

Tierisch wildes Lernen

Disclaimer

Die Lernmaterialien von Tierisch wildes Lernen wurden sorgfältig geprüft und nach bestem Wissen erstellt. Für die kostenlos angebotenen Zusammenfassungen und Vokabelkarten wird jedoch kein Anspruch auf Vollständigkeit, Aktualität, Qualität und Richtigkeit erhoben. Es wird keine Verantwortung für Schäden übernommen, die durch das Vertrauen auf die Inhalte dieser Lernmaterialien oder deren Gebrauch entstehen.

Urheberrecht

Die angebotenen Lernmaterialien auf Tierisch wildes Lernen unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes bedürfen meiner schriftlichen Zustimmung. Downloads und Kopien dieser Seite sind nur für den privaten, nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

Habe Spaß beim Lernen und denke immer daran: Du bist großartig!

Deine

Lara

Arbeitsrecht

Bewerbungsgespräch

→ Arbeitgeber darf aufgrund des im Grundgesetz verankerten Rechts auf Achtung und Entfaltung der Persönlichkeit im Bewerbungsgespräch nur nach solchen Gegebenheiten fragen, die objektiv geeignet sind, das Risiko, das für ihn als Arbeitgeber in einem Arbeitsvertrag liegt, zu erhöhen

erlaubt	nicht erlaubt
<ul style="list-style-type: none"> · Zeugnis-/Prüfungsnoten · beruflicher Werdegang/Berufswahl · Krankheit, nur wenn dies relevant für die Tätigkeit ist · Vermögensverhältnisse, nur bei leitenden Angestellten, Kassierern, Filialleiter · Lohn-/Gehaltspfändungen · Vorstrafen, nur wenn dies relevant für die Tätigkeit ist · Stärken/Schwächen 	<ul style="list-style-type: none"> · Intimsphäre, Wohnsituation · geplante Eheschließung/ Schwangerschaft · Religion, Ausnahme: konfessionelle Bindung des Unternehmens · Parteizugehörigkeit, Ausnahme: parteipolitische Bindung des Unternehmens · Gewerkschaftszugehörigkeit · Erkrankungen/Behinderungen, wenn diese nicht relevant für die Tätigkeit sind

Arbeitsvertrag = schuldrechtlicher gegenseitiger Austauschvertrag/Dienstvertrag

→ spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich abzuschließen

Pflichten des Arbeitnehmers = Rechte des Arbeitgebers	Pflichten des Arbeitgebers = Rechte des Arbeitnehmers
Hauptpflichten	
<p>Arbeitsleistung erbringen</p> <ul style="list-style-type: none"> · persönlich · nach den Weisungen des Arbeitgebers · in der vereinbarten Zeit und Art 	<p>Lohn zahlen</p> <ul style="list-style-type: none"> · in der vereinbarten Höhe · pünktlich zur vereinbarten Zeit · am vereinbarten Ort
Nebenpflichten	
<p><i>Treuepflicht</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Verschwiegenheit bei Betriebsgeheimnissen · Unterlassung von Rufschädigung · Verbot von Schmiergeldannahmen · Wettbewerbsverbot · Pflicht zur Anzeige drohender Schäden · Haftung für schuldhafte Herbeiführung von Schäden · Gehorsamspflicht 	<p><i>Fürsorgepflicht</i></p> <ul style="list-style-type: none"> · Beschäftigungspflicht · Schutz für Leben und Gesundheit · Schutz von Persönlichkeitsrechten/Datenschutz · Schutz des Eigentums des Arbeitnehmers · Gleichbehandlungspflicht · Abführen der Sozialabgaben · Pflicht zur Urlaubsgewährung · Zeugnispflicht

Inhalte des Arbeitsvertrags

- Name der Vertragsparteien mit Unterschriften
- Arbeitsinhalte/Tätigkeitsfeld
- allgemeine Pflichten
- Arbeitsort/Arbeitszeiten
- Geltungsdauer (befristet/unbefristet) → ggf. Ende des Arbeitsvertrages
- Probezeit (max. 6 Monate)
- Arbeitsentgelt und Sonderzuwendungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld)
- Urlaub (mind. 24 Tage bei 6 Tage-Woche)
- Arbeitsverhinderungen und Krankheit (Informationspflicht des Arbeitnehmers, ärztliche Bescheinigung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall)
- Nebentätigkeiten (max. 10 Std. wöchentlich)
- Datum der Vertragsschließung → wichtig für Urlaubsanspruch, Kündigungsfrist, Sozialversicherungen

Probezeit = Kündigung ohne Angaben von Gründen

- max. 6 Monate, keine Mindestpflicht
- Auszubildender: mind. 1 Monat, max. 4 Monate
- Kündigungsfrist: 2 Wochen

gesetzlicher Urlaub

- mind. 24 Tage bei 6-Tage-Woche / mind. 20 Tage bei 5-Tage-Woche = 4 Wochen Urlaub
- bei Teilzeitverträgen mit weniger Arbeitstagen entsprechend runterzurechnen

Unterschiede zum Ausbildungsvertrag (Tiermedizinische Fachangestellte)

- Prüfung und Genehmigung durch Landestierärztekammer, Aufnahme in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse
- Beschäftigungsdauer: drei bzw. bei Verkürzung zwei Jahre → bis zum Bestehen der praktischen Prüfung, ggf. Verlängerung bei Nichtbestehen der Prüfung
- Probezeit: mind. 1 Monat, max. 4 Monate

- ggf. Besonderheiten des Jugendarbeitsschutzgesetzes

Arbeitszeit	Jahresurlaub	sonstige Besonderheiten
<ul style="list-style-type: none"> · max. 40 Stunden pro Woche, max. 8 ½ Stunden pro Tag · frühester Arbeitsbeginn: 6:00 Uhr · spätestes Arbeitsende: 20:00 Uhr · keine Wochenendarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> · Jugendliche bis 16 Jahre: 30 Werktage · Jugendliche bis 17 Jahre: 27 Werktage · Jugendliche bis 18 Jahre: 25 Werktage 	<ul style="list-style-type: none"> · ärztliche Erstuntersuchung vor Beginn der Ausbildung, Nachuntersuchung nach einem Jahr · Röntgen nur mit Strahlenschutzverantwortlichem · Verbot einiger Laborarbeiten, insbesondere mit Chemotherapeutika

Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag

- Arbeitgeber: Ausbildungspflicht, Bereitstellung Ausbildungsmittel, Freistellung für Berufsschule, Anmeldung zu den Prüfungen, Überwachung des Berichtshefts
- Auszubildender: Lernpflicht, Sorgfaltspflicht, Weisungsgebundenheit (schadenersatzpflichtig), Schweigepflicht

→ duales System (= Ausbildung mit zwei Lernorten)

Berufsschule	Betrieb
= allgemeinbildendes und berufstheoretisches Wissen · Berufsschulpflicht / Freistellungspflicht → Kultusministerium überwacht die schulische Ausbildung und ist für den Rahmenlehrplan zuständig	= praktisches Arbeiten → Landestierärztekammer überwacht die betriebliche Ausbildung: Rechtsgrundlage für die betriebliche Ausbildung ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Ausbildungsordnung mit Ausbildungsrahmenplan
Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> · Abwechslung · Wissenslücken können gefüllt werden · Praxiswissen kann untermauert werden · intensiveres Lernen · anerkannter Ausbildungsabschluss in allen Bundesländern · Vermittlung von Fachtheorie · Förderung der Allgemeinbildung · Kontakt zu anderen Azubis · Erwerb des erweiterten Realschulabschluss möglich 	<ul style="list-style-type: none"> · Doppelbelastung mit Lernen und Arbeiten · Abstimmung zwischen Schule und Betrieb schwierig · ggf. weiterer Schulweg · Lernschwierigkeiten

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. *Aufhebungsvertrag*
beide Seiten sind mit der Beendigung des Arbeitsvertrages einverstanden (= zweiseitige Willenserklärung)
2. *befristeter Arbeitsvertrag*
endet automatisch mit Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist oder nach Ende des Zwecks der Beschäftigung (bspw. als Vertretungskraft für die Dauer der Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit)
3. *Kündigung* = einseitiges Rechtsgeschäft

ordentliche, fristgemäße Kündigung	außerordentliche, fristlose Kündigung	Änderungskündigung
Kündigungsfrist 1. Kündigung durch Arbeitnehmer Grundsatz = 28 Tage zum 15. eines Monats oder zum Monatsende → Ausnahme = andere Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag 2. Kündigung durch Arbeitgeber → je nach Betriebszugehörigkeit jeweils zum Monatsende in Monaten <ul style="list-style-type: none"> · 2 Jahre: 1 Monat · 5 Jahre: 2 Monate 	= Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertrags-	= Weiterbeschäftigung unter veränderten Bedingungen (bspw. veränderte Stundenzahl, anderer Arbeitsort)

<ul style="list-style-type: none"> · 8 Jahre: 3 Monate · 10 Jahre: 4 Monate · 12 Jahre: 5 Monate · 15 Jahre: 6 Monate · 20 Jahre: 7 Monate <p>→ Arbeitszeiten unter dem 25. Lebensjahr bleiben unberücksichtigt, ebenso die Beschäftigungszeit während der Ausbildung</p>	<p>teile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann</p> <ul style="list-style-type: none"> · personenbedingt · verhaltensbedingt · betriebsbedingt <p>→ Abmahnung vor verhaltensbedingter Kündigung</p>	
--	---	--

personenbedingte Gründe	verhaltensbedingte Gründe	betriebsbedingte Gründe
<ul style="list-style-type: none"> · mangelnde körperliche und geistige Eignung · lange Krankheit ohne konkrete Aussicht auf Genesung 	<ul style="list-style-type: none"> · Störung des Betriebsfriedens · Unpünktlichkeit · Alkoholgenuß · Diebstahl · Arbeitsverweigerung · unentschuldigtes Fehlen 	<ul style="list-style-type: none"> · Auftragsmangel · Zahlungsprobleme · Betriebs- oder Abteilungsschließung · Rationalisierung

Abmahnung

= Ausdruck der Missbilligung wegen der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten unter Androhung von Rechtsfolgen für die Zukunft

- rechtlich erforderlich bei außerordentlicher, verhaltensbedingter Kündigung → Ausnahme: Vertragsverletzung so schwerwiegend, dass sie das Arbeitsverhältnis grundlegend erschüttert
- aus Beweisgründen schriftlich
- erforderlicher Inhalt
 1. konkrete Beschreibung des missbilligten Verhaltens
 2. Aufforderung das Verhalten zu ändern
 3. Konsequenzen für den Wiederholungsfall → Kündigung

Kündigungsschutzgesetz

→ bewahrt den Arbeitnehmer vor willkürlichen und sozial ungerechtfertigten Kündigungen

- gilt für Betriebe mit mehr als 10 Vollbeschäftigten und für Mitarbeiter, die länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind

Besonderheit: Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- 4 Wochen Kündigungsfrist während der Ausbildung
- automatische Beendigung mit Erreichen des Ausbildungsziels = Bestehen der Abschlussprüfung

Urlaub nach Bundesurlaubsgesetz

- Anspruch auf Erholungsurlaub haben alle Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten
- Urlaubsdauer: jährlich mind. 24 Werktage bei 6-Tage-Woche → 4 Wochen Urlaub
 - Werktag: Montag bis Samstag
 - Arbeitstag: jeweils persönliche Arbeitstage, meist Montag bis Freitag
- anteilige Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im laufenden Jahr (1/12)
- einer der jährlichen Urlaube muss mind. zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen (= 2 Wochen)
- ggf. Betriebsurlaub zu festgelegtem Zeitpunkt
- Übertragung von Urlaubsansprüchen aufs nächste Jahr nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen: Inanspruchnahme in den ersten drei Monaten des Folgejahres
- Erkrankung des Arbeitnehmers im Urlaub: Erfüllung des Urlaubs wird unmöglich, sodass dieser als nicht angetreten gilt → Urlaub verlängert sich allerdings nicht automatisch
- Ausübung einer Nebentätigkeit im Urlaub ist nicht erlaubt

Schwangerschaftsschutzgesetz

- keine Kündigung ab Bekanntwerden der Schwangerschaft
- Verbot von dienstlichen Tätigkeiten mit Gefahr fürs Kind (bspw. Umgang mit chemikalischen/physikalischen Mittel oder Chemotherapeutika, Röntgen)
- Mutterschutz: 6 Wochen vor, 8 Wochen nach dem errechneten Geburtstermin → bei Zwillingen: 6 Wochen vor, 12 Wochen nach

Arbeitszeugnis

→ jeder Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet seinem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen, soweit ein Arbeitsverhältnis vorlag

- auf Verlangen des Arbeitnehmers, Anspruch verjährt nach 3 Jahren
- vollständige Tätigkeitsauflistung
- keine Angabe von Krankheitszeiten
- Angabe des Kündigungsgrunds nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers
- keine Angabe von Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit
- Wahrheitsgehalt über Wohlwollen

einfaches Arbeitszeugnis	qualifiziertes Arbeitszeugnis
<ol style="list-style-type: none"> 1. Briefkopf mit vollständigen Angaben zum Arbeitgeber 2. Zeugnis als Überschrift 3. Vor- und Zuname des AN 4. Geburtsdatum und -ort 5. Beschäftigungsdauer 6. Art der Beschäftigung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Briefkopf mit vollständigen Angaben zum Arbeitgeber 2. Zeugnis als Überschrift 3. Vor- und Zuname des Arbeitnehmers 4. Geburtsdatum und -ort 5. Beschäftigungsdauer 6. genaue Tätigkeitsbeschreibung 7. Leistungsbeurteilung: Arbeitsbereitschaft, Arbeitsbefähigung, Arbeitsweise, spezielle Fähigkeiten und Kenntnisse, Führungskompetenzen 8. Verhalten in Bezug auf Vorgesetzte, Mitarbeiter, Kunden 9. ggf. Gründe des Ausscheidens 10. Abschlussformulierung 11. Ort und Datum 12. Unternehmen 13. Unterschrift
<ol style="list-style-type: none"> 7. Abschlussformulierung 8. Ort und Datum 9. Unternehmen 10. Unterschrift 	
<ul style="list-style-type: none"> · Grunddaten · Dauer der Beschäftigung · keine Angaben zur Tätigkeit · keine Bewertung der Leistung 	<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitsbereich · Qualifizierungen · Qualität der Arbeit/Leistung · Verhältnis zu Kollegen, Kunden, Vorgesetzten

Tarifvertrag

= Vertrag zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaft über Löhne und Gehälter sowie über Arbeitsbedingungen

- Rechtsgrundlage für Tarifverträge: Art. 9 GG → Recht zur Gründung von Vereinigungen, die unabhängig von staatlicher Beeinflussung Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen aushandeln können (= Tarifautonomie)

→ für Tiermedizinische Fachangestellte zwischen dem Bundesverband Praktizierender Tierärzte e.V. (bpt) (=) und dem Verband medizinischer Fachberufe bzw. im öffentlichen Dienst verdi

- der Tarifvertrag gilt allerdings nur, wenn Tiermedizinische Fachangestellte Mitglieder ihres Berufsverbandes und der Arbeitgeber als Praxisinhaber Mitglied des bpt ist oder eine entsprechende vertragliche Vereinbarung getroffen wurde, die den Arbeitgeber an den Tarif bindet

Bundesverband praktizierender Tierärzte	Verband medizinischer Fachberufe
Berufsvereinigung für niedergelassene Tierärzte (Tierärzte in der Praxis)	eingetragener Verein = Körperschaft des privaten Rechts, Mitgliedschaft ist freiwillig unabhängige Gewerkschaft und Interessensvertretung der Medizinischen, Zahnmedizinischen und Tiermedizinischen Fachangestellten sowie angestellten Zahntechnikern für die gesellschaftliche Anerkennung, angemessene Arbeitsbedingungen und leistungsgerechte Vergütung dieser Berufe

1. Manteltarifvertrag

= allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen/Rahmenbedingungen (Probezeit, Arbeitszeiten, ärztliche Untersuchungen, Überstunden, Feiertags- und Nachtarbeit, Bereitschaftsdienst, Arbeitsversäumnis, Arbeitsunfähigkeit, Urlaub usw.)

- mind. drei Jahre gültig

2. Gehaltstarifvertrag

= Regelungen zur Vergütung und sonstigen Leistung (Höhe der Löhne, Ausbildungsvergütung, Zuschläge für Überstunden, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

- jährliche Änderung möglich

Vertragsformen

- I. **Kaufvertrag** = Vertrag, durch den ein Käufer von einem Verkäufer eine Sache oder ein Recht erwirbt, wofür der Käufer als Gegenleistung einen Kaufpreis zu entrichten hat
- Verkäufer: Lieferung der Ware im ordnungsgemäßen Zustand am vereinbarten Ort zur vereinbarten Zeit
 - Käufer: Entgegennahme der Ware und Zahlung des vereinbarten Preis
- II. **Dienstvertrag** = Vertrag, durch den sich ein Partner zur Leistung der Arbeit, der andere zur Zahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet
- Behandlungsvertrag** = der zur Behandlung eines Tieres beauftragte Tierarzt schließt mit dem Patientenbesitzer einen Dienstvertrag ab
- Zustandekommen: Terminvereinbarung, Aufsuchen der offenen Sprechstunde, Behandlung eines bewusstlosen Patienten (= Geschäftsführung ohne Auftrag)
→ mündliche Willenserklärung oder durch konkludentes Handeln
 - Untersuchung, Behandlung und Diagnose lege artis und nach bestem Wissen und Gewissen
 - kein Anspruch auf eine erfolgreiche Behandlung, denn bei einem lebenden Organismus ist die Entwicklung einer Erkrankung nicht immer voraussehbar
 - wenn das Tier trotz sorgfältiger Diagnosestellung und Behandlung nicht gesund wird, erhält der Tierarzt dennoch sein Honorar, allerdings nur, wenn die Untersuchung und Behandlung lege artis durchgeführt worden ist und wenn der Tierarzt den Patientenbesitzer auf besonders große Risiken einer Behandlungsmethode hingewiesen und über die entstehenden Kosten vorab informiert hat

Sorgfalts- pflicht	Aufklärungspflicht über	Schweigepflicht über	Dokumentations- pflicht über
<ul style="list-style-type: none"> · Behandlung lege artis · Fortbildungspflicht · ggf. Überweisung zu Fachtierarzt 	<ul style="list-style-type: none"> · Art der Erkrankung · Art, Umfang und Maßnahmen der Behandlung · Risiken der Behandlung · evtl. Alternativen der Behandlung · verwendete Medikamente sowie ihre Wirksamkeit und Nebenwirkungen 	<ul style="list-style-type: none"> · alle Informationen über den Patienten (Art, Umfang und Verlauf einer Krankheit, familiäre und wirtschaftliche Situation) → Ausnahmen: schriftliche Entbindung, mutmaßliche Einwilligung, schlüssiges Handeln, strafbare Handlung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stammdaten = Patienten- und Besitzerdaten, Dauerdiagnosen oder Risiken 2. Bewegungsdaten = Behandlungsbeginn und -verlauf, Untersuchungsergebnisse

3. **Werkvertrag** = Vertrag, durch den sich ein Partner zur Herstellung eines vereinbarten Werks, der andere zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet
- = zwischen Handwerker und Kunden, wobei der Handwerker für den Erfolg seiner Arbeit haftet und nur dann eine Bezahlung erhält, wenn er die Arbeit für die er beauftragt wurde, erfolgreich abgeschlossen hat
- bei bestimmten Leistungen schließt auch der Tierarzt einen Werkvertrag ab: Röntgen, Kastration

Dienstvertrag	Werkvertrag
→ kein Anspruch auf erfolgreiche Behandlung, wenn kunstgerecht untersucht und behandelt und der Auftraggeber auf besonders große Risiken der Behandlung sowie auf die entstehenden Kosten hingewiesen wurde	→ Bezahlung nur dann, wenn der Auftrag vereinbarungsgemäß und erfolgreich ausgeführt wurde

Haftung

Tierarzt	Tiermedizinische Fachangestellte	Patient
→ für Schaden, der dem Patienten aus der Behandlung entstanden ist (durch Handlung gegen anerkannte Regeln der ärztlichen Wissenschaft, Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht)	→ haftet nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit	→ eine Haftung des Arztes ist immer dann ausgeschlossen, wenn der Patient sich nicht an die Anweisungen des Arztes hält

Rechtsordnung

Privatrecht	Öffentliches Recht
→ regelt das Zusammenleben der Menschen untereinander	→ regelt das Verhältnis zwischen Staat und Bürger

Rechts- und Geschäftsfähigkeit

Rechtsfähigkeit	Geschäftsfähigkeit
= Eigenschaft natürlicher und juristischer Personen, Träger von Rechten und Pflichten zu sein · Beginn: Geburt, Eintragung ins öffentliche Register · Ende: Tod	= Fähigkeit von natürlichen und juristischen Personen Rechtsgeschäfte wirksam vorzunehmen
natürliche Personen = alle Menschen	juristische Personen = „künstliche Personen“, denen der Staat die Eigenschaft von natürlichen Personen gegeben hat, da auch sie Träger von Rechten und Pflichten sein müssen · private (e.V., GmbH) · öffentliche (Gemeinden, IHK)

Einschränkungen der Geschäftsfähigkeit

- nur bei natürlichen Personen
- juristische Personen sind immer geschäftsfähig

geschäftsunfähig	beschränkt geschäftsfähig	voll geschäftsfähig
0 bis 7 Jahre oder bei dauerhafter Störung der Geistestätigkeit	7 bis 18 Jahre sofern nicht geschäftsunfähig	ab 18 Jahre sofern nicht geschäftsunfähig
	→ Willenserklärungen ohne vorherige Zustimmung des gesetzlichen Vertreters sind schwebend unwirksam und bedürfen der Genehmigung Ausnahme: Taschengeldparagraph, rechtlich vorteilhafte Rechtsgeschäfte	

Abschluss von Verträgen

- Rechtsgeschäfte sind grundsätzlich formfrei, aus Beweisgründen: schriftlich
- gesetzliche Schriftform bei Abschluss und Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses, Kündigung des Mietvertrags, Abschluss eines Abzahlungskaufs, Bürgschaftversprechen
- öffentliche Beglaubigung der Unterschrift durch Notar/Amtsgericht bei Ausschlagung einer Erbschaft, Anmeldung in ein öffentliches Register
- Notarielle Beurkundung der Unterschrift und des Inhalts des Vertrags bei Grundstückskaufverträgen, Eheverträgen, Gründung einer GmbH

einseitige Rechtsgeschäfte		zwei- oder mehrseitige Rechtsgeschäfte
empfangsbedürftige	nicht empfangsbedürftige	
durch eine Willenserklärung kommt ein Rechtsgeschäft mit Zugang beim Empfänger zustande bspw. Kündigung, Mahnung, Angebot	durch die einseitige Willenserklärung kommt ein Rechtsgeschäft zustande bspw. Testament	durch mindestens zwei Willenserklärungen von verschiedenen Personen kommt ein Rechtsgeschäft zustande bspw. Kaufvertrag, Werkvertrag, Dienstvertrag, Mietvertrag

Eigentum und Besitz

- Eigentümer eine Sache ist derjenige, dem die Sache gehört.
- Besitzer ist derjenige, in dessen Einflussbereich sich die Sache befindet und der deshalb auf sie zugreifen kann