



Autoren: Stephan Bäcker, Dr. Gerhard Eurich, Monika Horn, Andreas Nöthling, Arno Platz, Uwe Scheid

Herausgeber: Dr. Gerhard Eurich

Erfolgreich handeln und verkaufen in Tourismus- und Reiseunternehmen

Lösungen

6. Auflage

Die in diesem Produkt gemachten Angaben zu Unternehmen (Namen, Internet- und E-Mail-Adressen, Handelsregistereintragungen, Bankverbindungen, Steuer-, Telefon- und Faxnummern und alle weiteren Angaben) sind i. d. R. fiktiv, d. h., sie stehen in keinem Zusammenhang mit einem real existierenden Unternehmen in der dargestellten oder einer ähnlichen Form. Dies gilt auch für alle Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner der Unternehmen wie z. B. Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen und andere Dienstleistungsunternehmen. Ausschließlich zum Zwecke der Authentizität werden die Namen real existierender Unternehmen und z. B. im Fall von Kreditinstituten auch deren IBANs und BICs verwendet.

Die in diesem Werk aufgeführten Internetadressen sind auf dem Stand zum Zeitpunkt der Drucklegung. Die ständige Aktualität der Adressen kann vonseiten des Verlages nicht gewährleistet werden. Darüber hinaus übernimmt der Verlag keine Verantwortung für die Inhalte dieser Seiten.

service@westermann.de
www.westermann.de

Bildungshaus Schulbuchverlage Westermann Schroedel Diesterweg Schöningh Winklers
GmbH, Postfach 33 20, 38023 Braunschweig

ISBN 978-3-14-222253-0

westermann GRUPPE

© Copyright 2019: Bildungshaus Schulbuchverlage Westermann Schroedel Diesterweg Schöningh Winklers GmbH, Braunschweig

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Lernfeld 1**S. 21/22 (Aufgaben zu Kapitel 1)**

1 Das **Berufsbildungsgesetz (BBiG)** ist die Grundlage der Berufsausbildung. Es regelt Rechte und Pflichten des Auszubildenden und seinen Vergütungsanspruch während der Berufsausbildung. Es beschreibt die Aufgaben der Handwerkskammern und der Industrie- und Handelskammern bei der Berufsbildung sowie die persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder.
Zusatzinformation: Das BBiG behandelt die berufliche Bildung, soweit sie nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird. Das berufsbildende Schulwesen wird durch die Schulgesetze der Bundesländer gestaltet.

2 Die grundlegenden Rechtsvorschriften sind das Berufsbildungsgesetz, wie in Antwort 1 beschrieben, die Ausbildungsordnung des jeweiligen Ausbildungsberufes und das Jugendarbeitsschutzgesetz. Die **Ausbildungsordnung (AO)** soll sicherstellen, dass der betriebliche Teil der Ausbildung, unabhängig vom Ausbildungsbetrieb, praktisch und inhaltlich vergleichbar ist.
Das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)** verbietet Jugendlichen einen besonderen Schutz, da ihre körperliche und geistig-seelische Entwicklung noch nicht abgeschlossen ist.

Die wichtigsten Rechtsquellen des Berufsbildungsrechtes im Überblick:

I Gesetze

Berufsbildungsgesetz (BBiG), Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), Mutterschutzgesetz (MuschG), Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG), Tarifvertragsgesetz (TVG)

II Rechtsverordnungen

Ausbildungsverordnungen gemäß § 4 BBiG und Erprobungsverordnungen gemäß § 6 BBiG, Ausbildereignungsverordnungen gemäß § 30 V BBiG, Rechtsverordnungen für Fortbildungsprüfungen (§ 53 BBiG)

III Kammerrecht

Prüfungsordnungen gemäß § 47 BBiG, Rechtsvorschriften für die Prüfung von Zusatzqualifikationen für Auszubildende (§ 9 BBiG)

IV sonstige Rechtsquellen

Berufsausbildungsvertrag, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, betriebliche Übungen, der Gleichbehandlungsgrundsatz, das Direktionsrecht, das Richterrecht

3 Ohne **Registrierung des Ausbildungsvertrages** bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer keine Zulassung zur Abschlussprüfung.

4 Die folgenden **Verstöße** sind zu nennen:

- Verstöße gegen Dienstleistungs- und Gehorsamspflicht
- Verstoß gegen Gehorsamspflicht
- Verstöße gegen Dienstleistungs- und Gehorsamspflicht
- Verstoß gegen Schweigepflicht
- Verstoß gegen die Pflicht, ein Berichtsheft zu führen
- Verstoß gegen Ausbildungspflicht
- Verstoß gegen die Pflicht zur Bereitstellung von Arbeitsmaterial
- Verstoß gegen die Pflicht zur Freistellung für den Berufsschulunterricht
- Verstoß gegen Lernortkooperation
- Verstoß gegen Vergütungsanspruch

5 In der Berufsschule wird auf der Grundlage eines Rahmenlehrplanes unterrichtet. Sie ist für die Vermittlung der Lerninhalte des **Rahmenlehrplanes** verantwortlich.

6 Schülerspezifische Antwort.

Grundsätzlich muss das **Ausbildungsverhältnis** bis zum nächstmöglichen Wiederholungstermin für die Abschlussprüfung verlängert werden.

Zusatzaufgaben BPW (Aufgaben zu Kapitel 1)

7 Schülerspezifische Antwort.

Beispiele für **Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten** und Studiengänge zum/zur Tourismusfachwirt/-in (IHK), zum *Bachelor of Arts (B. A.) in Tourism and Travel Management*, zum *Master of Arts (M. A.) in Tourism and Travel Management* (beide z. B. an der FH Worms).

8 Berufsausbildungsverhältnis von Helena Umstadt:

- Die **Probezeit** endet am 30.11.2019. Sie beträgt genau vier Monate.
- Der Ausbilder kann keinen Schadensersatz verlangen, da die Mindestanforderung (31.08.2019 = ein Monat) bereits verstrichen war.
- Das Ausbildungsverhältnis endet am 27.06.2022, mit dem Bestehen der mündlichen Prüfung.

Zusatzaufgaben BPW (Aufgaben zu Kapitel 2.2)

Zusätzliche Möglichkeit für ein Unterrichtsgespräch: Das Problem in der Praxis: Wie können AN nachweisen, dass sie wegen ihres Geschlechtes benachteiligt sind. Ein anderer Diskussionsstrang könnte sein: Frauenquote – warum? Widerspruch gegen Benachteiligungsverbot?

- nicht zulässig; nur zulässig bei einer kirchlichen Einrichtung
 - zulässig
 - nur zulässig bei hoheitsstaatlichen oder sicherheitsrelevanten Bereichen, z. B. Kassierer muss Frage nach Vorstrafen aufgrund von Eigentumsdelikten wahrheitsgemäß beantworten oder Fahrer bei Verkehrsdelikten – hier kommt es also auf die Tätigkeit und die Art der Vorstrafe an.
 - unzulässig
 - zulässig
 - im Allgemeinen verboten, nur zulässig in ganz besonders sensiblen Bereichen (z. B. Pilot) oder wenn unmittelbarer Einfluss auf Tätigkeit besteht, z.B. Bewerber kann nicht heben oder länger stehen, bzw. bei ansteckenden Krankheiten, dies gilt allerdings nicht für HIV.
 - muss auf Nachfrage beantwortet werden, weil AG entsprechende Schutzvorkehrungen, Nachteilsausgleich beachten muss
 - unzulässig aufgrund des Benachteiligungsverbotes wegen des Geschlechtes
 - unzulässig
 - unzulässig, Ausnahme Gewerkschaftsbetrieb
- schriftlich, Grundsatz Formfreiheit, aber gem. EU-Richtlinie Dokumentation in schriftlicher Form vorgeschrieben
 - nur wenn Dauer und Umfang sachlich begründet sind, und dann Höchstdauer 2 Jahre, maximal dreimalige Verlängerung. Danach wird automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.
 - Personalplanung kann flexibler an unternehmerische Erfordernisse angepasst werden, keine Kündigungsfristen, kein Kündigungsschutz, größerer Druck für AN, somit u. U. mehr oder bessere Leistungen.

Zusatzaufgaben BPW (Aufgaben zu Kapitel 2.3)

- Fürsorgepflicht
 - Anspruch auf Urlaub, Zeitpunkt wird vom AG genehmigt, nach Genehmigung nur in außergewöhnlichen Notfällen, dann Schadensersatzpflicht
 - Urlaub = Erholungsurlaub, Verbot der Arbeit; AG hat Anspruch auf Schadensersatz oder Kündigungsgrund Diskussion: wie wäre der Fall, wenn Krüger dem Freund geholfen hat? Oder selbst zu Hause renoviert hat? Erholung = Grauzone, Einzelfall genau prüfen
 - Pflicht zur Arbeit – ist grundsätzlich persönlich zu erbringen
 - Schutz der eingebrachten Sachen gehört zur Fürsorgepflicht
 - Schweigepflicht, Pflichtverletzung: Jakob
 - Wettbewerbsverbot: wenn er dies gewerbemäßig betreibt: Pflichtverletzung. Wenn er dies ohne Gewinn betreibt, in Ordnung. Gerücht ist zu prüfen.
 - Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zeugnispflicht, auf Wunsch Anspruch auf qualifiziertes Zeugnis. Auch bei triftigem Grund Anspruch auf Zwischenzeugnis, dies kann langjährige Betriebszugehörigkeit sein oder ein geplanter Wechsel.

Möglicher Konflikt: soll AG bereits im Vorfeld erfahren, dass Bewerbung geplant ist?

2

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Hauptpflicht	Vergütungspflicht	Pflicht zur Arbeit
Nebenflichten	Fürsorgepflicht Informations- und Anhörungs pflicht Zeugnis pflicht Urlaubsgewährung Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	Verschwiegenheits- / Treuepflicht Einhaltung des Wettbewerbsverbots Pflicht zur Schadensanzeige und Schadensabwendung (<i>ergänzen, steht nicht im Buch</i>)

Zusatzaufgaben BPW (Aufgaben zu Kapitel 2.4)

1 Schülerspezifische Antworten, die wie folgt aussehen könnten:

Andre Weiler
Zeugnis hat die Note 2

Sabine Glasmeyer
Zeugnis kann auch ganz gut bewertet werden

Volker Langenstein
Zeugnis ist gut bis sehr gut

2 Andre Weiler
Zeugnis hat eine gute Note (2)

Sabine Glasmeyer
Zeugnis kann nicht gut bewertet werden

Volker Langenstein
Zeugnis ist sehr gut

3 Schülerspezifische Antworten.

S. 34 – 36 (Aufgaben zu Kapitel 2)

1 Das **Arbeitsrecht** umfasst die Bereiche individuelles und kollektives Arbeitsrecht.

2 Das **individuelle Arbeitsrecht** regelt die Rechtsbeziehung zwischen einzelnen Arbeitgebern und einzelnen Arbeitnehmern.

3 Wenn die gesetzlichen Vertreter (die Eltern) eines 17-Jährigen ihre Zustimmung verweigern, kann **kein Arbeitsvertrag** zustande kommen. Begründung:
§ 11 BBiG, Vertragsniederschrift, Absatz 2: „Die Niederschrift ist von den Auszubildenden, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen.“

4 Schülerspezifische Antwort.

Die **Gesetzmäßigkeiten** bezüglich

- Dienstort (oder auch Niederlassungen)
- Ausbildungsvergütung,
- Abgeltung von Mehrarbeit und
- geltende Kündigungsfristen für einen Ausbildungsvertrag sind dem BBiG und der geltenden AO zu entnehmen.

- 5 Schülerspezifische Antwort.
Die **darzustellenden Begriffe** erklären sich aus § 14 BBiG (Fürsorgepflicht, Lehrbuch S. 15/16) oder § 618 BGB (Arbeitsverhältnis, Lehrbuch S. 25/26 sowie 209), der Definition des § 3 Absatz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG, personenbezogene Daten) und § 630 BGB (Zeugnispflicht, Lehrbuch S. 16).
- 6 Schülerspezifische Antwort.
Die zugrunde liegenden Gesetzmäßigkeiten des BBiG und des BGB sollen mithilfe der Ausführungen im Lehrbuch oder der den Schülern zugänglichen Medien recherchiert werden. Die genannten Sachverhalte stellen generell die **folgenden Verstöße** dar:
- | | |
|--|-------------------------------------|
| a) Verstoß gegen Vergütungspflicht | d) Verstoß gegen Urlaubsanspruch |
| b) Verstoß gegen Fürsorgepflicht | e) Verstoß gegen Vergütungsanspruch |
| c) Verstoß gegen Lernortkooperation (Ferien) | f) Verstoß gegen Zeugnispflicht |
- 7 Die **Nebentätigkeit** des Mitarbeiters in einem Reisebüro ist nicht erlaubt. Begründung: „Kaufmännische Angestellte dürfen kein eigenes Handelsgewerbe aufnehmen ... im Hinblick auf eine Reisevermittlungstätigkeit würde auch ein Verstoß gegen das ... Wettbewerbsverbot vorliegen.“ (vgl. § 60 HGB Absatz 1).
- 8 Die **Kündigungsfrist** beträgt bei fünf Jahren Betriebszugehörigkeit zwei Monate, bei acht Jahren Betriebszugehörigkeit drei Monate, jeweils zum Monatsende.
- 9 Eine **Abmahnung** dient dazu, einen Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten hinzuweisen und bei weiteren Vorfällen ggf. eine Kündigung aufgrund des Fehlverhaltens aussprechen zu können.
- 10 Schülerspezifische Begründungen.
Generell gilt für eine **außerordentliche (auch fristlose) Kündigung**:
- Sie ist nicht gerechtfertigt, da sie zu spät nach dem Vorfall ausgesprochen wurde.
 - Sie ist hier nicht gerechtfertigt, es wird aber eine Abmahnung erfolgen.
 - Es kommt eventuell zu einer Abmahnung. Bei größerem Schaden für die Mitarbeiterin ist aber eine fristlose Kündigung der beiden Mitarbeiter gerechtfertigt.
- 11 Mit diesen **Fristen** kann den genannten Personen gekündigt werden:
- drei Monate
 - fünf Monate
 - erst vier Monate nach der Entbindung
 - zuerst nicht, denn Umsetzungsmöglichkeiten müssen überprüft werden
 - Kündigung nicht möglich
 - ordentliche Kündigung nicht möglich
 - fristlose Kündigung möglich
- 12 Schülerspezifische Antwort.
Beispiele für Nennungen sind: Diebstahl, *Mobbing*, Verletzung der Schweigepflicht.
- 13 Der Betriebsrat kann gemäß **Betriebsverfassungsgesetz** einer ordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche, einer außerordentlichen Kündigung binnen drei Tagen widersprechen. Außerdem ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören (§ 102 BetrVG). Eine **Kündigung ohne Anhörung** des Betriebsrates ist unwirksam!
Zusatzinformation: Der Betriebsrat kann der ordentlichen Kündigung gemäß § 102 Absatz 3 BetrVG widersprechen, wenn:
- der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
 - die Kündigung gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG verstößt,
 - der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
 - die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
 - eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.
- 14 Nach einer Arbeitszeit von sechs Stunden ist eine **Pause** von mindestens 60 Minuten zu gewähren.
- 15 Das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) bezieht auch **Väter** mit ein, sofern sie ihr Kind selbst betreuen.

16 Schülerspezifische Antwort.

Generell gilt: Das **Jugendarbeitsschutzgesetz** soll Jugendliche vor Überforderung und vor Gesundheitsschäden schützen.

17 Antworten zu § 16 JArbSchG:

- Nein, der Zeitausgleich für die Samstagsarbeit muss in anderer Form gewährleistet werden, da Berufsschulunterricht als ganzer Arbeitstag gilt.
- Bei volljährigen Auszubildenden ist eine Verrechnung möglich, da hier nur die effektive Schulzeit zuzüglich der Wegzeit von der Schule zum Ausbildungsplatz zählt.

S. 50 (Aufgaben zu Kapitel 3)

- Durch das Kontrollinstrument **Sozialversicherungsausweis** soll illegale Beschäftigung und Leistungsmisbrauch verhindert werden.
- Träger der Sozialversicherungen** sind juristische Personen des öffentlichen Rechts, wie gesetzliche Krankenkassen, Pflegekassen, die Deutsche Rentenversicherung Bund in Berlin, die Bundesagentur für Arbeit, Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand.
- Auf dem Weg **über die Krankenkassen** werden Arbeitnehmer zur Sozialversicherung angemeldet.
- Generell können krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer zwischen **Pflicht- und Ersatzkassen** wählen.
- Die gesetzliche Unfallversicherung berücksichtigt die **Gefahrenklasse** der speziellen Tätigkeit im Betrieb.
- Bei **ausgebliebener Anmeldung** durch den Arbeitgeber ist ein neuer Mitarbeiter automatisch bei der ansässigen Ortskrankenkasse (AOK) versichert.
- Schülerspezifische Antworten.
Lösungshilfen und -beispiele sind:
 - Die **demografische Entwicklung** führt dazu, dass die Zahl von Beitrags(ein)zahlern ständig abnimmt, während die Zahl von Leistungsempfängern ständig zunimmt.
 - Die Entwicklung in Deutschland bleibt gekennzeichnet von sinkenden Geburtenraten bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung.
 - Die durchschnittliche Rente wird immer geringer; sie fällt bis auf unter 50 % des Durchschnittsverdienstes (2015 noch 65 %).
 - Kapitalanlagen in Höhe der Rentenversicherungsbeiträge werden u. U. auf dem Kapitalmarkt besser verzinst.
 - Die eingezahlten Beiträge bekommt man nicht mehr zurück.
 - Die heutigen Rentner sollten stärker ihr privates Vermögen zur Bestreitung ihres Lebensabends einsetzen.

Zusatzaufgaben BPW (Aufgaben zu Kapitel 3.6)**Aufgaben zu Kapitel 3.4:**

8

Bruttolohn/ -gehalt		800,00 €
– Lohnsteuer (LSt)	entsprechend der persönlichen Verhältnisse des AN; siehe LSt-Tabellen	0,00 € wg. Grundfreibetrag
– Kirchensteuer (KiSt)	evangelisch od. römisch-katholisch (9 % der LSt)	0,00 €
– SolZ	(5,5 % der LSt)	0,00 €

Bruttolohn/ -gehalt		800,00 €
- RV hälftig AN/AG, 9,3% jeweils	74,40 €
- AV hälftig AN/AG, 2,5 % jeweils	10,00 €
- KV AN und AG je 7,75 % vom Bruttolohn)	62,00 €
- PV	1,525 % AN und AG (+ 0,25% für kinderlose AN über 23 Jahre)	14,20 €
Nettolohn/ -gehalt		639,40 €

- Hinweis: LSt, KiSt und SolZ fallen erst ab einer bestimmten Einkommenshöhe (Bruttoverdienst) an; aktueller Grundfreibetrag 9.168,00 € (764,00 € mtl.) für Ledige

9

a)

AN-Anteil

Brutto	LSt	KV	PV	RV	AV	AN-Anteil SV
2.377,50 €	265,33	184,26	42,20	221,11	29,72	477,29

AG-Anteil/Belastung

Brutto	LSt	KV	PV	RV	AV	AG-Anteil/Belastung
2.377,50 €	0,00	184,26	36,26	221,11	29,72	2.848,85

b)

AN-Anteil

Brutto	LSt	KV	PV	RV	AV	AN-Anteil SV
2.377,50 €	223,58	184,26	36,26	221,11	29,72	471,35

AG-Anteil

Brutto	LSt	KV	PV	RV	AV	AG-Anteil/Belastung
2.377,50 €	0,00	184,26	36,26	221,11	29,72	2.848,85

S. 64 (Aufgaben zu Kapitel 4)

- 1 Das **kollektive Arbeitsrecht** regelt die Rechtsbeziehung zwischen den Sozialpartnern.
- 2 Aufgaben der
 - öffentlich-rechtlichen Arbeitgebervereinigungen ist die berufsständische Vertretung von Arbeitgebern,
 - privatrechtlichen Arbeitgebervereinigungen ist die Wahrnehmung der gemeinschaftlichen sozialpolitischen Interessen der Arbeitgeber.
- 3 Schülerspezifische Antwort.
Generelle **Ziele von Gewerkschaften** sind die Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Lebensbedingungen von Arbeitnehmern.
- 4 Der definierte **Geltungsbereich** (räumlich, fachlich und persönlich) bindet alle Mitglieder der Tarifparteien an den abgeschlossenen Tarifvertrag.
- 5 Eine **Betriebsvereinbarung** kann einen Tarifvertrag nur ergänzen, nicht ersetzen, es sei denn, es gibt keinen gültigen Tarifvertrag (für die Branche oder den Betrieb).

- 6 Schülerspezifische Antworten.
Beispiele: organisierter Streik, Aussperrung
- 7 Die **Möglichkeiten der Schlichtung** sind privates und behördliches Schlichtungsverfahren.
- 8 **Günstigkeitsprinzip** bedeutet, dass z. B. eine Betriebsvereinbarung zu keiner Schlechterstellung gegenüber dem Tarifvertrag führen darf.
- 9 Nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind **unmittelbare Beteiligungsrechte** jedes einzelnen Arbeitnehmers Unterrichts-, Anhörungs-, Beschwerde- und Einsichtsrecht in die Personalakte. **Mittelbare Beteiligungsrechte** der Belegschaft sind das Wahlrecht von Betriebsratsmitgliedern und somit die Wahl einer (Arbeitnehmer-)Interessenvertretung.
- 10 Beschäftigt der Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer/-innen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder Auszubildende, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist eine **Jugend- und Auszubildendenvertretung** zu wählen.
- 11 Schülerspezifische Antwort.
Generell gilt: Betriebsratsmitglieder genießen umfassenden Kündigungsschutz, erhalten sachliche und räumliche Mittel und können bezahltes externes Fachwissen in Anspruch nehmen. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten sind sie mindestens 60 Stunden pro Jahr bezahlt freigestellt und haben Anspruch auf fünf Tage Schulung.

S. 68 (Aufgaben zu Kapitel 5)

- 1 Die **Rechtsordnung** hat die Aufgabe, einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen eines Individuums, einer sozialen Gruppe oder des Staates herbeizuführen.
- 2 Die **Formen des Rechts** sind: Gewohnheitsrecht, Gesetzesrecht, Vertragsrecht und Richterrecht.
- 3 Das **Privatrecht** regelt die Rechtsbeziehungen der Privatpersonen gegenüber anderen Staatsbürgern und privaten Einrichtungen untereinander nach dem Grundsatz der Gleichberechtigung. Im **öffentlichen Recht** gilt das Prinzip der Unterordnung unter die Staatsgewalt. Es regelt grundsätzlich die Rechtsbeziehungen zwischen einer Privatperson bzw. privaten Einrichtung zum Staat und seinen Einrichtungen.
- 4 Das öffentliche Recht wird durch **Verwaltungsanweisungen** vollzogen.
- 5 Schülerspezifische Antwort.
Beispiele sind: Steuerrecht, Sozialrecht, Strafrecht, Verwaltungsrecht.

S. 77 (Aufgaben zu Kapitel 6.1)

- 1 **Reisebüros sind Einzelunternehmen** aus Gründen der Sicherheit bei der Fremdfinanzierung (erfolgt häufig über das Privatvermögen), wegen der kleinen Mitarbeiterzahl usw.
- 2 Die **Vor- und Nachteile des Einzelunternehmertums**:
Vorteil – höhere Bonität; Nachteil – Haftung auch mit dem gesamten Privatvermögen; für die Gläubiger – Sicherheit durch uneingeschränkte Haftung von Geschäfts- und Privatvermögen.
- 3 Schülerspezifische Antwort.
Lösungsbeispiele: Mein kleines Reisebüro e. K., Alina Bilstein Reisen e. K., Alinas Reiseshop e. K., Reisebüro Bilstein e. K.
- 4 Der Reisemittler erfüllt folgende Kriterien eines **Gewerbetreibenden**:
 - die Tätigkeit ist nicht verboten,
 - die Tätigkeit wird mit der Absicht Gewinn zu erzielen unternommen,
 - die Tätigkeit ist auf Dauer angelegt (das tatsächliche Ende nach kurzer Zeit ist nicht entscheidend, nur die Absicht zählt!),
 - die Tätigkeit wird selbstständig ausgeübt (es existiert kein Arbeitsverhältnis),
 - er/sie übt keine Urproduktion (z. B. in Land- und Forstwirtschaft) aus,

Bildquellenverzeichnis

Brauner, Angelika, Hohenpeißenberg: 30

Hild, Claudia, Angelburg: 22, 29, 111

Cover:

stock.adobe.com, Dublin: VadimGuzhva

Wir arbeiten sehr sorgfältig daran, für alle verwendeten Abbildungen die Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber zu ermitteln. Sollte uns dies im Einzelfall nicht vollständig gelungen sein, werden berechnete Ansprüche selbstverständlich im Rahmen der üblichen Vereinbarungen abgegolten.