Ein Arbeitnehmer mchte feststellen lassen, dass er nicht durch eine Kndigung des Arbeitgebers wirksam gekndigt wurde oder ein Eigentmer mchte feststellen lassen, dass ihm ein Grundstck gehrt, das ihm von einem anderen Beteiligten bestritten wird. 2. Wer kann eine Feststellungsklage erheben? Jede Person, die ein berechtigtes Interesse an der Feststellung eines Rechtsverhltnisses hat, kann eine Feststellungsklage erheben. Das berechtigte Interesse ist gegeben, wenn die Feststellung fr die Rechtsbeziehungen zwischen den Beteiligten von Bedeutung ist und der Klger ein rechtliches Interesse an der Klrung hat. Beispiel: Ein Mieter kann eine Feststellungsklage gegen seinen Vermieter erheben, wenn dieser die Beendigung des Mietverhltnisses bestreitet und der Mieter Gewissheit darber haben mchte, ob er noch Mieter der Wohnung ist oder nicht. 3. Welches Gericht ist fr eine Feststellungsklage zustndig? Zustndig ist das Gericht, das auch fr eine Leistungsklage zustndig wre, wenn der Klger einen Anspruch auf Leistung oder Unterlassung geltend machen wrde. Also meistens das Amtsgericht am Wohnort. Beispiel: Wenn ein Mieter gegen seinen Vermieter eine Leistungsklage auf Zahlung von Mietrckstnden erheben knnte, ist auch das Gericht fr eine Feststellungsklage zustndig, mit der der Mieter feststellen lassen mchte, dass das Mietverhltnis noch besteht. 4. Was sind die Voraussetzungen fr eine erfolgreiche Feststellungsklage? Die Feststellungsklage setzt voraus, dass zwischen den Beteiligten ein rechtliches Interesse an der Klrung des Rechtsverhltnisses besteht. Es muss ein ungewisses oder streitiges Rechtsverhltnis bestehen, das fr die Rechte und Pflichten der Beteiligten von Bedeutung ist. Beispiel: Wenn ein Arbeitnehmer bereits wei, dass er durch eine Kndigung des Arbeitgebers nicht wirksam gekndigt wurde, besteht kein rechtliches Interesse an einer Feststellungsklage. 5. Welche Vorteile hat eine Feststellungsklage? Die Feststellungsklage hat den Vorteil, dass sie schnell und kostengnstig ist und eine rechtssichere Klrung des Rechtsverhltnisses herbeifhren kann. Durch die Klrung des Rechtsverhltnisses knnen weitere Streitigkeiten vermieden werden und die Rechtsbeziehungen zwischen den Beteiligten werden eindeutig geklrt. Beispiel: Ein Arbeitnehmer mchte feststellen lassen, dass er nicht durch eine Kndigung des Arbeitgebers wirksam gekndigt wurde. Durch eine Feststellungsklage kann er schnell und kostengnstig klren lassen, ob das Arbeitsverhltnis noch besteht oder nicht. Eine erfolgreiche Feststellungsklage fhrt zu einer rechtssicheren Klrung des Rechtsverhltnisses und verhindert weitere Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. 6. Wie luft das Verfahren einer Feststellungsklage ab? Zunchst muss der Klger die Feststellungsklage schriftlich beim zustndigen Gericht einreichen und die Grnde fr die Klage darlegen. Nach Erhalt der Klageschrift setzt das Gericht einen Termin zur mndlichen Verhandlung fest, zu dem die Beteiligten geladen werden. In der mndlichen Verhandlung knnen die Beteiligten ihre Standpunkte vortragen und das Gericht wird Beweise erheben, wenn dies erforderlich ist. Nach der mndlichen Verhandlung erlsst das Gericht ein Urteil, in dem es das Rechtsverhltnis zwischen den Beteiligten feststellt oder die Klage abweist. 7. Was passiert, wenn das Gericht die Feststellungsklage abweist? Wenn das Gericht die Feststellungsklage abweist, wird das Rechtsverhltnis zwischen den Beteiligten nicht festgestellt. Der Klger kann gegen das Urteil Berufung einlegen und eine hhere Instanz berprfen lassen, ob das Urteil des Gerichts fehlerhaft war, wenn das Feststellungsinteresse 600 Euro bersteigt. Wenn das Urteil rechtskrftig wird und das Rechtsverhltnis zwischen den Beteiligten nicht festgestellt wurde, bleibt das Verhltnis weiterhin unklar und kann zu weiteren Streitigkeiten fhren. 8. Was sind die Kosten einer Feststellungsklage? Die Kosten einer Feststellungsklage setzen sich aus Gerichtskosten und Anwaltskosten zusammen. Die Gerichtskosten richten sich nach dem Streitwert der Klage und werden von dem Klger vorausbezahlt. Die Anwaltskosten sind abhngig von dem Streitwert und der Hhe der Gebhren, die der Anwalt gem dem Rechtsanwaltsvergtungsgesetz (RVG) berechnet. Es ist mglich, dass der Klger bei einem erfolgreichen Ausgang des Verfahrens die Kosten von dem Gegner erstattet bekommt. Allerdings ist dies nicht automatisch der Fall und muss im Verfahren gesondert beantragt werden. 9. Kann eine Feststellungsklage auch auergerichtlich geklrt werden? Ja, eine auergerichtliche Klrung des Rechtsverhltnisses ist mglich und sollte in vielen Fllen angestrebt werden. Durch eine auergerichtliche Einigung knnen Zeit und Kosten gespart werden und eine Lsung im beiderseitigen Interesse gefunden werden. Beispiel: Ein Eigentmer und ein Nachbar streiten sich ber den Verlauf einer Grenze. Bevor einer der beiden Parteien eine Feststellungsklage erhebt, sollten sie versuchen, das Problem auergerichtlich zu klren. Eine Mediation oder Schlichtung kann in vielen Fllen zu einer schnelleren und kostengnstigeren Lsung fhren. 10. Wie lange dauert ein Feststellungsklageverfahren? Die Dauer eines Feststellungsklageverfahrens hngt von verschiedenen Faktoren ab, wie zum Beispiel der Komplexitt des Falls, der Beweislast oder der Anzahl der Zeugen und Sachverstndigen. In der Regel dauert ein Feststellungsklageverfahren einige Monate bis zu einem Jahr. Es ist jedoch mglich, dass sich das Verfahren aufgrund von Verzgerungen oder Berufungen ber mehrere Jahre hinzieht. JuraForum-Essentials: Eine Feststellungsklage kann eine schnelle und kostengnstige Mglichkeit sein, um ein Rechtsverhltnis zwischen den Beteiligten feststellen zu lassen und weitere Streitigkeiten zu vermeiden. Voraussetzung ist, dass ein ungewisses oder streitiges Rechtsverhltnis besteht und ein rechtliches Interesse an der Klrung besteht. Eine auergerichtliche Einigung sollte jedoch immer angestrebt werden, bevor eine Feststellungsklage erhoben wird.

Tantieme (BillionPhotos.com - Fotolia.com) Eine Tantieme ist eine variable Vergtung, die in Unternehmen an Gesellschafter oder auch Arbeitnehmer sowie an Kulturschaffende ausgezahlt wird, um diese anteilig am Erfolg des Unternehmens beziehungsweise ihrer Werke zu beteiligen. Ein solcher Anspruch entsteht allein durch vertragliche Vereinbarung, wonach sich letztlich auch Hhe und Flligkeit richten. In aller Regel unterliegen sie der Lohnsteuer, zumindest soweit nicht eine andere Art als die Gewinntantieme vereinbart wurde. Der Begriff stammt aus dem franzsischen tantime und beschreibt einen prozentualen Teil von etwas. Dementsprechend umfassen Tantiemen solche variable Vergtungen, die sich aus einem bestimmten Teil des Gewinns errechnen lassen, und als Einknfte aus nichtselbststndiger Arbeit gelten. Tantieme werden zweierlei verwendet; zum einen bei Kulturschaffenden und zum anderen in Unternehmen: Kulturschaffende erhalten ber Tantiemen an den Einnahmen, die ihre Werke erzeugen, eine Beteiligung an den entsprechenden Gewinn. Kulturschaffende sind dabei etwa Knstler, Musiker und Komponisten, Autoren, Schriftsteller und Journalisten sowie Designer. Daneben fallen aber auch die Auszahlungen durch die Gema oder der Vergtungsgesellschaft Wort an die bei ihr angemeldeten Knstler unter den Begriff der Tantieme. In Unternehmen werden beispielsweise die Geschftsfhrer einer GmbH, der Vorstand einer Aktiengesellschaft oder auch die leitenden Angestellten anteilig am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Dadurch sollen Anreize geschaffen werden, das Unternehmen zum Erfolg zu fhren. Einen gesetzlichen Anspruch auf Tantieme gibt es jedoch nicht, sodass es stets einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung bedarf. Besteht eine solche Absprache, so kann sie nicht ausgesetzt werden. Deshalb ist beispielsweise eine vertragliche Klausel dann unzulssig, wenn sie die Freiwilligkeit der Auszahlung von Tantiemen regelt. Umsatztantiemen In aller Regel sind Tantiemen an den Gewinn gebunden, das heit je hher der Gewinn, desto hher die Tantieme (Gewinntantieme). Daneben gibt es die Mglichkeit Umsatztantiemen zu vereinbaren, die sich an dem Umsatz des Unternehmens richten. Diese nicht ganz unumstrittene Mglichkeit birgt das Risiko, dass ein hoher Umsatz nicht zwingend auch einen hohen Gewinn meint. Wird also beispielsweise eine Umsatztantieme an einen Geschftsfhrer ausgezahlt, der auch Anteilseigner am Unternehmen ist, so geht das Finanzamt regelmig zunchst erst einmal davon aus, dass diese Tantieme mageblich der Steuervermeidung und nicht der Anerkennung der persnlichen Leistung dienen soll. In diesem Zusammenhang wird oftmals von einer verdeckten Gewinnausschttung gesprochen. JuraForum.de-Tipp: Umsatztantiemen werden zwar in Ausnahmefllen vom Finanzamt anerkannt, dennoch ist nicht ratsam diese zu vereinbaren. Zugegebenermaen unterliegen auch Gewinntantieme strengen formalen Kriterien, um anerkannt zu werden, allerdings sind diese im Regelfall ohne weiteres erfllt. Ermessenstantieme Ferner gibt es Ermessenstantiemen, bei denen deren Hhe nicht an einen vertraglich festgelegten Prozentsatz gebunden ist, sondern vom Auszahlenden nach eigenem Ermessen vergeben wird. Dies hat den Vorteil, dass so besonders effektive Arbeitnehmer belohnt werden knnen. Allerdings geht damit der Nachteil einher, dass fr den Empfnger eine Rechtsunsicherheit besteht, denn die Auszahlungskriterien sind nicht objektiv messbar. Deshalb ist nie vllig klar, wer in welcher Hhe die zustzlichen Einknfte erhlt. Garantierte Tantieme Schlielich gibt es noch garantierte Tantiemen, bei denen dem Empfnger ein Mindestwert zugesichert bekommt, unabhngig vom tatschlichen Gewinn (oder auch Umsatz). Liegt die vom Gewinn (Umsatz) berechnete Tantieme ber diesen Mindestwert, wird grundstzlich die errechnete Tantieme ausgezahlt. Unterschied zu Provision und Honorar Dieses Vergtungsmodell ist stets von der Provision und dem Honorar zu unterscheiden, denn diese richten sich an einen Geschftsabschluss, whrend sich Tantieme am Ergebnis des gesamten Unternehmens oder eines Unternehmensteils beziehungsweise an den Einnahmen, die das Werk erzeugt, orientiert. Hhe & Berechnungsgrundlage Hhe, Flligkeit und Berechnungsgrundlage mssen vertraglich geregelt sein. Tantieme drfen jedoch nicht mehr als 50 Prozent des Gewinns ausmachen. Anderenfalls geht das Finanzamt automatisch von einer verdeckten Gewinnausschttung aus. Dies insbesondere, wenn der Empfnger Anteilseigner des Unternehmens ist. Diese 50 Prozent des Gewinns drfen auch dann nicht berschritten werden, wenn mehrere Personen einen vertraglichen Anspruch auf Tantieme haben. Daneben sollten die Tantiemen nicht mehr als 25Prozent des Gehalts ausmachen, um nicht Gefahr zu laufen, dass das Finanzamt diese Tantiemen nicht anerkennt. Denn hhere Betrge werden nur ausnahmsweise akzeptiert, etwa wenn sich das Unternehmen noch in der Grndungsphase befinden oder eine finanziell kritische Phase durchluft. Im Regelfall werden die Tantiemen in der Zeit der Erstellung der Jahresbilanz ausgezahlt, denn erst zu diesem Zeitpunkt ist bekannt, wie hoch die Zahlungen im betreffenden Jahr ausfallen. Zur Berechnungsgrundlage wird der jhrliche Reingewinn herangezogen. Dabei ist allein auf die Unternehmen aufgestellte Handelsbilanz und nicht auf die hiervon abweichende Steuerbilanz abzustellen. JuraForum.de-Tipp: Freilich steht dem Empfnger dann nur eine entsprechende anteilige Auszahlung zu, wenn dieser nicht das ganze Jahr ber fr das Unternehmen ttig gewesen ist, etwa weil er whrend eines Kalenderjahres ein- oder ausgetreten ist. Ist der Empfnger ein Arbeitnehmer, und war dieser whrend des gesamten Geschftsjahres arbeitsunfhig krank, so entfllt fr ihn nicht nur der Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sondern damit grundstzlich auch der Anspruch auf Tantieme, zumindest soweit nichts anderes vertraglich vereinbart wurde. In jedem Fall hat hat er einen Abrechnungs- und Auskunftsanspruch gegen seinen Arbeitgeber. Berechnung der Tantieme Beispiel: Die angemessene Gewinntantieme beim Gesellschafter-Geschftsfhrer Sachverhalt Zunchst wird fr einen Geschftsfhrer eine angemessene Gesamtvergtung festgelegt. In diesem Beispiel soll der Gesellschafter-Geschftsfhrer 200.000 Euro Gehalt im Jahr erhalten bei 2,5 Mio Jahresumsatz. Insoweit wird ein Festgehalt i.H.v. 100.000 Euro und eine Gewinntantieme i.H.v. 100.000 Euro vereinbart. Der durchschnittlich erzielbare Jahresberschuss vor Abzug der Tantieme und der ertragsabhngigen Steuern wird mit 600.000 Euro angenommen. Rechtliche Bewertung Die angemessene Gewinntantieme betrgt nach der 75/25-Regel (75% Festgehalt 25% Tantieme)zunchst 25% von 200.000 Euro, mithin nur 50.000 Euro, so dass man von 50.000 Euro verdeckter Gewinnausschttung ausgehen knnte, weil 100.000 Euro Tantieme gezahlt werden sollen. Ist das Gehalt insgesamt i.H.v. 200.000 Euro aber bei der Unternehmensgre und dem Gewinn vor Steuern i.H.v. 600.000 Euro wie in diesem Fall angemessen, ist die Tantieme mit dem Festgehalt zum Jahresberschuss in Relation zu setzen und darf davon nicht mehr als 50% bersteigen (vgl.BFH, Urteil v. 27.2.2003, Az. I R 46/01 und Urteil v. 4.6.2003, Az. I R 24/02). Dies ist hier nicht der Fall: 200.000 Euro sind weniger als 50% vom 600.000 Euro. Daher liegt keine verdeckte Gewinnausschttung vor. Steuer - Tantieme versteuern Gewinntantieme, sei es an Kulturschaffende oder in einem Unternehmen ttige Gesellschafter beziehungsweise Arbeitnehmer, gehren steuerlich zu den Einknften aus nichtselbststndiger Arbeit, und unterliegen deshalb der Lohnsteuer im Sinne vom Einkommenssteuergesetz (vgl. nur 38 EStG). Bei Umsatztantiemen, insbesondere an einen Geschftsfhrer, der auch Anteilseigner am Unternehmen ist, besteht die Gefahr einer verdeckten Gewinnausschttung. Durch diese wird missbruchlich die Krperschaftsteuer im Sinne des Krperschaftssteuergesetzes [KStG] verkrzt. Liegt eine also eine solche verdeckte Gewinnausschttung vor, so werden die Einknfte des Geschftsfhrers als Einknfte aus Kapitalvermgen qualifiziert. Schlielich sind Tantiemen abziehbare Aufwendungen nach 9 Nr. 1 KStG und werden bei Zahlung an den persnlich haftenden Gesellschafter einer Kommanditgesellschaf auf Aktien [KGaA] der Gewerbesteuer nach 8 Nr. 4 GewStG hinzugerechnet. JuraForum.de-Tipp: In aller Regel sind bei der Anerkennung von Tantiemen durch das Finanzamt auch die entsprechenden Grundstze des Bundesministeriums der Finanzen zu beachten. Die Tantieme ist eine erfolgsabhngige Vergtung, die von Unternehmen an ihre Mitarbeiter gezahlt wird. Sie ist eine Sonderform der Bonuszahlung und wird blicherweise einmal im Jahr ausgeschttet. Anders als bei einem regulren Gehalt, hngt die Hhe der Tantieme von bestimmten Erfolgsfaktoren ab, die im Vorfeld vereinbart werden. Wie wird die Tantieme berechnet? Die Berechnung der Tantieme hngt von verschiedenen Faktoren ab, die je nach Unternehmen unterschiedlich sein knnen. Typische Faktoren sind beispielsweise der Umsatz, der Gewinn oder das Erreichen bestimmter Ziele. Die genauen Berechnungskriterien sollten im Arbeitsvertrag oder in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden. Wer hat Anspruch auf eine Tantieme? Nicht alle Mitarbeiter eines Unternehmens haben automatisch Anspruch auf eine Tantieme. Der Anspruch hngt von verschiedenen Faktoren ab, wie beispielsweise der Position im Unternehmen oder der Erreichung bestimmter Ziele. In der Regel haben Mitarbeiter in Fhrungspositionen oder mit besonderen Verantwortungsbereichen Anspruch auf eine Tantieme. Wie hoch darf die Tantieme sein? Die Hhe der Tantieme ist nicht gesetzlich geregelt und hngt von verschiedenen Faktoren ab. Es gibt jedoch einige rechtliche Rahmenbedingungen, die beachtet werden mssen. So darf die Tantieme beispielsweise nicht unverhltnismig hoch sein und muss in einem angemessenen Verhltnis zur Arbeitsleistung stehen. Auch eine Obergrenze fr die Hhe der Tantieme kann vereinbart werden. Muss die Tantieme versteuert werden? Ja, die Tantieme ist wie ein regulres Gehalt steuerpflichtig. Es gibt jedoch einige Besonderheiten zu beachten. So kann es beispielsweise sein, dass die Tantieme aufgrund der hheren Besteuerung in eine niedrigere Steuerklasse fllt als das regulre Gehalt. Auch eine Trennung der Auszahlung in verschiedene Jahre kann steuerliche Vorteile mit sich bringen. Kann die Tantieme zurckgefordert werden? Unter bestimmten Umstnden kann die Tantieme zurckgefordert werden. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer durch eine Pflichtverletzung den Erfolg des Unternehmens beeintrchtigt hat. Auch eine Rckforderung bei Fehlern in der Berechnung der Tantieme oder bei einer nachtrglichen nderung der Erfolgsfaktoren ist denkbar. Die genauen Rckforderungsbedingungen sollten im Vorfeld klar vereinbart werden. Welche Unterschiede gibt es zwischen einer Tantieme und einem Bonus? Obwohl Tantieme und Bonus oft synonym verwendet werden, gibt es einige Unterschiede zwischen den beiden Begriffen. Whrend die Tantieme erfolgsabhngig ist und meistens nur an bestimmte Mitarbeitergruppen ausgezahlt wird, kann ein Bonus auch unabhngig von Erfolgen und an alle Mitarbeiter ausgezahlt werden. Ein weiterer Unterschied ist, dass die Tantieme blicherweise einmal im Jahr ausgeschttet wird, whrend ein Bonus auch zu anderen Zeitpunkten ausgezahlt werden kann. Zudem werden die Hhe und die Berechnungskriterien der Tantieme meistens im Voraus festgelegt, whrend der Bonus oft als berraschung oder Dankeschn fr eine besondere Leistung ausgezahlt wird. Welche rechtlichen Konsequenzen hat es, wenn die Tantieme nicht ausgezahlt wird? Wenn die Tantieme nicht ausgezahlt wird, kann dies rechtliche Konsequenzen haben. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall das Recht, die Tantieme einzufordern. Hierfr kann er den Arbeitgeber zunchst schriftlich auffordern, die Tantieme innerhalb einer angemessenen Frist auszuzahlen. Kommt der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nach, kann der Arbeitnehmer einen Rechtsanwalt einschalten und eine Klage auf Zahlung der Tantieme einreichen. Es ist wichtig zu beachten, dass hierfr eine Verjhrungsfrist von drei Jahren ab Ende des Jahres gilt, in dem die Tantieme fllig wurde. Wie hoch darf die Tantieme bei Geschftsfhrern sein? Die Hhe der Tantieme fr Geschftsfhrer ist nicht gesetzlich geregelt und hngt von verschiedenen Faktoren ab, wie beispielsweise der Gre und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens sowie der individuellen Leistung des Geschftsfhrers. In der Regel wird die Tantieme fr Geschftsfhrer als prozentualer Anteil des Jahresberschusses oder des Jahresumsatzes vereinbart und kann je nach Vertrag zwischen 10 und 50 Prozent liegen. Allerdings ist zu beachten, dass die Tantieme fr Geschftsfhrer nicht unverhltnismig hoch sein darf und in einem angemessenen Verhltnis zur erbrachten Arbeitsleistung steht. Die Tantieme darf auch nicht diskriminierend wirken und muss allen Geschftsfhrern gleichberechtigt zustehen. Es empfiehlt sich daher, die Hhe der Tantieme fr Geschftsfhrer im Arbeitsvertrag oder in einer separaten Vereinbarung klar zu definieren und dabei auch die Mglichkeit einer Obergrenze zu bercksichtigen. Auch sollte die Tantieme regelmig berprft und gegebenenfalls angepasst werden, um eine angemessene Vergtung zu gewhrleisten.

Arglistige Tuschung im Strafrecht (Marco2811 - Fotolia.com) Unter einer arglistigen Tuschung wird eine vorstzliche Irrefhrung verstanden, die durch bewusste Falschangabe oder dem Verschweigen wahrer Tatsachen aufrechterhalten wird, obwohl Aufklrungspflicht besteht. Derjenige, der getuscht wurde, kann die Willenserklrung, zu der er durch die arglistige Tuschung bestimmt wurde, innerhalb einer bestimmten Frist anfechten (Anfechtung). Eine arglistige Tuschung meint das vorstzliche Hervorrufen oder auch Bestrken einer falschen Vorstellung einer anderen Person mit dem Bewutsein, dass diese Tuschung/Irrtum fr die Willenserklrung der anderen Person bestimmend ist. Wer also mithilfe falscher Tatsachen versucht, eine Person zur Abgabe einer Willenserklrung zu bewegen, der handelt im Sinne einer arglistigen Tuschung. Arglistige Tuschung beim Kaufvertrag / Autokauf Vor allem im Rahmen von Kaufvertrgen, speziell beim Autokauf, kommt es hin und wieder zu Fllen von arglistiger Tuschung. Der Klassiker hierbei ist, dass das Opfer nach dem Kauf eines Fahrzeugs irgendwann in der Folgezeit von Mngeln am Auto erfhrt, die seiner Ansicht nach ihm gegenber vom Verkufer bewusst verschwiegen wurden. Am hufigsten handelt es sich um falsche Angaben des Verkufers ber den Zustand des Kfz (z.B. Unfall wird gerne mal verschwiegen) falsche Angaben des Verkufers ber den tatschlichen Kilometerstand. JuraForum.de-Tipp: Wenn der Autokufer tatschlich ber den Zustand eines Pkw vom Verkufer getuscht wurde, kann der Kufer den Autokauf anfechten, und zwar auch dann wenn ein Ausschluss der Gewhrleistungsrechte vereinbart wurde. Nachfolgend ein Beispiel, wonach der Verkufer eines Hauses auf die Fertigbauweise hinzuweisen hat. Diese Verpflichtung fr Fertighausverkufer ergibt sich aus dem Urteil des OLG-Celle vom 10.05.2007, Az. 8 U 11/07. Darin heit es: 1. Der Verkufer eines Hausgrundstcks ist grundstzlich verpflichtet, bei Vertragsschluss ungefragt darauf hinzuweisen, dass das Haus in Fertigbauweise und nicht massiv errichtet wurde, wenn dieser Punkt bei Vertragsverhandlungen keine Rolle spielte. 2. Der Verkufer handelt ferner zumindest nicht arglistig, wenn er bei einem im Jahr 1980 errichteten Einfamilienhaus, bei dem damals zulssigerweise im Auenbereich und nicht frei liegend Zement-Asbest-Platten verwendet wurden, hierauf bei einem Vertragsschluss 2005 nicht hinweist, wenn das Haus im Wesentlichen nicht von ihm selbst, sondern von einem Bauunternehmen errichtet wurde und es in der Nutzungszeit des Verkufers zu keinen Problemen mit den Baustoffen kam. Anfechtung wegen arglistiger Tuschung Ist man Opfer einer arglistigen Tuschung geworden, hat man das Recht die Willenserklrung anzufechten, sogenannte Anfechtung. So besagt 123 Abs. 1 BGB: Wer zur Abgabe einer Willenserklrung durch arglistige Tuschung oder widerrechtlich durch Drohung bestimmt worden ist, kann die Erklrung anfechten. Anfechtungsfristen und Rechtsfolgen Liegt arglistige Tuschung vor, so knnen Willenserklrungen ab dem Zeitpunkt der Offenkundigkeit innerhalb einer Jahresfrist angefochten werden. Entsprechende Regelungen finden sich in 123 BGB, 124 BGB, 143 BGB. Dies hat zur Folge, dass die Willenserklrung schon von Beginn an als nichtig zu erachten ist und somit die erbrachten Leistungen der Vertragspartner zurckzugewhren sind (142 BGB). Verschweigt ein Verkufer durch arglistige Tuschung einen Mangel an einer Sache, so ist der Kufer berechtigt, Gewhrleistungsansprche an den Verkufer zu stellen. Entsprechende Regelungen finden sich in 437 BGB. Im Falle einer Vertragsanfechtung wird der Vertrag allerdings komplett aufgelst. Dementsprechend gehen bei einer Vertragsanfechtung auch alle Gewhrleistungsansprche verloren. JuraForum.de-Tipp: Folge einer Anfechtung ist somit, dass das Rechtsgeschft als von Anfang an nichtig anzusehen ist, siehe 142 Abs. 1 BGB. Derjenige, der das Rechtsgeschft anficht und vorher was bezahlt hat, hat sein bereits gezahltes Geld zurckzuerhalten. Durch die arglistige Tuschung knnen vor allem die Straftatbestnde wie Betrug nach 263 StGB oder auch Computerbetrug nach 263a StGB erfllt sein. In diesem Fall muss die arglistige Tuschung bei der Polizei angezeigt werden, damit der Tter ein entsprechendes Strafverfahren erhlt. Wenn die arglistige Tuschung z.B. den Straftatbestand eines Betrugs nach 263 StGB erfllt, muss der Tter mit einer Geldstrafe oder gar einer Freiheitsstrafe von bis zu 5 Jahren rechnen. Die zu erwartende Strafe hngt vom Einzelfall und seinen Umstnden ab. Als Ersttter kann man in der Regel mit einer Geldstrafe rechnen, vor allem wenn man gestndig ist. Verjhrung Hat jemand eine arglistige Tuschung begangen und man will denjenigen wegen Betrug nach 263 StGB anzeigen, hat man auch die strafrechtlichen Verjhrungsfristen zu beachten. Diese richten sich nach 78 StGB. In diesem Fall wrde die Verjhrungsfrist nach 78 Abs. 3 Nr. 4 StGB 5 Jahre betragen. Zivilrechtlich gesehen betrgt die Anfechtungsfrist 1 Jahr nach Kenntniserlangung. Die Anfechtung ist maximal 30 Jahre lang nach Vertragsabschluss mglich. Arglistige Tuschung - Schema Anfechtung wegen arglistiger Tuschung 123 BGB als Schema: Voraussetzungen beim "Tter" - falsche Behauptung tatschlicher Art, - Verschweigen einer wahren Tatsache trotz Aufklrungspflicht oder - Unterdrcken / Entstellen einer wahren Tatsache. Tuschender muss Kenntnis aller Umstnde und Tuschungsvorsatz haben Voraussetzungen beim Geschdigten Erfolg der Tuschung (Die Tuschung muss also bei Getuschten zu einem Irrtum fhren. Es ist dabei unerheblich, ob der Irrtum htte vermieden werden knnen). Kausalitt des Irrtums (Die Kausalitt ist gegeben, wenn die Willenserklrung ohne den Irrtum unterblieben oder einen anderen Inhalt gehabt htte). Anfechtung wegen arglistiger Tuschung Man hat die Anfechtung gegenber dem Vertragspartner zu erklren; sptestens 1 Jahr nach Kenntniserlangung. Anfechtung maximal 30 Jahre nach Vertragsabschluss mglich. Rechtsfolgen Nichtigkeit des Vertrages (ex tunc; also rckwirkend, "von Anfang an") ggf. Schadensersatz an den Getuschten nach 823, 826 BGB. Dem Geschdigten werden alle Kosten aus dem Vertrag ersetzt. Er ist so zu stellen, als ob der Vertrag nie existieren wrde. Ggf. muss eine Nutzungsgebhr fr die Dauer des Vertrages abgezogen werden von der Schadensersatzforderung. FAQ zur arglisten Tuschung Was ist Arglistige Tuschung? Arglistige Tuschung ist eine Form der Tuschung, bei der eine Person eine andere Person bewusst und absichtlich tuscht, um einen Vorteil zu erlangen oder einen Schaden zu verursachen. Eine arglistige Tuschung kann beispielsweise durch falsche Angaben oder das Verschweigen wichtiger Informationen erfolgen. Was sind die Voraussetzungen fr eine arglistige Tuschung? Um eine arglistige Tuschung zu begrnden, mssen folgende Voraussetzungen erfllt sein: Die Tuschung muss vorstzlich und arglistig erfolgen. Die Tuschung muss kausal fr den Schaden des Getuschten sein. Der Getuschte muss einen Irrtum ber eine tatschliche Eigenschaft des Geschftsgegenstands haben. Der Irrtum muss urschlich fr den Vertragsabschluss oder eine andere Willenserklrung des Getuschten sein. Welche rechtlichen Folgen hat eine arglistige Tuschung? Im Strafrecht ist eine arglistige Tuschung eine Straftat, die mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe geahndet werden kann. Im Zivilrecht kann eine arglistige Tuschung zur Anfechtung des Vertrags oder zur Schadensersatzpflicht fhren. Was sind Beispiele fr eine arglistige Tuschung? Ein Autoverkufer verschweigt absichtlich, dass das Auto einen Unfall hatte, um einen hheren Verkaufspreis zu erzielen. Ein Vermieter gibt falsche Informationen ber die Mietwohnung, um den Mieter dazu zu bringen, den Mietvertrag abzuschlieen. Ein Unternehmer gibt vor, dass sein Unternehmen erfolgreich ist, obwohl er wei, dass es kurz vor der Insolvenz steht, um Investoren anzulocken. Ein Arzt verschweigt bewusst wichtige Informationen ber einen Patienten, um eine unntige Operation durchzufhren und hhere Einnahmen zu erzielen. Es ist wichtig zu beachten, dass eine arglistige Tuschung nicht nur im Geschftsleben, sondern auch im persnlichen Bereich vorkommen kann. Wenn eine Person eine andere Person absichtlich tuscht, um einen Vorteil zu erlangen oder einen Schaden zu verursachen, kann dies als arglistige Tuschung angesehen werden.

Tarifvertrag (jonasginter- Fotolia.com) Im Artikel 9 Abs. 3 GG ist der verfassungsrechtliche Grundsatz der Tarifautonomie verankert. Dies bedeutet, dass Tarifvertrge (Vertrge, welche zwischen den Tarifvertragsparteien geschlossen werden) alleine von den Tarifvertragsparteien selbst ausgehandelt werden und Einmischung der Regierung, von Verwaltungen, dem Gesetzgeber oder der Rechtsprechung nicht zulssig sind. Diese Vertragsparteien sind die Gewerkschaften (auf der Arbeitnehmerseite) die Arbeitgeberverbnde (zustndig fr Verbandstarife) einzelne Arbeitgeber (zustndig fr Haus-, Firmen- oder Werktarif). Tarifvertrge dienen dem Zweck der Regelung von Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und sind als Kollektivvertrge dazu gedacht, Vorgaben zu den einzelnen Arbeitsvertrgen zu machen. Diese Vorgaben sind fr die Arbeitgeber verbindlich; fr den Arbeitnehmer hingegen bieten sie eine Schutzfunktion: sie garantieren ihm eine leistungsgerechte Vergtung fr seine Ttigkeit und regeln Arbeitsbedingungen. Seit dem 09.04.1949 besteht das Tarifvertragsgesetz (TVG), welches die Regelungen des Tarifrechts festlegt. Gem 1 Abs. 1 TVG regelt der Tarifvertrag die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthlt Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhltnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen knnen. Dabei ist zu beachten, dass ein Tarifvertrag gem 1 Abs. 2 TVG immer in schriftlicher Form verfasst werden muss. Inhalt Tarifvertrag - normative und schuldrechtliche Bestimmungen Ein Tarifvertrag beinhaltet normative Bestimmungen und schuldrechtliche (obligatorische) Bestimmungen. Als normative Bestimmungen werden Rechtsnormen bezeichnet, mit denen Rechtsverhltnisse der Mitglieder der Tarifvertragsparteien geregelt werden, insbesondere die Arbeitsbedingungen. Die normativen Bestimmungen werden in verschiedene Geltungsbereiche unterteilt, welche unterschiedliche Wirkungen haben: Zeitlicher Geltungsbereich, welcher sich mit der Dauer des Tarifvertrages deckt Rumlicher Geltungsbereich, welcher fr das jeweils zustndige Gebiet der Tarifvertragsparteien abzugrenzen ist Sachlicher Geltungsbereich, welcher grundstzlich fr einen ganzen Wirtschaftszweig gilt, aber auch fachlich oder betrieblich bestimmt werden kann Persnlicher Geltungsbereich, nach dem ein Tarifvertrag nach persnlichen Merkmalen (Angestellter, Arbeiter, Auszubildender) abgegrenzt wird Des Weiteren enthalten Tarifvertrge Regelungen zu verschiedenen betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen, wie beispielsweise: Arbeitsbedingungen Abschluss von Arbeitsverhltnissen Arbeitsentgelt Arbeitszeiten Ausbildungsvergtung Hhe von Sonderzahlungen Kndigungen von Arbeitsverhltnissen Laufzeit des Tarifvertrages Urlaubsanspruch Auch Altersgrenzen knnen Inhalt eines Tarifvertrages sein [EuGH, 16.10.2007, C-411/05], sofern sie nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoen [ArbG Hamburg, 26.07.2010, 22 Ca 33/10]. Die schuldrechtlichen (obligatorischen) Bestimmungen wiederum sind Vereinbarungen zur Regelung der Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien untereinander. Sie werden unterteilt in Einwirkungspflicht und Friedenspflicht. Die Einwirkungspflicht ist die Pflicht der Tarifvertragspartner, auf ihre Verbandsmitglieder dahingehend einzuwirken, dass diese sich im Sinne des tarifliche Vereinbarungen verhalten dabei ist jedoch zu beachten, dass dieser Einwirkungspflicht nur in Fllen nachgekommen werden muss, wenn ein kollektiver Versto gegen tarifvertragliche Bestimmungen stattfindet. Bei einzelnen Versten gegen den Tarifvertrag besteht diese Pflicht nicht. Die Friedenspflicht ist als eine beiderseitige Verpflichtung zur Wahrung des Arbeitsfriedens anzusehen. Gem der Friedenspflicht sind Kampfmanahmen wie Streiks oder Aussperrungen gegen den Bestand des Tarifvertrags entweder generell oder zu bestimmten Zeiten nicht gestattet. Werden generell smtliche Kampfmanahmen verboten (also auch jene, die sich nicht gegen den Bestand des Tarifvertrages richten), so spricht man von der absoluten Friedenspflicht, welche ausdrcklich zwischen den Tarifvertragspartnern vereinbart werden muss. Hufiger wird jedoch die relative Friedenspflicht vereinbart, gem derer nur Kampfmanahmen verboten sind, die sich gegen den Bestand des Tarifvertrages beziehungsweise gegen einige seiner Bestimmungen richtet. Dementsprechend darf gegen Bestimmungen oder Sachverhalte, welche keine Regelung im Tarifvertrag finden, gestreikt werden. Bei den tarifvertraglichen Bestimmungen ist folgendes zu beachten: Sie drfen nicht gegen staatliche Rechte verstoen, da sie ansonsten gem 134 BGB nichtig werden Sie gelten unmittelbar und zwingend zwischen den Tarifvertragspartnern Sie drfen nicht in Arbeitsvertrgen zu Ungunsten des Arbeitnehmers gendert werden (= Unabdingbarkeit von Tarifvertrgen); individuelle nderungen zu Gunsten des Arbeitnehmers sind allerdings erlaubt Tarifvertrge - Arten Tarifvertrge werden in verschiedene Arten unterteilt: Flchen- oder Verbandstarifvertrge, die fr ein regional begrenztes Gebiet, beispielsweise ein Bundesland, gelten. Mantel- oder Rahmentarifvertrge, die zum einen Entgeltgruppen festlegen, zum anderen zur Regelung grundlegender Fragen dienen, wie beispielsweise Arbeitszeiten, Kndigungsfristen, Urlaub, bernehme von Auszubildenden Unternehmens-, Firmen- oder Haustarifvertrge, welche fr nur ein Unternehmen Gltigkeit haben. Dabei ist zu beachten, dass innerhalb eines Unternehmens mehrere Tarifvertrge nebeneinander zulssig sind [BArbG, 23...06.2010, 10 AS 2/10 und 10 AS 3/10]. Vergtungs- oder Entgelttarifvertrge, welche der Regelung der Hhe des Entgelts fr Arbeitnehmer dienen. Zu dieser Gruppe gehren auch jene Tarifvertrge, die die Leistungen von Sonderzahlungen regeln. Darber hinaus knnen noch spezielle Arten von Tarifvertrgen bestehen, in denen Regelungen getroffen werden, die ansonsten blicher Weise mit Hilfe eines Sozialplans oder Interessensausgleichs festgehalten werden. Ein konkretes Beispiels fr einen solchen Tarifvertrag ist das Bocholter Modell, ein im Jahre 2003 von der Siemens AG mit dem Bereich Service abgeschlossen wurde. Dieser Tarifvertrag brachte zwar Nachteile fr die Arbeitnehmer, wurde aber dennoch abgeschlossen, da die Siemens AG ansonsten den Bereich Service ins Ausland verlegt htte. So mussten die Mitarbeiter anstelle von 35 Wochenstunden 40 Stunden pro Woche ohne Lohnausgleich arbeiten. Des Weiteren wurden Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld gestrichen, so dass es zu erheblichen Einkommenseinbuen auf Seiten der Arbeitnehmer kam. Seit das Bocholter Modell weltweit bekannt wurde, wird diese Bezeichnung generell fr eine Arbeitszeitverlngerung ohne Lohnausgleich verwendet. Smtliche Arten von Tarifvertrgen mssen im Tarifregister registriert werden. Dieses Register wird beim Bundesministerium fr Arbeit und Soziales gefhrt; sein Inhalt wird gem 6 TVG geregelt: Bei dem Bundesministerium fr Arbeit und Soziales wird ein Tarifregister gefhrt, in das der Abschluss, die nderung und die Aufhebung der Tarifvertrge sowie der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit eingetragen werden. Auch die Arbeitsministerien der Lnder sowie die Tarifvertragsparteien fhren Tarifregister. Die Tarifregister sind ffentlich und knnen somit von jedermann eingesehen werden. Geltungsbereich von Tarifvertrgen Ist ein Unternehmen Mitglied einer der beiden Tarifvertragsparteien, (Arbeitgeberverband oder Gewerkschaft), so ist es gem 3 TVG automatisch der Tarifbindung unterstellt: (1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist. (2) Rechtsnormen des Tarifvertrags ber betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten fr alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist. (3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet. Dasselbe gilt fr jene Arbeitgeber, die einen Tarifvertrag direkt mit der Gewerkschaft schlieen. Ausnahmen bestehen in jenen Fllen, in denen der Arbeitgeber zwar Mitglied im Arbeitgeberverband ist, dessen Satzung aber eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT) vorsieht und der betreffende Arbeitgeber diese Art der Mitgliedschaft innehat. Jene Arbeitgeber drfen die Interessenvertretungen und die Serviceleistungen des Arbeitgeberverbandes in Anspruch nehmen, sind aber nicht an die entsprechenden Tarife gebunden. Die Zulssigkeit einer OT-Mitgliedschaft ist grundstzlich anerkannt [BVerfG, 01.12.2010, 1 BvR 2593/09]. Tritt ein Arbeitgeber aus einem Arbeitgeberverband aus, in dem ein Verbandstarifvertrag Gltigkeit hat, so hat dies nicht die sofortige Bindung an den geltenden Tarifvertrag zufolge. Diese Nachbindung an den Tarifvertrag ist so lange weiterhin bindend, bis dieser durch die Kndigung seitens des Arbeitgeberverbands beziehungsweise der Gewerkschaft endet beziehungsweise bis diese ausluft [BArbG, 01.07.2009, 4 AZR 261/08]. Luft ein Tarifvertrag hingegen aus, besitzt er gem 4 Abs. 5 TVG weiterhin Gltigkeit, bis ein neuer Tarifvertrag oder eine nderung des Arbeitsvertrages vereinbart worden ist. In der Praxis bedeutet diese sogenannte Nachwirkung eine fortlaufende Gltigkeit der bis dato laut Tarifvertrag geltenden Regelungen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass diese Nachwirkung nur jene Arbeitnehmer betrifft, die zum Ende des Tarifvertrages bereits beschftigt waren und zudem Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft sind. Doch es ist unzulssig, nur auf gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer die tarifvertraglichen Regelungen anzuwenden. Auch ist es nicht gestattet, nur Arbeitnehmer einzustellen, die Mitglieder in der Gewerkschaft sind. Allerdings darf im Tarifvertrag vereinbart werden, dass bestimmte Leitungen ausschlielich Arbeitnehmern vorbehalten sind, die Mitglieder in der Gewerkschaft sind. Diese Differenzierungsklauseln sind zulssig, solange sie keinen Druck auf jene Arbeitnehmer ausben, welche nicht gewerkschaftlich organisiert sind [BArbG, 18.03.2009, 4 AZR 64/08]. Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer Generell gilt die Tarifvertragliche Bindung nur fr jene Arbeitnehmer, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind. Arbeitnehmer, welche nicht tarifgebunden sind, werden in der Regel von ihren tarifgebundenen Arbeitgebern nach den Regelungen des Tarifvertrages behandelt. Teilweise geschieht dies freiwillig, teilweise wird diese Behandlung durch die Gleichstellungsabrede vollzogen. Diese ist eine Klausel im Arbeitsvertrag, welche Bezug auf die tarifvertraglichen Regelungen nimmt und diesen somit eine individuelle vertragliche Wirkung zukommen lsst. Dies Gleichbehandlung von tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Arbeitnehmern hat einen simplen Grund: die Arbeitgeber versuchen dadurch zu verhindern, dass immer mehr ihrer Mitarbeiter in eine Gewerkschaft eintreten. Dabei ist zu beachten, dass im Falle eines Austritts des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband und dem damit verbundenen Wegfall der Tarifgebundenheit auch dessen vertragliche Verpflichtung (Gleichstellungsabrede) gegenber nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern wegfllt [BArbG, 18.04.2007, 4 AZR 652/05].

Rechtsbehelf (M. Schuppich / Fotolia.com) Ein Rechtsbehelf ist das von der Rechtsordnung in einem bestimmten Verfahren zugelassene Mittel, mit dem eine staatliche Entscheidung angefochten werden kann. Es ist zwischen frmlichen und formlosen Rechtsbehelfen zu unterscheiden: Rechtsbehelf - Frmliche Die frmlichen Rechtsbehelfe sind, wie ihr Name vermuten lsst, an bestimmte Formen oder auch Fristen gebunden. Zu den frmlichen Rechtsbehelfen gehren insbesondere die sog. Rechtsmittel, aber auch verschiedene andere Rechtsbehelfe, wie Einspruch und Widerspruch, die Beschwerde, die Erinnerung, die Anhrungsrge, der Befangenheitsantrag oder der Antrag auf Widereinsetzung in den vorigen Stand. Die wohl wichtigsten Rechtsmittel also sowohl die Berufung als auch die (Sprung-) Revision sind grundstzlich gegen alle Urteile bzw. Beschlsse mglich, unabhngig ob im Zivil-, im Straf- oder im Verwaltungsprozess. Die Einlegung von Rechtsmitteln hat grundstzlich zwei Effekte zur Folge. Zum einen den sog. Devolutiveffekt (vom Lateinischen devolvere, also fortwlzen), durch dem die Sache zur Entscheidung in eine hhere Instanz gehoben wird (z.B. vom Amtsgericht zum Landgericht). Zum anderen den sog. Suspensiveffekt (vom Lateinischen suspendere, also zum Schweben bringen). Dieser bewirkt, dass die Entscheidung (bspw. des Amtsgerichts) solange nicht wirksam wird, bevor ber das Rechtsmittel abschlieend (dann vom Landgericht) entschieden ist. Bei wirksamer Einlegung eines Rechtsmittels entfaltet das Urteil daher zunchst regelmig keine Rechtskraft. Formlose Rechtsbehelfe Zu den formlosen Rechtsbehelfen gehren insbesondere die Aufsichtsbeschwerden, aber auch die Gegenvorstellung und die Petition. Um mit einem formlosen Rechtsbehelf wirklich Erfolg erzielen zu knnen, muss dieser entsprechend den Tatsachen auch passend ausgewhlt sein. Aufgrund der Vielzahl der verschiedenen formlosen Rechtsbehelfe ist es hier fr Laien nicht immer ganz klar zu unterscheiden und die richtige Wahl zu treffen. JuraForum-Tipp: Generell hat jeder Brger die Mglichkeit, das Handeln einer Verwaltung durch einen formlosen Rechtsbehelf infrage zu stellen. Dies ist eine weitere Option zu der Durchfhrung eines Widerspruchsverfahrens. Bei einem formlosen Rechtsbehelf mssen also keine Fristen oder Formen gewahrt werden. Zudem knnen die formlosen Rechtsbehelfe nicht nur bei der zustndigen Behrde eingereicht werden, sondern auch bei der Aufsichtsbehrde. Ein formloser Rechtsbehelf ist keine Voraussetzung fr frmliches Rechtsbehelfsverfahren, in Form einer Klage oder Widerklage. Dies kann durch die Handlung aber auch nicht ersetzt werden. Wird einem formlosen Rechtsbehelf nicht stattgegeben, so kann gegen die Ablehnung nicht mit einem frmlichen Rechtsbehelfsverfahren vorgegangen werden. Rechtsbehelfsbelehrung Eine Rechtsbehelfsbelehrung ist die Belehrung darber, ob und wie eine behrdliche oder gerichtliche Entscheidung durch einen Rechtsbehelf angegriffen werden kann. Im deutschen Recht ist eine solche Rechtsmittelbelehrung mittlerweile nahezu in allen Rechtsgebieten Pflicht. Im Verwaltungsrecht ergibt sich diese Pflicht aus 58 Absatz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Danach beginnt die Frist fr ein Rechtsmittel oder einen anderen Rechtsbehelf nmlich erst dann zu laufen, wenn der Beteiligte schriftlich oder elektronisch belehrt worden ist. Gleiches gilt nach 35a StPO im Strafprozess, nach 9 Absatz 5 ArbGG im Arbeitsrecht und nach 39 FamFG im Familienrecht. Im allgemeinen Zivilrecht wurde die Pflicht zur Rechtsmittelbelehrung am 01. Januar 2014 mit dem Gesetz zur Einfhrung einer Rechtsbehelfsbelehrung im Zivilprozess und zur nderung anderer Vorschriften umfassend eingefhrt.

Sozialplan (PhotographyByMK - Fotolia.com) Ein Sozialplan i.S.v. 112 Abs. 1 S. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes [BetrVG] ist eine schriftliche Einigung zwischen Unternehmer (Arbeitgeber) und Betriebsrat ber den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge von geplanten Betriebsnderungen entstehen. Dabei kommen etwa bei einer betriebsbedingten Kndigung Regelungen zu Abfindungen fr die aufgrund einer Betriebsnderung entlassenen Arbeitnehmer in Betracht. Wer von einer solcher Kndigung betroffen sein wird, wird durch ein Punkte-System ermittelt. Der Sozialplan hat die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung, wobei der eine Betriebsvereinbarung inhaltlich einschrnkende 77 Abs. 3 BetrVG auf ihn nicht anzuwenden ist (112 Abs. 1 S. 3 und 4 BetrVG). Diese Wirkung liegt dem Zweck des Sozialplans zugrunde, namentlich dem Schutz der Arbeitnehmer durch Ausgleich oder Abmilderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Arbeitnehmer infolge einer Betriebsnderung entstehen. Deshalb kann ein solcher Sozialplan, sollte eine freiwillige einvernehmliche Verstndigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht mglich sein (sog. freiwilliger Sozialplan), i.S.v. 112 Abs. 4 BetrVG durch den Spruch der Einigungsstelle erzwungen werden (sog. erzwungener Sozialplan). Ein Sozialplan ist jedoch nicht erzwingbar bei Neugrndungen (das Unternehmen besteht noch keine vier Jahre) und bei Betriebsnderungen, die sich in bloer Personalverringerung erschpfen, wenn die erforderliche Mindestzahl an Kndigungen (vgl. 112a BetrVG) nicht erreicht wird. Daneben besteht die Mglichkeit eines sog. Sozialplan-Tarifvertrags. Dabei handelt es sich um einen Sozialplan, der wie ein Firmentarifvertrag fr ein oder mehrere Unternehmen oder einen Konzern vereinbart wurde. Er kann durch Verhandlungen erreicht, aber wie auch andere Firmentarifvertrge, beispielsweise ein Interessenausgleich, durch Streiks oder andere Formen des Arbeitskampfes erstritten werden. Inhaltlich richtet sich der Sozialplan an die ihm zugrunde liegende Betriebsnderung. So regelt er beispielsweise bei einer Stilllegung insbesondere Abfindungsansprche fr die aufgrund dieser Stilllegung entlassenen Arbeitnehmer. Wird der Betrieb in eine andere Stadt verlegt, so enthlt er Regelungen insbesondere zu Umzugsbeihilfen und Fahrtkostenerstattungen. Bei nderungen der Arbeitsmethoden und / oder Fertigungsverfahren werden demgegenber oftmals Ausgleichszahlungen fr diejenigen Arbeitnehmer geregelt, die infolge genderter Arbeitsinhalte eine geringer qualifizierte und daher schlechter bezahlte Arbeit ausben mssen. Mit Blick auf 112 Abs. 1 S. 4 BetrVG knnen daneben aber auch Regelungen zu Lhne beziehungsweise Gehlter, Arbeitszeiten oder Kndigungsschutzbestimmungen sowieso Regelungen etwa zur Aufstockung des Arbeitslosengeldes oder zu Hrtefallklauseln fr Schwerbehinderte, Arbeitnehmer mit Kindern Inhalt eines Sozialplans sein. In aller Regel sind die Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer fr diese einklagbar. Interessenausgleich & Sozialplan Von dem Sozialplan ist der nicht erzwingbare Interessenausgleich abzugrenzen, denn dieser betrifft mageblich die Fragen, ob eine Betriebsnderung berhaupt durchgefhrt werden soll; in welchem Umfang sie durchgefhrt werden soll und in welchem Zeitraum sie umgesetzt werden soll. Punkte / Punktesystem und Kriterien Eine betriebsbedingte Kndigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn eine Sozialauswahl ordnungsgem durchgefhrt wurde. Im Rahmen dieser Sozialauswahl spielen insbesondere die Faktoren Alter, Betriebszugehrigkeit, Unterhaltspflichten sowie Behinderungsgrad eine Rolle. Umso mehr Punkte ein Arbeitnehmer hat, desto hher sind die Anforderungen an seine Kndigung. In der Praxis werden im Wesentlichen die folgenden drei Punktesysteme verwendet: Alter Betriebs-zugehrigkeit Unterhalts-pflicht Sonstige Unterhalts-pflichten Behinderungsgrad (1) 1 Punkt pro Lebensjahr; maximal aber 55 Punkte Bis 10 Jahre: 1 Punkt pro Jahr Ab 11 Jahre: 2 Punkt pro Jahr; maximal aber 70 Punkte 5 Punkte pro Kind 4 Punkte pro Person 5 Punkte zzgl. 1 Punkt je 10 Prozent Schwerbehinderung ber 50 Prozent (2) 1 Punkt pro Lebensjahr ab dem vollendeten 18. Lebensjahr 1,5 Punkte pro Jahr 7 Punkte pro Kind 5 Punkte pro Person 11 Punkte bei Schwerbehinderung 9 Punkte bei Gleichstellung (3) 1 Punkt pro Lebensjahr maximal aber 59 Punkte 2 Punkte pro Jahr 10 Punkte pro Kind 5 Punkte pro Person 10 Punkte bei GdB > 50 oder Gleichstellung Es ist jedoch zu beachten, dass Arbeitnehmer mit besonderen Schlsselqualifikationen von der Sozialauswahl ausgeschlossen werden knnen, selbst wenn sie mit ihren Kollegen vergleichbar sind. Abfindung im Sozialplan Die Abfindung im Sozialplan wird in aller Regel nicht individuell, sondern nach einer sogenannten Abfindungsformel festgelegt. Diese bercksichtigt bestimmte Faktoren, nach denen die individuelle Abfindung dann berechnet wird. Bei diesen Faktoren handelt es sich im Wesentlichen um die Gleichen, die auch im oben genannten Punktesystem im Fokus stehen. Dennoch besteht die Mglichkeit fr die Arbeitnehmer, eine individuelle Abfindung zu verhandeln. Dabei knnen sie zu ihren Gunsten solche Faktoren heranziehen, die in der Abfindungsformel keine Bercksichtigung finden. Dies ist deshalb mglich, da Sinn und Zweck der Sozialplanabfindung ist, den betroffenen Arbeitnehmern eine finanzielle berbrckungshilfe zu bieten, um die laufenden Kosten fr Miete oder Versicherungen trotz des Verlusts des Arbeitsplatzes stemmen zu knnen. Juraforum.de-Tipp: Auerhalb des Sozialplans besteht grundstzlich kein Rechtsanspruch auf eine Abfindung. Der Kndigung nach Sozialplan liegt also einer Sozialauswahl als Interessenabwgung zugrunde. Eine wirksame betriebsbedingte Kndigung liegt darber hinaus jedoch nur vor, wenn ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhltnis deshalb kndigt, weil er den Arbeitnehmer wegen betrieblicher Erfordernisse in dem Betrieb nicht weiterbeschftigen kann. Deshalb sind im Rahmen einer vor der Interessenabwgung stattfindenden Verhltnismigkeitsprfung zunchst die folgenden Fragen zu klren: Ist das betriebliche Erfordernis tatschlich dringend? Besteht die Mglichkeit einer Versetzung, gegebenenfalls auch in einen anderen Betrieb? Besteht die Mglichkeit einer zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmanahme?

Was bedeutet eine Definition? (onephoto stock.adobe.com) Eine Definition [lat. definitus bestimmt, definitio Festsetzung, Erluterung] ist eine genaue Bestimmung eines Begriffes durch Auseinanderlegung und Erklrung seines Inhalts. In Gesprchen stt man mitunter auf Begriffe, die der Gesprchspartner nicht kennt oder nicht versteht. Man wird dann gefragt: Was meinst du denn damit? Wie soll ich das verstehen? Erklre das mal genauer! Solche Fragen veranlassen dazu, eine Definition des bis dahin Unklaren, Unverstndlichen zu geben. Eine Definition entsteht also aus dem Streben nach Klarheit beim Verwenden von Begriffen. Sie hilft jedem, sich kurz und sachlich einwandfrei auszudrcken. Soll eine Definition genau sein, so ist dies an eine Voraussetzung gebunden. Der Definierende muss die wesentlichen (invarianten) Merkmale der Dinge und Erscheinungen kennen. Er muss auch ber die Beziehungen Bescheid wissen, in denen ein Gegenstand zu einem anderen steht (Abgrenzung/Unterscheidung, Vergleich). Schlielich braucht er Kenntnisse ber die Struktur einer Definition und den Weg, wie man zu einer Definition gelangt. Wenn das nur unzureichend der Fall ist, entstehen zunchst definitionshnliche Gebilde, z. B.: Zu den Sugetieren gehren Affen, Hunde, Katzen, Huftiere und Fledermuse. Die eigentliche Definition hat eine bestimmte Struktur, welche als Gleichung ausgedrckt wird: Definiendum = Definiens Ausdruck, der definiert werden soll Definitionsteil, durch den dasDefiniendum festgelegt werden soll z. B. Sugetiere sind Wirbeltiere, deren Junge ber die Milchdrsen ernhrt werden. Es gibt verschiedene Arten von Definitionen. Die exakten Definitionen gliedern sich in Realdefinitionen (s. u.) und Nominaldefinitionen. Bei letzteren geht es um die Bedeutung eines Begriffes. Hierher gehren die Feststellungs- (Festsetzungs-) Definitionen. Sie geben an, was man in einem Fachgebiet, Wissenschaftszweig oder in der Alltagssprache unter einem Begriff zu verstehen hat. Hufig hat ja ein und derselbe Terminus verschiedene Bedeutungen. Eine Feststellungs-Definition entsteht also durch Konsens. Denken wir z. B. an die verschiedene Verwendung des Begriffes Baum: In der Botanik verholzte Pflanze mit Stamm, Lebensbaum (biotische Art, Bevlkerungsdarstellung), Kabelbaum (Elektroinstallation), Stammbaum (Phylogenie, Zchtung), Hebebaum (Lastentransport), Mastbaum (Segelschifffahrt). Eine Feststellungs-Definition lautet z. B.: Eine Arterie ist ein Blutgef, in der das Blut vom Herzen weg transportiert wird. In definitionshnlichen Gebilden ist die Struktur einer Definition nicht genau erkennbar. Sie stellen meist Vorstufen von exakten Definitionen dar und bringen u. a. einen bestimmten Erkenntnisstand ber das Definiendum zu Ausdruck. So finden wir z. B. zum Begriff Geschichte: Zeitlicher Ablauf des Geschehens, das die Wirklichkeit ausmacht, der Entwicklungsprozess der menschlichen Gesellschaft als ganzer oder ihrer Individuen, ihrer konomischen, politischen, ideologischen, sozialen und kulturellen Ausformung, dann auch die wissenschaftliche Disziplin, die diesen Prozess erforscht. (Meyers kleines Lexikon Philosophie). Eine Definition ist also erstens eine Aussage, welche feststellt, was ein Objekt ist oder/und wie es entsteht; zweitens eine Regel, die festlegt, wie ein sprachliches Zeichen

gebraucht werden soll, drittens eine Aussage bzw. eine Regel, die feststellt oder festsetzt, was ein sprachliches Zeichen bedeutet oder bedeuten soll. Fr eine klare und genaue Verstndigung hat die Realdefinition besondere Bedeutung. Sie besitzt folgende Struktur: Definiendum = Definiens Artbegriff Gattungsbegriff + artbildende(r)Unterschied(e) Beispiele: Die Fotosynthese ist eine Form der autotrophen Assimilation bei der der Aufbau von Kohlenhydraten aus Kohlenstoffdioxid und Wasser unter Zufuhr von Lichtenergie mit Hilfe des Chlorophylls erfolgt. Dabei wird Sauerstoff abgegeben. Die Vernunft ist ein Merkmal, das Vermgen des Menschen, die Welt vermittels geistiger Ttigkeit in ihren Zusammenhngen, Gesetzmigkeiten und Widersprchen, also in ihrer Totalitt zu erfassen und im Denken widerzuspiegeln. Definieren als geistige Ttigkeit Das Aufstellen einer Definition geschieht durch Definieren. Das Definieren ist eine produktive geistige Ttigkeit, in deren Verlauf der Definierende den zu definierenden Begriff mit Hilfe einer Definition eindeutig bestimmt. Das Definieren ist nicht immer einfach und man kann dabei Fehler machen. Diese fhren dann zu unvollstndigen, fehlerhaften Definitionen. Eine Definition ist nur dann richtig, wenn sie bestimmten Regeln der Logik entspricht. Erstens: Die Definition muss in ihren beiden Grundbestandteilen umfangsgleich sein. Gegebene Begriffe drfen nicht erweitert oder verengt werden. Die Definition Sugetiere sind Wirbeltiere, die ihre Jungen an Milchdrsen ernhren und einen Schwanz besitzen ist eine unzulssige Begriffsverengung, da alle schwanzlosen Sugetiere ausgeschlossen werden. Gleichermaen falsch ist die Definition Sugetiere sind Wirbeltiere mit vier Beinen, deren Junge an Milchdrsen ernhrt werden. Hier erfolgte eine Begriffserweiterung, da nicht alle vierbeinigen Wirbeltiere zu den Sugetieren gehren. Zweitens: Die Definition muss den zu definierenden Begriff dem nchsthheren Gattungsbegriff zuordnen. So ist die Definition Sugetiere sind Tiere, ... zwar sachlich richtig, aber unexakt, da in der biosystematischen Klassifikation Wirbeltiere als nchsthherer Gattungsbegriff in Frage kommt. Drittens darf die Definition keinen Zirkel, keine Tautologie enthalten. D. h. ein Begriff kann nicht durch sich selbst definiert werden, z. B. Sugetiere sind Wirbeltiere, die ihre Jungen sugen. Viertens darf die Definition nicht negativ sein. Es ntzt keinem etwas, wenn Aussagen darber getroffen werden, was ein Begriff alles nicht ist: Sugetiere sind Wirbeltiere, die keine Eier legen, ... deren Haut nicht von Federn oder Schuppen bedeckt ist. Da eine Definition Klarheit ber einen Begriff bringen soll, ist sie eng mit der Erklrung verbunden. Definitionen haben deshalb oft erklrenden Charakter. Literatur: Heinzel, I. ; F. Schubert: Das Definieren. In: Wiss. Ztschr. F.-Schiller-Univ. Jena. Math.-Naturwiss. R. 18(1969)3. Meyers kleines Lexikon Philosophie. Mannheim ; Wien ; Zrich : Bibliogr. Institut, 1987. Segeth, W.: Elementare Logik. Berlin : VEB Dt. Verlag der Wissenschaften, 1966. Autor: Jan Bretschneider,Quelle: Erstverffentlichung im Lexikon freien Denkens, Angelika Lenz Verlag 2000 Hufige Fragen zum Begriff der Definition Hier sind einige der hufigsten Fragen von unseren Lesern zum Begriff "Definition" und die Antworten: Was ist eine Definition? Eine Definition ist eine Erklrung oder Beschreibung eines Begriffs, einer Idee oder eines Konzepts, die es anderen ermglicht, dessen Bedeutung zu verstehen. Eine Definition kann in unterschiedlichen Formen vorliegen, wie zum Beispiel als Definitionswrterbuchseintrag, als Beschreibung in einem Text oder als Erklrung durch eine Person. Wofr werden Definitionen verwendet? Definitionen werden in vielen Bereichen verwendet, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten dasselbe Verstndnis von Begriffen oder Konzepten haben. Sie sind auch ntzlich, um Missverstndnisse zu vermeiden und die Kommunikation zwischen Menschen zu erleichtern. Wie werden Definitionen erstellt? Eine Definition kann auf verschiedene Weise erstellt werden, je nachdem, welches Konzept oder welcher Begriff definiert wird und welcher Zweck damit verfolgt wird. Eine gngige Methode zur Erstellung von Definitionen ist die Verwendung von Merkmalen oder Eigenschaften, die den Begriff kennzeichnen. So kann beispielsweise eine Definition des Begriffs "Katze" lauten: "Eine Katze ist ein vierbeiniges Sugetier mit Fell, das als Haustier gehalten wird und oft unabhngig und eigenwillig ist." Wie werden Definitionen verwendet, um Wrter oder Begriffe zu verstehen? Um ein Wort oder einen Begriff zu verstehen, ist es oft hilfreich, sich auf eine Definition zu beziehen. Die Definition gibt Aufschluss darber, welche Merkmale oder Eigenschaften der Begriff aufweist und welche Bedeutung er hat. Indem man die Definition mit anderen Informationen, die man ber den Begriff hat, abgleicht, kann man ein besseres Verstndnis des Begriffs erlangen. Was ist der Unterschied zwischen einer deskriptiven und einer prskriptiven Definition? Eine deskriptive Definition beschreibt, wie ein Begriff tatschlich verwendet wird, whrend eine prskriptive Definition beschreibt, wie der Begriff verwendet werden sollte. Eine deskriptive Definition kann auf natrliche Weise entstehen, indem man die Verwendung eines Begriffs in der Praxis beobachtet und beschreibt, whrend eine prskriptive Definition hufig durch eine Autoritt wie ein Wrterbuch oder eine Institution festgelegt wird. Insgesamt dienen Definitionen als wichtige Grundlage fr eine klare und effektive Kommunikation, sei es in der Alltagssprache oder in Fachgebieten. Indem wir eine klare Definition fr einen Begriff haben, knnen wir sicherstellen, dass alle Beteiligten dasselbe Verstndnis haben und Missverstndnisse vermeiden. Ermessensspielraum bei Verkehrskontrolle. (Rico Lb - Fotolia.com) Ermessen ist ein Ausdruck, der insbesondere im Verwaltungsrecht zu finden ist. Damit ist grundstzlich gemeint, dass die Behrde, beim Vorliegen der Voraussetzungen der jeweiligen Rechtsgrundlage, einen Entscheidungsspielraum besitzt. Dieser ist zunchst vom Beurteilungsspielraum zu unterscheiden. Ein solcher liegt nmlich dann vor, wenn die Behrde nicht auf der Rechtsfolgeseite, sondern auf der Tatbestandsseite ein Ermessen eingerumt bekommen hat, also hinsichtlich der Frage, ob berhaupt ein Tatbestandsmerkmal vorliegt. Im Rahmen des Entscheidungsspielraums hinsichtlich der Rechtsfolgenseite ist darber hinaus zu unterscheiden: 1. Rechtlich gebundene Verwaltung bei den sog. Muss-Vorschriften Die Rechtsfolge ist in diesen Fllen zwingend, d.h. es besteht eben kein Entscheidungsspielraum. 2. Ermessensverwaltung bei den sog. Kann-Vorschriften Hierbei handelt es sich um den Regelfall des Ermessens. Wie oben bereits beschrieben kann die Verwaltung zwischen verschiedenen Rechtsfolgen whlen. 3. Rechtlich gebundenes Ermessen bei den sog. Soll-Vorschriften Im Grundsatz ist in diesen Fllen die Rechtsfolge ebenso zwingend. In Ausnahmefllen kann jedoch von der zwingenden Rechtsfolge abgerckt werden. Arten von Ermessen 1. Entschlieungsermessen Die Behrde befindet darber, ob sie berhaupt ttig werden will (sog. Opportunittsprinzip). 2. Auswahlermessen Es obliegt der Behrde, die rechtmige sowie sachgerechte und zweckmige Auswahl von verschiedenen mglichen Manahmen zu treffen. Beachte: Ist der konkreten gesetzlichen Regelung nichts anderes zu entnehmen, so hat die Verwaltung sowohl ein Entschlieungs- als auch ein Auswahlermessen. Rechtsbindungen des Ermessens Die Verwaltungsbehrden mssen stets Art. 1 Absatz 3 GG beachten, der sich letztlich auch in 40 des VwVfG wiederfindet. Danach gibt es nmlich kein freies Ermessen, sondern nur rechtsgebundenes Ermessen. Werden die Grenzen des Ermessens also nicht eingehalten, so liegt ein Ermessensfehler i.S.d. 40 VwVfG vor, der gerichtlich angreifbar ist. (Beachte: Wird eine Verwaltungsmanahme nicht angegriffen, obwohl sie an einen Ermessensfehler leidet, so kann sie auch in Bestandskraft erwachsen, d.h. wirksam werden. Gleiches gilt im brigen auch fr eine fehlerhafte Anwendung und Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen.) 1. Ermessensnichtgebrauch Ein Ermessensnichtgebrauch liegt vor, wenn die Behrde das ihr zustehende Ermessen nicht ausbt, weil sie gar nicht erkannt hat, dass ihr berhaupt ein Ermessen zusteht. Ein solcher Ermessensfehler liegt aber auch dann vor, wenn die Verwaltungsbehrde ihr Ermessen zwar angewandt hat, dies jedoch nicht deutlich gemacht hat. 2. Ermessensberschreitung Eine Ermessensberschreitung liegt vor, wenn die Verwaltung eine vom Gesetz nicht vorgesehene Rechtsfolge whlt, die Rechtsfolge also entweder generell oder lediglich im konkreten Einzelfall unzulssig ist. 3. Ermessensfehlgebrauch Ein Ermessensfehlgebauch liegt vor, wenn die Verwaltungsbehrde den Sinn und Zweck des Gesetzes nicht richtig erkennt und ihre Ermessensentscheidung daher auf fehlerhafte berlegungen sttzt. Dies ist insbesondere in den folgenden Fllen gegeben: a) Verkennung von Grundrechten b) Fehler bei der Prfung der Verhltnismigkeit Ein Versto gegen den Verhltnismigkeitsgrundsatz liegt vor, wenn der Zweck der gewhlten Manahme nicht legitim ist und die Manahme selbst nicht geeignet, erforderlich und angemessen ist. i) Der Zweck ist legitim, wenn er auf das Wohl der Allgemeinheit gerichtet ist oder es fr den Zweck ein staatlicher Schutzauftrag besteht. ii) Die Manahme ist geeignet, wenn das angestrebte Ziel mit der Manahme zumindest gefrdert werden kann. iii) Die Manahme ist erforderlich, wenn es kein milderes Mittel mit dem gleichen Erfolg und vergleichbaren Aufwand gibt. iv) Die Manahme ist angemessen, wenn das verfolgte Ziel gegenber der Intensitt des Eingriffs nicht unverhltnismig ist. Ermessen bei automatisierten Verwaltungsentscheidungen (35a VwVfG) Mit der Einfhrung des 35a VwVfG (automatisierter Erlass eines Verwaltungsakts) wurde auch die Ermessensausbung in automatisierten Verfahren geregelt. Danach darf ein Verwaltungsakt vollstndig durch eine automatische Einrichtung erlassen werden einschlielich der erforderlichen Ermessensentscheidung , sofern keine abweichende Rechtsvorschrift entgegensteht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Automatisierung keine unzulssige Standardisierung von individuellen Ermessensspielrumen bedeutet. Die Ermessensausbung muss also in den Algorithmen der Systeme in einer rechtlich berprfbaren Weise angelegt sein. Diese Entwicklung bringt neue Herausforderungen in Bezug auf Transparenz, Dokumentationspflichten (39 VwVfG), effektiven Rechtsschutz und gerichtliche berprfbarkeit von Ermessensfehlern mit sich. Beispiel: Automatisierte Entscheidung bei Wohngeldantrgen Ein praxisrelevantes Beispiel fr die automatisierte Ausbung von Ermessen gem 35a VwVfG ist die Bearbeitung von Wohngeldantrgen durch eine kommunale Behrde. Stellt eine antragsberechtigte Person einen Wohngeldantrag, kann dieser mithilfe einer digitalen Verwaltungssoftware automatisiert bearbeitet und beschieden werden. Die Software prft dabei automatisch, ob die gesetzlichen Voraussetzungen gem dem Wohngeldgesetz (WoGG) erfllt sind. Dazu zhlen unter anderem die Einkommensgrenzen, die Miethhe sowie die Anzahl der Haushaltsmitglieder. In bestimmten Fllen rumt das WoGG einen Entscheidungsspielraum ein, etwa bei unregelmigem Einkommen, atypischen Lebensverhltnissen oder kurzfristigen Einkommensausfllen. Die Verwaltungssoftware ist in der Lage, diese Flle durch zuvor festgelegte Entscheidungslogiken zu erkennen und zu bewerten. Liegt zum Beispiel eine Einkommensschwankung von mehr als 20% in den letzten drei Monaten vor, wird der Antrag automatisch zur manuellen Prfung an eine Sachbearbeiterin oder einen Sachbearbeiter weitergeleitet. Wird der Antrag jedoch als klar entscheidungsreif eingestuft, kann das System eigenstndig und rechtlich wirksam eine Ermessensentscheidung treffen. Voraussetzung ist, dass diese automatisierte Entscheidung sowohl inhaltlich nachvollziehbar als auch technisch dokumentiert wird, sodass sie gem 39 VwVfG berprfbar bleibt. Damit die automatisierte Ermessensausbung rechtskonform ist, mssen folgende Voraussetzungen erfllt sein: Es darf kein gesetzlicher Ausschluss der Automatisierung vorliegen, etwa durch zwingend vorgeschriebene Anhrungen. Die Entscheidungslogik muss transparent, nachvollziehbar und gerichtsfest ausgestaltet sein. Hrtefalle mssen zuverlssig erkannt und an eine sachkundige Person zur Einzelfallprfung weitergeleitet werden. Dieses Beispiel zeigt, wie eine Verwaltung moderne IT-Systeme im Einklang mit dem deutschen Verwaltungsverfahrensrecht einsetzen kann, ohne dabei die rechtlichen Vorgaben zur Ermessensausbung zu verletzen. Gerade im Bereich des E-Governments gewinnt die sachgerechte und kontrollierbare Automatisierung an Bedeutung. Ermessensreduktion auf Null In einigen Fllen wird das Ermessen allerdings eingeschrnkt. Man spricht insoweit von einer Ermessensreduktion auf Null (auch als Ermessensreduzierung auf Null bekannt). In diesen Fllen ist nur eine einzige Entscheidung fehlerfrei mglich. In der Regel wird dies anzunehmen sein, wenn eine starke Beeintrchtigung zu erwarten ist oder bereits vorliegt. Verkehrsunfall durch grobe Fahrlssigkeit. (Hero - Fotolia.com) Nach 276 Absatz 2 BGB handelt fahrlssig, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt auer Acht lsst. Grobe Fahrlssigkeit liegt dementsprechend vor, wenn die verkehrserforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Mae verletzt wird, indem schon einfachste, ganz naheliegende berlegungen nicht angestellt werden sowie das nicht beachtet wird, was im vorliegenden Fall jedem hte einleuchten mssen. Der Begriff der Fahrlssigkeit ist in 276 Absatz 2 BGB [Brgerliches Gesetzbuch] legaldefiniert. Danach handelt fahrlssig, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt auer Acht lsst. Der Begriff wird dennoch nicht nur im gesamten Zivilrecht verwendet, sondern auch im Strafrecht. Abweichend vom Strafrecht wird im Zivilrecht nach ganz herrschender Meinung jedoch kein individueller, sondern ein auf die allgemeinen Verkehrsbedrfnisse ausgerichteter objektiv-abstrakter Sorgfaltsmastab herangezogen (vgl. dazu BGHZ 39, 283; 106, 323, 330; BGH NJW 88, 909; 00, 2812; 03, 2022). Im Privatrecht wird in der Regel zwischen den folgenden zwei Formen der Fahrlssigkeit unterschieden: Einfache Fahrlssigkeit Grobe Fahrlssigkeit Im Strafrecht wird hingegen zwischen den folgenden zwei Arten unterschieden: Einfache Fahrlssigkeit Leichtfertigkeit 1. im Zivilrecht Die einfache Fahrlssigkeit entspricht der Definition in 276 Absatz 2 BGB. Eine Besonderheit zu dieser Definition findet sich allerding im Arbeitsrecht, wo die einfache Fahrlssigkeit zustzlich noch unterteilt wird, in: mittlere Fahrlssigkeit leichteste Fahrlssigkeit In allen Fllen ist ein auf die allgemeinen Verkehrsbedrfnisse ausgerichteter objektiv-abstrakter Sorgfaltsmastab mageblich (s.o.). Der entscheidende Grund dafr ist der Gedanke des Vertrauensschutzes: Im privatrechtlichen Rechtsverkehr muss grundstzlich jeder darauf vertrauen knnen, dass die andere Person die fr die Erfllung seiner Pflicht erforderliche Fhigkeit und Kenntnis besitzt. Die sehr weit gefasste Definition des Begriffs der Fahrlssigkeit bedarf jedoch einer Konkretisierung: Erforderliche Sorgfalt Die erforderliche Sorgfalt entspricht nicht notwendigerweise der blichen Sorgfalt (vgl. dazu u.a. BGHZ 8, 141; BGH NJW 65, 1075). Eine Nachlssigkeit ist jedoch bereits ausreichend fr die Verneinung der erforderlichen Sorgfalt (so BGHZ 5, 319), ebenso wie das Bestehen eines verbreiteten Brauchs (vgl. BGHZ 23, 290). Eine erforderliche Sorgfalt ist jedenfalls immer dann gegeben, wenn man sich so verhalten hat, wie es von kompetenten Fachleuten empfohlen wurde (vgl. BGH NJW 71, 1882). Die Sorgfaltsanforderungen sind jedoch fr die einzelnen Handlungstypen unterschiedlich. Sie sind nach dem jeweiligen Verkehrskreis (Alter, Bildung etc.) zu bestimmen (so etwa BGHZ 39, 281, 283; BGH NJW 70, 1038). Ferner ist die besondere Lage des Betroffenen zu bercksichtigen, in der er sich zum streitgegenstndlichen Zeitpunkt befunden hat (vgl. dazu BGH NJW 76, 1504). Vorhersehbarkeit Nach allgemeiner Ansicht ist auch die Vorhersehbarkeit eine wesentliche Voraussetzung fr die Fahrlssigkeit (vgl. nur BGHZ 39, 281, 285). Sie bezieht sich jedoch nur auf den Haftungstatbestand, nicht auf die weitere Schadensentwicklung. Auerdem gengt eine allgemeine Vorhersehbarkeit des schdigenden Erfolgs; der konkrete Ablauf muss also gerade nicht vorhersehbar sein (vgl. nur BGHZ 57, 33; 59, 39). Vermeidbarkeit Darber hinaus liegt nur dann eine Fahrlssigkeit vor, wenn der Eintritt des schdigenden Erfolgs vermeidbar war (so BGHZ 39, 281, 285). 2. im Strafrecht Im Strafrecht ist gem. 15 StGB [Strafgesetzbuch] ist fahrlssiges Handeln nur dann strafbar, wenn das Gesetz es ausdrcklich mit Strafe bedroht. Deshalb sind eine fahrlssige Sachbeschdigung oder ein fahrlssiger Diebstahl nicht strafbar, wohl aber die fahrlssige Ttung (222 StGB) oder die fahrlssige Krperverletzung (229 StGB). Die einfache Fahrlssigkeit im Strafrecht kann mit 276 Absatz 2 StGB definiert werden, folgt dabei jedoch anderen Regeln: Neben der objektiven Voraussehbarkeit und Vermeidbarkeit erfordert eine Strafbarkeit des Tters wegen eines Fahrlssigkeitsdelikts, dass der konkrete Tter nach seinen individuellen Fhigkeiten und Kenntnissen subjektiv sorgfaltswidrig gehandelt hat. Im Strafrecht wird innerhalb der einfachen Fahrlssigkeit unterschieden zwischen der unbewussten Fahrlssigkeit und der bewussten Fahrlssigkeit. Die unbewusste Fahrlssigkeit (sog. negligencia) ist dadurch gekennzeichnet, dass der Handelnde den Erfolg nicht voraussieht, ihn aber doch bei der im Verkehr erforderlichen und ihm zumutbaren Sorgfalt htte voraussehen und verhindern knnen. Demgegenber rechnet der Handelnde bei der bewussten Fahrlssigkeit (sog. luxuria) mit dem mglichen Eintritt, vertraut aber pflichtwidrig und vorwerfbar darauf, dass der Schaden nicht eintreten wird. Insoweit ergeben sich regelmig Probleme bei der Abgrenzung der bewussten Fahrlssigkeit mit dem Eventualvorsatz (sog. dolus eventualis). Dabei hlt der Tter nach der sog. Billigkeitstheorie den Taterfolg ernsthaft fr mglich und nimmt ihn zugleich billigend in Kauf. Anders gesagt, bei einer bewussten Fahrlssigkeit denkt sich der Tter es wird schon gut gehen), bei einem Eventualvorsatz denkt er sich hingegen na wenn schon). 3. im Versicherungsrecht Im Versicherungsrecht spielt die Unterscheidung zwischen einfacher und grober Fahrlssigkeit eine zentrale Rolle fr die Frage, ob und in welchem Umfang der Versicherer im Schadensfall leistungsfrei wird. Nach 81 Absatz2 VVG (Versicherungsvertragsgesetz) ist der Versicherer bei grob fahrlssiger Herbeifhrung des Versicherungsfalls berechtigt, die Leistung in einem der Schwere des Verschuldens entsprechenden Verhltnis zu krzen. Damit ist eine vollstndige Leistungsverweigerung nur noch in besonders schwerwiegenden Fllen mglich. Bei lediglich einfacher Fahrlssigkeit darf der Versicherer dem Versicherungsnehmer die Leistung nicht verweigern. In der Praxis fhrt das zu einer intensiven Einzelfallprfung, ob ein Verhalten noch einfach oder bereits grob fahrlssig war. So kann z.B. das Vergessen eines brennenden Teelichts in einem Haushalt je nach Gesamtumstnden unterschiedlich bewertet werden, etwa abhngig von Tageszeit, Anwesenheit im Raum oder Ablenkungsgrad. Die Unterscheidung ist insbesondere fr Hausrat-, Wohngebude- und Kaskoversicherungen von groer Bedeutung. Grobe Fahrlssigkeit Eine Definition fr die grobe Fahrlssigkeit besteht nicht. Nach allgemeiner Ansicht liegt sie jedoch immer dann vor, wenn die verkehrserforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Mae verletzt wird, indem schon einfachste, ganz naheliegende berlegungen nicht angestellt werden sowie das nicht beachtet wird, was im vorliegenden Fall jedem hte einleuchten mssen. Beispiele fr grobe Fahrlssigkeit: Eine Person geht aufgrund von zu viel Alkoholgenuss schlafen, ohne vorher die brennenden Kerzen zu lschen, weswegen es zu einem Wohnungsbrand kommt (so OLG Kln mit Urteil vom 14.01.2010, Az.: 9 U 113/09). Demgegenber liegt eine grobe Fahrlssigkeit dann nicht vor, wenn eine sehr berlastete Mutter von Kleinkindern aufgrund von familirem Stress und berarbeitung ebenfalls das Lschen der Kerzen vergessen hat, wodurch es zu einem Brand gekommen ist (so OLG Oldenburg mit Urteil vom 29.09.1999, Az.: 2 U 161/99). Ein Fahrer eines Kraftfahrzeuges stellt das Fahrzeug an einem Hang so ab, dass er damit rechnen muss, dass das Fahrzeug hinunterrollen knnte (so LG Nrnberg - Frth mit Urteil vom 25.02.1999, Az.: 2 S 10642/98). Fhren eines Kfz nach erheblichem Alkoholgenuss (so BGH Vers 85, 441). berschreiten der zulssigen Hchstgeschwindigkeit um mehr als 100 %, bei Nacht bereits um mehr als 50 %. Einfahren in eine Kreuzung, obwohl die Lichtanlage rot zeigt (so BGH NJW 92, 2418). Leichtfertigkeit Der Begriff der Leichtfertigkeit wird im Strafrecht anstelle der groben Fahrlssigkeit verwendet. Nach allgemeinem Verstndnis handelt es sich dabei um einen besonders schweren Pflichtversto, bei dem der Handelnde sich in krasser Weise ber die gebotene Sicherheit hinwegsetzt (BGH mit Urteil vom 01.07.2010, Az.: I ZR 176/08). Eine Person muss demnach die gebotene Sorgfalt in einem besonders hohen Mae verletzen. Es handelt sich also um einen erhhten Grad von Fahrlssigkeit, die nahe an den Vorsatz grenzt und nicht nur bei bewusster, sondern auch bei unbewusster Fahrlssigkeit vorliegen kann (so das OLG Mnchen mit Urteil vom 15.02.2011, Az.: 4 StRR 167/10). Objektiv lsst sich die Leichtfertigkeit also dennoch mit der groben Fahrlssigkeit gleichsetzen. Straftatbestnde, in denen eine Leichtfertigkeit bestraft wird:

Definition of small scale business by different authors pdf. Definition of small scale business by different authors. Definition of business by different authors. Small business definition by authors.

- http://yule-sign.com/upload/editor/file/20250714142243.pdf
- authentic mexican burrito recipe
- is galicia a city
- mushroom revolution combination list
- how many hours to reach a1 french