Recht und Steuern · Kapitel 2

Handels-, Wettbewerbs- und Arbeitsrecht

Wirtschaftsbezogene Qualifikationen für Geprüfte Wirtschafts-, Industrie- und Technische Fachwirte (IHK)



Vorlesungsfolien · kostenloser Download

Die Prüfung im Überblick

75
Minuten Bearbeitungszeit

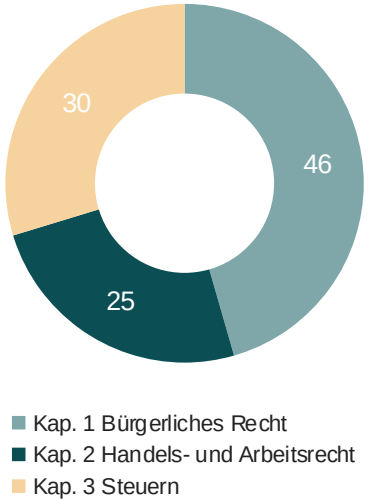
6
situationsbezogene Aufgaben

100
Punkte maximal, bestanden ab 50

Was Sie erwartet

- Meist vier Aufgaben aus dem Recht und zwei aus den Steuern, alle zu einem beschriebenen Unternehmen
- Fast jede Teilaufgabe verlangt Ergebnis, Rechtsvorschrift und Begründung mit Bezug zur Situation
- Welche Gesetzestexte erlaubt sind, steht in der Einladung Ihrer IHK
- Bewertet wird nach dem Rechtsstand zum Prüfungstermin

Punkteanteil je Kapitel



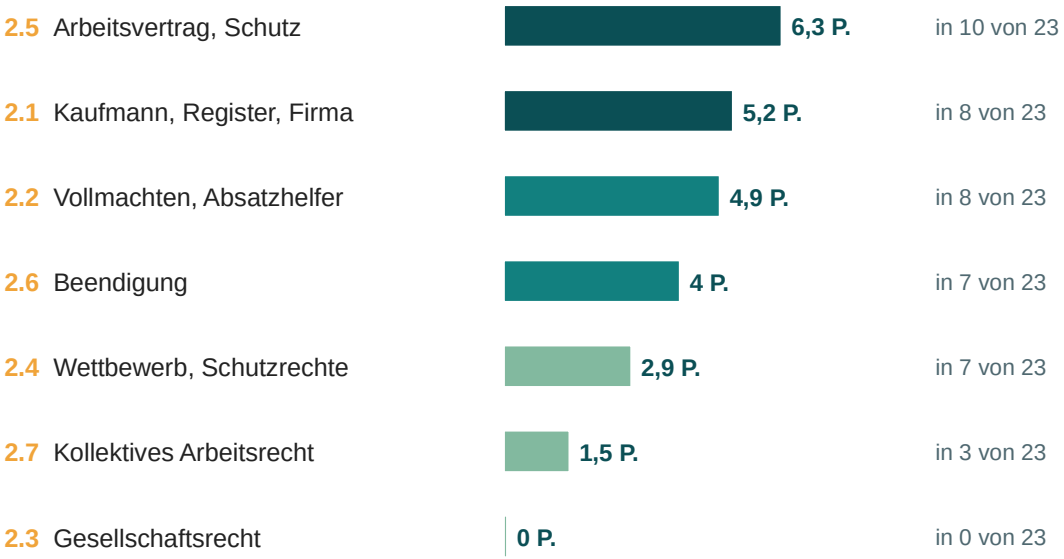
Eigene Auswertung der letzten 23 IHK-Prüfungen von 2015 bis 2026, Ø Punkte je Prüfung. Keine Prognose für künftige Prüfungen.

Fahrplan durch Kapitel 2

2.1	**Kaufmann, Handelsregister und Firma**	Gewerbe, Kaufmannsarten, Handelsregister, Firma, Geschäftsbriefe	**Ø 5,2 P. · in 8 von 23**
2.2	**Vollmachten, Absatzhelfer und Handelsgeschäfte**	Prokura, Handlungsvollmacht, Handelsvertreter, Kommissionär, Makler, § 377 HGB	**Ø 4,9 P. · in 8 von 23**
2.3	**Gesellschaftsrecht**	Rechtsformwahl, GbR, OHG, KG, GmbH, UG, AG, GmbH & Co. KG	**Ø 0 P. · in 0 von 23**
2.4	**Wettbewerbsrecht, Schutzrechte und Datenschutz**	UWG, Werbung per Telefon und E-Mail, Kartellrecht, Schutzrechte, DSGVO	**Ø 2,9 P. · in 7 von 23**
2.5	**Arbeitsvertrag und Arbeitnehmerschutz**	Arbeitsvertrag, Befristung, Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung, Schutzgesetze, Zeugnis	**Ø 6,3 P. · in 10 von 23**
2.6	**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**	Kündigungsfristen, Kündigungsschutz, Abmahnung, fristlose Kündigung, Betriebsrat	**Ø 4 P. · in 7 von 23**
2.7	**Kollektives Arbeitsrecht**	Tarifvertrag, Betriebsrat, Mitbestimmungsrechte, Aufsichtsrat	**Ø 1,5 P. · in 3 von 23**

Kapitel 2 im Prüfungskontext

Ø Punkte je Abschnitt in den letzten 23 IHK-Prüfungen von 2015 bis 2026



Kapitel 2 bringt im Durchschnitt rund 25 von 100 Punkten. Eigene Auswertung, Richtwert, keine Garantie.

Dauerbrenner in Kapitel 2

- **10×** Handelsregister
- **6×** Kündigung und Kündigungsfristen
- **6×** Kündigungsschutz
- **6×** Unlauterer Wettbewerb (UWG)
- **5×** Prokura und Handlungsvollmacht
- **4×** Kaufmann, Handelsgeschäfte
- **4×** Arbeitsvertrag und Nachweis
- **3×** Befristung, Betriebsrat, Urlaub

So setzen Sie Schwerpunkte

- Handelsregister und Prokura sicher können
- Kündigungen mit Datum und Norm durchrechnen
- UWG-Fälle am Anhang „schwarze Liste“ prüfen

Unser Fallunternehmen: LumaTec

LumaTec Leuchten GmbH & Co. KG
LED-Leuchten für Büro, Industrie und Smart Home

Sitz	**Nürnberg**
Mitarbeitende	**260, tarifgebunden, Betriebsrat mit 9 Mitgliedern**
Umsatz	**55 Mio. €**
Vertrieb	**Großhandel, Handelsvertreter, Online-Shop**

Wer bei LumaTec mitspielt

Person	Funktion	Typische Themen
Katrin Wolf	Geschäftsführerin der Komplementär-GmbH	Gesellschaftsrecht, Register
Daniel Stein	Prokurist, Leiter Finanzen	Prokura, Verträge
Sabine Kraus	Personalleiterin	Arbeitsverträge, Kündigungen
Mehmet Yıldız	Vertriebsleiter	Handelsvertreter, UWG
Thomas Beck	Betriebsratsvorsitzender	Mitbestimmung
Julia Engel	Handelsvertreterin	Provision, Ausgleich
Lea Hofmann	Auszubildende, 16	Jugendarbeitsschutz

Warum ein Fallunternehmen?: Jede IHK-Prüfung beschreibt ein Unternehmen, und alle Aufgaben spielen dort. Wer die Regeln an einem durchgehenden Beispiel übt, erkennt sie in der Prüfung schneller wieder.

2.1

Kaufmann, Handelsregister und Firma

Wer Kaufmann ist und was im Register steht



Wer ist Kaufmann?

2.1

Art	Wer	Eintragung	Beispiel aus der Prüfung
Istkaufmann (§ 1 HGB)	Gewerbe mit kaufmännischem Geschäftsbetrieb	deklaratorisch	Einzelunternehmerin, 120 Mitarbeiter, 12 Mio. € Umsatz
Kannkaufmann (§ 2)	Kleingewerbe	konstitutiv	Imbiss, Kiosk, kleiner Onlinehandel
Land- und Forstwirt (§ 3)	auch bei großem Betrieb nur durch Eintragung	konstitutiv	Großbauer mit 9.000 ha, nicht eingetragen: kein Kaufmann
Kaufmann kraft Eintragung (§ 5)	eingetragen, obwohl kein Handelsgewerbe (mehr)	Rechtsschein	Inhaberin verkauft nur noch Restbestände
Formkaufmann (§ 6)	Handelsgesellschaften	konstitutiv	GmbH, AG, auch gGmbH (§ 13 Abs. 3 GmbHG)

Merke: Kein Kaufmann sind Freiberufler wie Ärzte, Anwälte oder Steuerberater. Folgen der Kaufmannseigenschaft: Buchführungspflicht (§ 238), Rügepflicht (§ 377), formfreie Bürgschaft (§ 350), Prokura möglich.

Handelsregister

2.1

Eintragungspflichtig

- Firma, Sitz, Inhaber bzw. Gesellschafter
- Gründung einer OHG oder KG (§ 106)
- Prokura und ihr Erlöschen (§ 53)
- Geschäftsführer und Kapital der GmbH

Nur eintragungsfähig

- Haftungsausschluss bei Eintritt in ein Einzelunternehmen (§ 28 Abs. 2)
- Haftungsausschluss bei Firmenfortführung (§ 25 Abs. 2)
- Kannkaufmann (§ 2)

Nicht eintragungsfähig

- Handlungsvollmacht
- Innenbeschränkungen der Prokura
- GbR (Gesellschaftsregister), eG, PartG, stille Gesellschaft

Publizität (§ 15 HGB)

Negativ (Abs. 1): Eine nicht eingetragene Tatsache kann einem gutgläubigen Dritten nicht entgegengehalten werden, z. B. der widerrufene, aber noch eingetragene Prokurist.

Positiv (Abs. 2, 3): Eingetragenes muss jeder nach 15 Tagen gegen sich gelten lassen. Falsch Bekanntgemachtes darf ein Gutgläubiger für sich nutzen.

Die Firma

2.1

Begriff (§ 17)

Name, unter dem der Kaufmann seine Geschäfte betreibt und unterschreibt

Arten

Personen-, Sach-, Fantasie- oder Mischfirma, z. B. „LumaTec Leuchten GmbH & Co. KG“

Grundsätze (§ 18)

Unterscheidungskraft, keine Irreführung, Firmenausschließlichkeit am Ort (§ 30)

Rechtsformzusatz (§ 19)

e. K., OHG, KG, GmbH, bei fehlender natürlicher Person als Vollhafter Hinweis auf die Haftungsbeschränkung

Geschäftsbriefe

Rechtsform, Sitz, Registergericht und Registernummer angeben (§ 37a HGB, für OHG und KG § 125 HGB, für die GmbH § 35a GmbHG).

Falle: Zusätze wie „International“ oder „Zentrum“ ohne entsprechende Größe sind irreführend und unzulässig.

2.2

Vollmachten, Absatzhelfer und Handelsgeschäfte

Wer für den Kaufmann handelt und welche Sonderregeln gelten



Prokura und Handlungsvollmacht

2.2

Merkmal	Prokura (§§ 48–53 HGB)	Handlungsvollmacht (§ 54 HGB)
Wer erteilt	nur Inhaber oder gesetzlicher Vertreter, ausdrücklich	jeder Kaufmann, auch der Prokurist, formlos
Umfang	alle Geschäfte irgendeines Handelsgewerbes	gewöhnliche Geschäfte dieses Betriebs (General-, Art-, Einzelvollmacht)
Grundstücke	kaufen ja, verkaufen und belasten nur mit Sonderbefugnis (§ 49 Abs. 2)	nur mit Sonderbefugnis, ebenso Darlehen, Wechsel, Prozesse
Nicht erlaubt	Grundlagengeschäfte: Prokura erteilen, Bilanz und Steuererklärung unterschreiben, Insolvenzantrag, Geschäft verkaufen	alles Ungewöhnliche
Register	eintragungspflichtig, wirkt deklaratorisch	nicht eintragungsfähig



Merke: Innenbeschränkungen der Prokura (z. B. Limit 100.000 €) gelten nicht gegenüber Dritten (§ 50). Zeichnung: Prokurist „ppa.“ (§ 51), Handlungsbevollmächtigter „i. V.“ (§ 57).

Absatzhelfer und Schweigen im Handel

2.2

Handelsvertreter
§ 84 HGB

- selbständig, ständig betraut
- vermittelt oder schließt im fremden Namen ab
- Pflichten: bemühen, Interessen wahren, berichten (§ 86), Geheimnisse wahren (§ 90)
- Provision und Ausgleichsanspruch (§ 89b)

Kommissionär
§ 383 HGB

- handelt im eigenen Namen
- für fremde Rechnung
- erhält Provision

Handelsmakler
§ 93 HGB

- vermittelt Verträge über Waren oder Wertpapiere
- nicht ständig beauftragt
- Lohn von beiden Seiten möglich

Merke: Schweigen ist keine Annahme. Ausnahmen: kaufmännisches Bestätigungsschreiben ohne unverzüglichen Widerspruch und § 362 HGB bei laufender Geschäftsverbindung.

Handelsgeschäfte und Rügepflicht

2.2

Regel unter Kaufleuten	Norm
Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns	§ 347 HGB
Vertragsstrafe wird nicht herabgesetzt	§ 348
Bürgschaft formfrei, keine Einrede der Vorausklage	§§ 349, 350
Zinsen 5 % bei beiderseitigen Handelsgeschäften	§ 352
Schweigen auf Bestätigungsschreiben gilt als Zustimmung	§ 346 (Handelsbrauch)
Selbsthilfeverkauf bei Annahmeverzug	§ 373
Fixhandelskauf: Rücktritt ohne Frist	§ 376

1 **Untersuchen**
unverzüglich nach Ablieferung, so weit tunlich

2 **Rügen**
offene Mängel sofort, versteckte unverzüglich nach Entdeckung

3 **Folge**
ohne Rüge gilt die Ware als genehmigt (§ 377 Abs. 2, 3)

Merke: § 377 HGB gilt nur, wenn der Kauf für **beide** Seiten ein Handelsgeschäft ist. Die rechtzeitige Absendung der Rüge genügt (§ 377 Abs. 4).

2.3

Gesellschaftsrecht



Von der GbR bis zur GmbH & Co. KG

Rechtsform wählen: die Kriterien

2.3

Haftung

persönlich und unbeschränkt oder nur mit dem Gesellschaftsvermögen

Kapital

Mindestkapital, Zugang zu Eigen- und Fremdkapital

Leitung

wer führt die Geschäfte und vertritt nach außen

Steuern

Einkommensteuer der Gesellschafter oder Körperschaftsteuer der Gesellschaft

LumaTec als GmbH & Co. KG

Komplementärin ist die LumaTec Verwaltungs-GmbH: Sie haftet unbeschränkt, aber nur mit ihrem Vermögen. Die Familie Wolf und der Investor sind Kommanditisten und haften nur bis zur Einlage. Die KG ist Personengesellschaft, für die Gewinne zahlen die Gesellschafter Einkommensteuer.

Merke: Weitere Kriterien: Gewinn- und Verlustverteilung, Publizität, Gründungsaufwand und Mitbestimmung. Seit 2024 kann sich eine GbR ins Gesellschaftsregister eintragen lassen (eGbR).

Gesellschaftsformen kompakt

2.3

Form	Gründung	Haftung	Vertretung
GbR	formfrei, mindestens 2; Eintragung ins Gesellschaftsregister freiwillig (eGbR)	Gesellschafter persönlich, unbeschränkt	alle gemeinsam, wenn nichts vereinbart
OHG	Handelsgewerbe, Eintragung Pflicht	alle unbeschränkt, gesamtschuldnerisch (§ 126 HGB)	jeder allein (§ 124)
KG	wie OHG	Komplementär unbeschränkt, Kommanditist bis zur Einlage	nur Komplementäre (§ 170)
GmbH	Notar, 25.000 € Stammkapital, entsteht mit Eintragung	nur Gesellschaftsvermögen	Geschäftsführer
UG (haftungsbeschränkt)	ab 1 €, Rücklage 25 % des Gewinns	nur Gesellschaftsvermögen	Geschäftsführer
AG	Notar, 50.000 € Grundkapital	nur Gesellschaftsvermögen	Vorstand, Aufsicht durch Aufsichtsrat

Achtung: Seit dem MoPeG (2024) steht die Gesellschafterhaftung in § 126 HGB (früher § 128). Alte Lösungen zitieren noch die alten Nummern.

2.4

Wettbewerbsrecht, Schutzrechte und Datenschutz

Wo der Wettbewerb Grenzen hat und was geschützt ist



UWG: Was unlauter ist

2.4

Schwarze Liste

immer unzulässig (Anhang zu § 3 Abs. 3), z. B. gesetzliche Rechte als Besonderheit bewerben, Lockangebote

Aggressiv (§ 4a)

Belästigung, Nötigung, unzulässige Beeinflussung

Irreführend (§ 5)

falsche Angaben, z. B. „Made in Germany“ auf Ware aus China (§ 5 Abs. 2 Nr. 1)

Vergleichend (§ 6)

erlaubt, wenn objektiv, nachprüfbar und nicht herabsetzend

Aus der Prüfung: F 2023: „24 Monate Gewährleistung“ als besonderer Vorteil beworben. Das ist nur die gesetzliche Pflicht, also stets unzulässig (Anhang Nr. 10). Unlauter ist ein Verhalten nur, wenn es eine geschäftliche Handlung ist (§ 2 Abs. 1 Nr. 2).

UWG: Werbung per Telefon und E-Mail

2.4

Telefon

- Verbraucher: nur mit vorheriger ausdrücklicher Einwilligung (§ 7 Abs. 2 Nr. 1)
- Unternehmer: mutmaßliche Einwilligung genügt
- Einwilligung dokumentieren und 5 Jahre aufbewahren (§ 7a)

E-Mail, Fax

- grundsätzlich nur mit vorheriger ausdrücklicher Einwilligung (§ 7 Abs. 2 Nr. 2)
- Ausnahme Bestandskunden: eigene ähnliche Waren, Hinweis auf Widerspruch (§ 7 Abs. 3)

Rechtsfolgen

- Beseitigung und Unterlassung (§ 8), Abmahnung (§ 13)
- Schadensersatz (§ 9), auch für Verbraucher (§ 9 Abs. 2)
- Gewinnabschöpfung (§ 10)
- Klage: Landgericht am Sitz des Beklagten (§ 14)

Merke: Anspruchsberechtigt sind Mitbewerber, Wirtschaftsverbände, Verbraucherverbände sowie IHK und Handwerkskammern (§ 8 Abs. 3).

Kartellrecht (GWB)

2.4

Kartellverbot

Absprachen über Preise, Gebiete oder Quoten sind verboten (§ 1). Freigestellt, wenn Verbraucher angemessen beteiligt werden (§ 2); Mittelstandskartelle (§ 3).

Fusionskontrolle

Zusammenschlüsse über bestimmten Umsatzschwellen anmelden; das Bundeskartellamt untersagt, wenn wirksamer Wettbewerb erheblich behindert wird (§§ 35, 36).

Missbrauchsaufsicht

Marktbeherrschende Unternehmen dürfen ihre Stellung nicht missbrauchen (§§ 18, 19), z. B. durch überhöhte Preise oder Liefersperren.

Merke: Folgen eines Kartells: Bußgelder bis 10 % des Konzernumsatzes, Schadensersatz für Geschädigte (§ 33a). Zuständig ist das Bundeskartellamt, bei EU-weiter Wirkung die EU-Kommission.

Schutzrechte und Datenschutz

2.4

Schutzrecht	Schützt	Dauer
Patent	technische Erfindung: neu, erfinderisch, gewerblich anwendbar	20 Jahre
Gebrauchsmuster	technische Erfindung, ohne Prüfung eingetragen	10 Jahre
Design	Form und Farbe eines Produkts	bis 25 Jahre
Marke	Zeichen zur Unterscheidung von Waren	10 Jahre, beliebig verlängerbar
Urheberrecht	Werke, auch Software; entsteht ohne Eintragung	70 Jahre nach dem Tod

Datenschutz (DSGVO, BDSG)

Verarbeitung nur mit Rechtsgrundlage (Art. 6): Einwilligung, Vertrag, rechtliche Pflicht, berechtigtes Interesse

Rechte der Betroffenen: Auskunft, Berichtigung, Löschung (Art. 15–17)

Datenpanne binnen 72 Stunden melden (Art. 33)

Datenschutzbeauftragter ab 20 Personen, die ständig Daten verarbeiten (§ 38 BDSG)

Bußgeld bis 20 Mio. € oder 4 % des Jahresumsatzes

LumaTec: LumaTec lässt das Gehäuse der neuen Leuchte als Design und den Namen „LumaPanel“ als Marke eintragen; die Steuerungssoftware ist ohne Eintragung urheberrechtlich geschützt.

2.5

Arbeitsvertrag und Arbeitnehmerschutz

Vom Arbeitsvertrag bis zum Zeugnis



Arbeitsvertrag und Rangfolge

1. **Gesetz**
   Mindestbedingungen, z. B. Urlaub, Mindestlohn 13,90 € (2026)
2. **Tarifvertrag**
   gilt für Mitglieder von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband
3. **Betriebsvereinbarung**
   zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 77 BetrVG)
4. **Arbeitsvertrag**
   Günstigkeitsprinzip: Die bessere Regel für den Arbeitnehmer gilt

Form und Nachweis

Der Arbeitsvertrag ist formfrei (§ 105 GewO).

Nachweisgesetz: Name, Entgelt, Arbeitszeit spätestens am 1. Arbeitstag, weitere Angaben binnen 7 Tagen bzw. 1 Monat.

Seit 2025 genügt Textform, außer in Branchen nach § 2a SchwarzArbG (z. B. Bau, Gastronomie).

Unzulässige Klauseln (z. B. dauerhaft 10 Stunden täglich) sind nichtig (§ 134 BGB), der übrige Vertrag bleibt.



Merke: Unzulässige Fragen im Vorstellungsgespräch (etwa nach einer Schwangerschaft) darf die Bewerberin falsch beantworten, eine Anfechtung nach § 123 BGB scheidet dann aus.

Befristete Arbeitsverträge

2.5

Ohne Sachgrund
§ 14 Abs. 2 TzBfG

- höchstens 2 Jahre
- höchstens 3 Verlängerungen innerhalb dieser Zeit
- nicht bei Vorbeschäftigung beim selben Arbeitgeber (BVerfG 2018: nur bei sehr lange zurückliegender Tätigkeit Ausnahme)
- Neugründung: 4 Jahre (Abs. 2a); ab 52 Jahren: 5 Jahre (Abs. 3)

Mit Sachgrund
§ 14 Abs. 1 TzBfG

- vorübergehender Bedarf, Vertretung, Erprobung, Anschluss an Ausbildung, Eigenart der Arbeit u. a.
- Dauer und Zahl der Verlängerungen nicht begrenzt
- auch bei Vorbeschäftigung zulässig

Prüfungstipp: Befristung immer schriftlich vor Arbeitsbeginn (§ 14 Abs. 4), sonst gilt der Vertrag als unbefristet (§ 16). Ordentlich kündbar nur, wenn vereinbart (§ 15 Abs. 4).

Arbeitszeit, Urlaub, Jugendschutz

2.5

Arbeitszeit (ArbZG)

- 8 Stunden werktäglich, bis 10, wenn im Schnitt von 6 Monaten 8 (§ 3)
- Pause 30 Min. ab 6 Std., 45 Min. ab 9 Std. (§ 4)
- Ruhezeit 11 Stunden (§ 5)
- Zeiterfassung ist Pflicht (BAG 2022)

Urlaub (BUrlG)

- 24 Werktage = 20 Arbeitstage bei 5-Tage-Woche (§ 3)
- voller Anspruch nach 6 Monaten (§ 4)
- Krankheit im Urlaub wird nicht angerechnet (§ 9)
- Verfall nur nach Hinweis des Arbeitgebers, Übertragung bis 31.03.

Jugendliche (JArbSchG)

- höchstens 8 Std. täglich, 40 wöchentlich (§ 8)
- Pause 30 Min. ab 4,5 Std., 60 ab 6 Std. (§ 11)
- keine Nachtarbeit 20 bis 6 Uhr (§ 14)
- Urlaub 25 bis 30 Werktage (§ 19)

Prüfungstipp: Fehltage wegen unentschuldigten Fehlens dürfen nicht mit dem Urlaub verrechnet werden. Folge: kein Lohn für diese Tage, dazu Abmahnung.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

2.5

6 Wochen

Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit (§ 3 Abs. 1 EFZG)

4 Wochen

Wartezeit ab Beginn des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3)

> 3 Tage

ärztliche Bescheinigung spätestens am folgenden Arbeitstag (§ 5 Abs. 1)

Neue oder dieselbe Krankheit?

Neue Krankheit: neue 6 Wochen. Dieselbe Krankheit: neuer Anspruch erst nach 6 Monaten ohne sie oder 12 Monate nach Beginn der ersten.

eAU seit 2023

Der Arbeitgeber ruft die Bescheinigung bei der Krankenkasse ab. Der Arbeitnehmer muss sich trotzdem sofort krankmelden und ärztlich feststellen lassen.

Merke: Wer grob fahrlässig handelt (z. B. Unfall mit Alkohol), hat keinen Anspruch. Ohne Nachweis darf der Arbeitgeber die Zahlung verweigern, bis er vorliegt (§ 7).

Mutterschutz und Arbeitszeugnis

2.5

Mutterschutz (MuSchG)

- Schutzfrist 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt (§ 3), nach der Geburt absolutes Beschäftigungsverbot
- keine Nachtarbeit 20 bis 6 Uhr ohne Genehmigung (§ 5), keine Mehrarbeit (§ 4)
- Kündigungsverbot bis 4 Monate nach Entbindung (§ 17)
- seit 06/2025 Schutzfristen auch nach Fehlgeburt ab der 13. Woche

Arbeitszeugnis

- Anspruch bei Beendigung (§ 630 BGB, § 109 GewO, § 16 BBiG)
- einfach: Art und Dauer der Tätigkeit
- qualifiziert auf Verlangen: zusätzlich Leistung und Verhalten
- wahr, klar, wohlwollend, keine Geheimcodes
- seit 2025 elektronisch mit Einwilligung möglich

Merke: Das Zeugnis muss wahr und wohlwollend sein. Wer ein besseres Zeugnis will, klagt vor dem Arbeitsgericht.

2.6

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Fristen, Kündigungsschutz und fristlose Kündigung



Kündigungsfristen

2.6

Beschäftigt seit	Frist für den Arbeitgeber (§ 622 Abs. 2 BGB)
bis 2 Jahre	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende (Grundfrist, Abs. 1)
2 Jahre	1 Monat zum Monatsende
5 Jahre	2 Monate
8 Jahre	3 Monate
10 Jahre	4 Monate
12 Jahre	5 Monate
15 Jahre	6 Monate
20 Jahre	7 Monate zum Monatsende

Was noch gilt

Der Arbeitnehmer kündigt immer mit der Grundfrist.

Probezeit (höchstens 6 Monate): 2 Wochen (§ 622 Abs. 3).

Kündigung nur schriftlich, keine E-Mail (§ 623).

Die Frist beginnt mit Zugang der Kündigung.

Klage gegen eine Kündigung: 3 Wochen (§ 4 KSchG).



Rechenbeispiel: Zugang am 20.03., Betriebszugehörigkeit 6 Jahre: 2 Monate zum Monatsende, also Ende 31.05.

Kündigungsschutz

2.6

Allgemein: KSchG

- mehr als 10 Arbeitnehmer im Betrieb (§ 23) und mehr als 6 Monate beschäftigt (§ 1)
- Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein: personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt
- verhaltensbedingt meist erst nach Abmahnung
- betriebsbedingt mit Sozialauswahl: Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung

Besonderer Schutz

- Schwangere bis 4 Monate nach Entbindung (§ 17 MuSchG), auch in der Probezeit
- Elternzeit (§ 18 BEEG)
- Schwerbehinderte: Zustimmung des Integrationsamts (§ 168 SGB IX)
- Betriebsratsmitglieder (§ 15 KSchG)
- Auszubildende nach der Probezeit nur aus wichtigem Grund (§ 22 BBiG)

Prüfungstipp: In der Prüfung zuerst prüfen, ob das KSchG überhaupt gilt. In Kleinbetrieben genügen die Kündigungsfrist und die Schriftform.

Fristlose Kündigung und Abmahnung

2.6

1. **Wichtiger Grund (§ 626 Abs. 1 BGB)**
   Fortsetzung bis zum Fristende unzumutbar, z. B. Diebstahl, Arbeitszeitbetrug, Tätlichkeit

2. **Frist: 2 Wochen ab Kenntnis (§ 626 Abs. 2)**
   Wer länger wartet, verliert das Recht zur fristlosen Kündigung

3. **Betriebsrat anhören (§ 102 BetrVG)**
   ohne Anhörung unwirksam; Bedenken gegen eine fristlose Kündigung binnen 3 Tagen

4. **Schriftform (§ 623)**
   eigenhändig unterschrieben, Zugang nachweisbar

Abmahnung

Rüge: genaues Fehlverhalten benennen

Hinweis: welches Verhalten erwartet wird

Warnung: Kündigung droht im Wiederholungsfall

Formfrei, aus Beweisgründen schriftlich; bei schweren Verstößen entbehrlich.

So fragt die IHK: Drei Kündigungen

Situation

Arbeits- und Tarifvertrag enthalten keine abweichenden Fristen. 1. Lagerist Neumann, seit 01.04.2019, abgemahnt wegen Verspätungen, erneut mehrfach zu spät; Übergabe der Kündigung am Montag, 30.11.2026. 2. Lagerhelfer Sauer, seit 01.09.2026 mit sechs Monaten Probezeit; Übergabe am Freitag, 04.12.2026. 3. Buchhalterin Berg, seit 2014, kündigt selbst; Zugang am Montag, 16.11.2026.

Aufgabe 18 Punkte

a) Berechnen Sie jeweils das Ende des Arbeitsverhältnisses.

b) Prüfen Sie, ob die Kündigung von Neumann sozial gerechtfertigt sein kann.

c) Was muss LumaTec formell beachten?

d) Nennen Sie Gericht und Klagefrist für Neumann.

Lösungsskizze

a) Neumann: 2 Monate zum Monatsende → 31.01.2027. Sauer: Probezeit 2 Wochen → 18.12.2026. Berg: Grundfrist 4 Wochen zum 15./Monatsende → 15.12.2026 (§ 622 BGB).

b) KSchG gilt; verhaltensbedingt nach einschlägiger Abmahnung, negative Prognose, Abwägung → kann gerechtfertigt sein.

c) Betriebsrat vorher anhören, auch in der Probezeit (§ 102 BetrVG); Schriftform (§ 623 BGB); Zugang beweisen.

d) Arbeitsgericht Nürnberg, 3 Wochen ab Zugang → 21.12.2026 (§ 4 KSchG).

Punkte holen: Die verlängerten Fristen des § 622 Abs. 2 gelten nur für Kündigungen durch den Arbeitgeber. Bei der Eigenkündigung zählt die Grundfrist.

Prüfungsthema in 10 von 23 Prüfungen (bis 22 Punkte) · Übungsaufgabe aus dem Arbeits- und Übungsbuch, Kapitel 2, Ebene 2, Aufgabe 7

2.7

Kollektives Arbeitsrecht



Betriebsrat, Tarifvertrag und Mitbestimmung

Betriebsrat: Größe und Rechte

2.7

Arbeitnehmer	5–20	21–50	51–100	101–200	201–400
Mitglieder (§ 9)	1	3	5	7	9

Wahl ab 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, davon 3 wählbar (§ 1). Wahlrecht ab 16 Jahren (§ 7). Freistellung eines Mitglieds ab 200 Arbeitnehmern (§ 38).

Unterrichtung, Beratung	Personalplanung (§ 92), Bauvorhaben (§ 90)
Anhörung	jede Kündigung (§ 102), sonst unwirksam
Zustimmungsverweigerung	Einstellung, Versetzung ab 21 AN (§ 99)
Volle Mitbestimmung	Arbeitszeit, Urlaubsplan, Überwachung, Sozialeinrichtungen (§ 87): sonst Einigungsstelle (§ 76)

Aus der Prüfung: F 2023 mit 150 Arbeitnehmern: 7 Mitglieder, keine Freistellung, Kita-Gebühren nur mit Zustimmung oder Spruch der Einigungsstelle.

Tarifvertrag und Mitbestimmung

2.7

Tarifvertrag (TVG)

- Parteien: Gewerkschaft und Arbeitgeberverband (Flächentarif) oder einzelner Arbeitgeber (Haustarif)
- Mantel- und Entgelttarifvertrag
- gilt bei beiderseitiger Tarifbindung (§ 3) oder nach Allgemeinverbindlicherklärung (§ 5)
- Friedenspflicht während der Laufzeit; Streik erst danach, meist nach Urabstimmung

Unternehmensmitbestimmung

DrittelbG: Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Arbeitnehmern, ein Drittel des Aufsichtsrats

MitbestG: mehr als 2.000 Arbeitnehmer, Hälfte des Aufsichtsrats; Vorsitz hat Doppelstimme

Montanmitbestimmung: Kohle und Stahl, voll paritätisch

- Betriebsrat: Mitbestimmung im Betrieb; Aufsichtsrat: im Unternehmen

LumaTec: LumaTec ist tarifgebunden: Der Tarifvertrag gilt für alle Gewerkschaftsmitglieder. Eine Unternehmensmitbestimmung im Aufsichtsrat gibt es mit 260 Beschäftigten nicht.

Achtung: alte Lösungen, neues Recht

Thema	In alten Lösungen	Heute (Stand November 2026)
OHG-Haftung	§ 128 HGB	§ 126 HGB (MoPeG 2024)
GbR	nicht registerfähig	Gesellschaftsregister, eGbR (seit 2024)
Nachweis der Arbeitsbedingungen	Schriftform	Textform genügt, außer § 2a SchwarzArbG (seit 2025)
Krankmeldung	gelber Schein	eAU (seit 2023)
Mindestlohn	12,82 € (2025)	13,90 € (2026)
Arbeitszeugnis	nur Papier	elektronisch mit Einwilligung (seit 2025)



Merke: Ältere Musterlösungen und Lehrbücher sind an diesen Stellen überholt. In der Prüfung zählt der Rechtsstand zum Prüfungstermin.

Prüfungstaktik Kapitel 2

1. **Kaufmann klären**
   Ist der Beteiligte Kaufmann? Davon hängen HGB-Regeln ab.

2. **Vertretung prüfen**
   Prokura, Handlungsvollmacht oder keine Vertretungsmacht?

3. **Register lesen**
   Eingetragen oder nicht? § 15 HGB anwenden.

4. **Kündigung durchrechnen**
   Frist nach § 622 BGB, Zugang, Ende mit Datum.

5. **Betriebsrat mitdenken**
   Anhörung und Mitbestimmung gehören in jede Personalaufgabe.

Zuletzt geprüft

F 2026	Mutter- und Jugendschutz
F 2026	Prokura, Vollmacht
F 2026	UWG
H 2025	Absatzhelfer
H 2025	Arbeitsgericht
H 2025	Kündigungsschutz
F 2025	Arbeitszeugnis
F 2025	Befristung

Das Wichtigste aus Kapitel 2

2.1	Istkaufmann, Kannkaufmann, Formkaufmann, Handelsregister und Publizität, Firma und Angaben auf Geschäftsbriefen
2.2	Prokura und Handlungsvollmacht, Handelsvertreter, Kommissionär und Makler, Handelsgeschäfte, Rügepflicht § 377 HGB
2.3	Kriterien der Rechtsformwahl, GbR, OHG, KG, GmbH, UG, AG und GmbH & Co. KG
2.4	Unlautere Werbung, Telefon- und E-Mail-Werbung, Kartellverbot und Fusionskontrolle, Schutzrechte, Datenschutz
2.5	Arbeitsvertrag und Rangfolge, Befristung, Arbeitszeit und Urlaub, Entgeltfortzahlung, Mutterschutz, Zeugnis
2.6	Kündigungsfristen nach § 622 BGB, Kündigungsschutz, Abmahnung, fristlose Kündigung, Anhörung des Betriebsrats
2.7	Betriebsrat und Beteiligungsrechte, Tarifvertrag, Friedenspflicht, Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Kapitel 2 geschafft

Viel Erfolg in der Prüfung!

Üben Sie Kapitel 2 mit dem Multiple-Choice-Training und rechnen Sie alle Beispiele noch einmal selbst nach.



Vorlesung auf YouTube



Folien kostenlos herunterladen



Multiple-Choice-Training

© 2026 Wolfgang Möckel · Fachwirt24. Alle Rechte vorbehalten. Diese Folien sind urheberrechtlich geschützt und nur für die eigene Prüfungsvorbereitung bestimmt. Vervielfältigung, Verbreitung, Bearbeitung oder öffentliche Zugänglichmachung, etwa in Seminarunterlagen, auf Lernplattformen oder Websites, nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung. Nutzung für Text und Data Mining und KI-Training vorbehalten (§ 44b UrhG).