

Arbeitsschutz & Rechtsfähigkeit

WiSo –Block 7

1. Arbeitsschutz: Grundlagen und Ziele

1.1 Was ist Arbeitsschutz?

Definition: Arbeitsschutz umfasst alle Maßnahmen, Mittel und Methoden zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen[1].

Ziel: Unfälle bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren (z.B. durch Lärm, Gefahrstoffe, psychische Belastungen) zu verhüten und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu sichern.

Rechtliche Grundlage: Das zentrale Gesetz ist das **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** vom 7. August 1996. Es verpflichtet Arbeitgeber, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten[2].

Praxisbeispiel IT: Ein IT-Systemadministrator arbeitet täglich 8 Stunden am Bildschirm. Der Arbeitgeber muss einen ergonomischen Arbeitsplatz bereitstellen (höhenverstellbarer Schreibtisch, ergonomischer Stuhl, ausreichende Beleuchtung), um Haltungsschäden und Augenprobleme zu vermeiden.

Praxisbeispiel Metallwerkstatt: In einer Metallwerkstatt werden Bauteile geschweißt. Der Arbeitgeber muss Schweißhelme, Schutzhandschuhe und Atemschutz bereitstellen, um Beschäftigte vor Funkenflug, Verbrennungen und Schweißrauch zu schützen.

Praxisbeispiel Elektronik: Beim Lötén von Platinen entstehen gesundheitsschädliche Dämpfe. Der Arbeitgeber muss Absauganlagen installieren und Schutzhandschuhe bereitstellen.

Merksatz: „Arbeitsschutz = Alle Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Unfällen und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz.“

1.2 Die zwei Bereiche des Arbeitsschutzes

Der Arbeitsschutz gliedert sich in zwei Hauptbereiche:

1. Technischer Arbeitsschutz – Schutz vor technischen und physischen Gefährdungen

2. Sozialer Arbeitsschutz – Schutz besonderer Personengruppen durch Arbeitszeit- und Beschäftigungsregelungen

Diese Unterscheidung ist **prüfungsrelevant** und muss sicher beherrscht werden.

2. Technischer Arbeitsschutz

2.1 Was ist technischer Arbeitsschutz?

Definition: Technischer Arbeitsschutz befasst sich mit der Abwehr von Gefahren, die von Maschinen, Geräten, Arbeitsstoffen und der Arbeitsumgebung ausgehen[3].

Ziel: Eliminierung oder Minimierung physischer Gefährdungen am Arbeitsplatz durch technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen.

2.2 Das STOP-Prinzip (Hierarchie der Schutzmaßnahmen)

Bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen gilt das **STOP-Prinzip** – eine Rangfolge, in der Maßnahmen ergriffen werden sollen[4]:

S – Substitution (Ersatz)

Gefährliche Stoffe oder Verfahren durch ungefährlichere ersetzen.

Beispiel: Austausch eines krebserregenden Lösungsmittels durch ein weniger schädliches Produkt.

T – Technische Maßnahmen

Technische Schutzeinrichtungen installieren, um Gefahren zu verhindern.

Beispiele:

- Absauganlagen gegen giftige Dämpfe
- Schutzgitter an Maschinen gegen Quetschungen
- Lärmdämmung an lauten Maschinen
- Notaus-Schalter an gefährlichen Anlagen

O – Organisatorische Maßnahmen

Arbeitsabläufe, Zeitpläne und Zuständigkeiten so gestalten, dass Gefährdungen reduziert werden.

Beispiele:

- Unterweisung der Beschäftigten in sicherer Maschinennutzung
- Rotation der Mitarbeiter bei belastenden Tätigkeiten
- Kennzeichnung von Gefahrenbereichen
- Regelmäßige Wartung von Maschinen

P – Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Wenn technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichen, muss persönliche Schutzausrüstung bereitgestellt werden.

Beispiele:

- Schutzhelm, Sicherheitsschuhe, Schutzbrille
- Gehörschutz bei Lärm über 85 dB

- Atemschutzmaske bei Staubbelastung
- Schutzhandschuhe bei Chemikalien

Wichtig: PSA ist immer die letzte Maßnahme. Zuerst müssen technische und organisatorische Lösungen geprüft werden.

2.3 Wichtige Gesetze und Verordnungen im technischen Arbeitsschutz

Der technische Arbeitsschutz wird durch verschiedene Gesetze und Verordnungen geregelt[5]:

Gesetz/Verordnung	Inhalt
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	Grundgesetz des Arbeitsschutzes: Pflichten des Arbeitgebers zur Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen
Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	Verpflichtung zur Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	Mindestanforderungen an Arbeitsräume (Beleuchtung, Raumtemperatur, Fluchtwege, Sanitäreinrichtungen)
Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	Anforderungen an die Bereitstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln (Maschinen, Geräte, Werkzeuge)
Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)	Umgang mit gefährlichen Stoffen (z.B. Chemikalien, Lösungsmittel, Stäube)
Baustellenverordnung (BaustellV)	Besondere Schutzmaßnahmen auf Baustellen
Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung	Schutz vor Lärm (ab 80 dB Gehörschutz anbieten, ab 85 dB verpflichtend)

Prüfungsrelevante Frage: „Welches Gesetz regelt die Gefährdungsbeurteilung?“ Die Antwort lautet: Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

2.4 Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)

Die **Gefährdungsbeurteilung** ist die zentrale Pflicht des Arbeitgebers im Arbeitsschutz[6].

Definition: Systematische Ermittlung und Bewertung aller Gefährdungen, denen Beschäftigte bei der Arbeit ausgesetzt sind, und Festlegung notwendiger Schutzmaßnahmen.

Ablauf der Gefährdungsbeurteilung (7 Schritte):

1. **Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen**
Welche Arbeitsplätze und Tätigkeiten gibt es? (z.B. Schweißarbeitsplatz, IT-Arbeitsplatz, Lager)
2. **Gefährdungen ermitteln**
Welche Gefahren gibt es? (z.B. Lärm, Chemikalien, Absturzgefahr, psychische Belastungen)

3. **Gefährdungen beurteilen**
Wie hoch ist das Risiko? (Wahrscheinlichkeit × Schwere des möglichen Schadens)
4. **Schutzmaßnahmen festlegen**
Welche Maßnahmen sind erforderlich? (nach STOP-Prinzip)
5. **Maßnahmen durchführen**
Umsetzung der festgelegten Schutzmaßnahmen
6. **Wirksamkeit überprüfen**
Sind die Maßnahmen wirksam? Sind Anpassungen nötig?
7. **Dokumentation**
Schriftliche Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (Pflicht bei mehr als 10 Beschäftigten)

2.5 Pflichten des Arbeitgebers

Nach dem Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber folgende Pflichten[7]:

- **Gefährdungsbeurteilung durchführen** (§ 5 ArbSchG)
- **Schutzmaßnahmen ergreifen** nach STOP-Prinzip (§ 4 ArbSchG)
- **PSA kostenlos bereitstellen** (§ 3 ArbSchG)
- **Unterweisung der Beschäftigten** bei Einstellung und bei Veränderungen (§ 12 ArbSchG)
- **Arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten** bei besonderen Gefährdungen (z.B. Bildschirmarbeit, Lärm, Gefahrstoffe)
- **Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen** (ASiG)

2.6 Pflichten der Beschäftigten

Auch Arbeitnehmer haben Pflichten im Arbeitsschutz (§ 15 ArbSchG)[8]:

- **Schutzmaßnahmen einhalten** (z.B. PSA tragen, Sicherheitsvorschriften beachten)
- **Geräte und Maschinen bestimmungsgemäß verwenden**
- **Mängel und Gefährdungen melden**
- **An Unterweisungen teilnehmen**
- **Sich selbst und andere nicht gefährden**

Praxisbeispiel: Azubi Max arbeitet in der Metallwerkstatt und schweißt ohne Schweißhelm, weil er ihn unbequem findet. Das ist ein Verstoß gegen seine Pflichten. Der Arbeitgeber kann ihn abmahnen.

Merksatz: „Arbeitgeber: Schutzmaßnahmen bereitstellen, Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung.
Arbeitnehmer: Schutzmaßnahmen einhalten, Mängel melden, sich nicht gefährden.“

3. Sozialer Arbeitsschutz

3.1 Was ist sozialer Arbeitsschutz?

Definition: Sozialer Arbeitsschutz umfasst Regelungen zum Schutz besonderer Personengruppen und zur Begrenzung der Arbeitszeit, um die langfristige Gesundheit und das Wohlergehen der Beschäftigten zu sichern[9].

Ziel: Schutz von Personen, die besonders schutzbedürftig sind (z.B. Jugendliche, Schwangere, Schwerbehinderte), und Regelung von Arbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten.

Unterschied zum technischen Arbeitsschutz:

Merkmal	Technischer Arbeitsschutz	Sozialer Arbeitsschutz
Fokus	Maschinen, Stoffe, Arbeitsumgebung	Mensch, Arbeitszeit, besondere Personengruppen
Maßnahmen	STOP-Prinzip, PSA, Gefährdungsbeurteilung	Arbeitszeitbegrenzung, Pausen, Beschäftigungsverbote
Gesetzliche Grundlage	ArbSchG, BetrSichV, GefStoffV	ArbZG, JArbSchG, MuSchG, SGB IX

„Sozialer Arbeitsschutz = Schutz von Menschen (Jugendliche, Schwangere, Schwerbehinderte) + Arbeitszeitregelungen (Pausen, Ruhezeiten, Höchstarbeitszeit).“

3.2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Das Arbeitszeitgesetz regelt die zulässigen Arbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten[10].

Wichtigste Regelungen:

Regelung	Inhalt
Höchstarbeitszeit	8 Stunden pro Werktag (Mo–Sa), Verlängerung auf bis zu 10 Stunden möglich, wenn im Durchschnitt von 6 Monaten oder 24 Wochen 8 Stunden nicht überschritten werden
Wöchentliche Höchstarbeitszeit	Durchschnittlich 48 Stunden pro Woche (bei 6-Tage-Woche)
Ruhepausen	Mindestens 30 Minuten bei 6–9 Stunden Arbeitszeit, mindestens 45 Minuten bei mehr als 9 Stunden
Ruhezeit	Mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen
Sonntags- und Feiertagsruhe	Grundsätzlich arbeitsfrei, Ausnahmen für bestimmte Branchen (z.B. Gastronomie, Pflege, Notdienste)
Nachtarbeit	Arbeit zwischen 23–6 Uhr, besondere Schutzvorschriften (arbeitsmedizinische Untersuchungen)

Prüfungsrelevante Frage: „Wie viele Stunden darf ein Arbeitnehmer maximal pro Tag arbeiten?“ Die Antwort lautet: Grundsätzlich 8 Stunden, ausnahmsweise bis zu 10 Stunden, wenn im Durchschnitt von 6 Monaten 8 Stunden nicht überschritten werden.

„Arbeitszeitgesetz: Max. 8 Stunden pro Tag, ausnahmsweise 10. Mindestens 11 Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen. Mindestens 30 Minuten Pause bei 6–9 Stunden Arbeit.“

3.3 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Das Jugendarbeitsschutzgesetz schützt Jugendliche (15–17 Jahre) vor Überforderung und gesundheitlichen Gefahren[11].

Wichtigste Regelungen:

Regelung	Inhalt
Höchstarbeitszeit	8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche (5-Tage-Woche)
Arbeitszeit	Nur zwischen 6–20 Uhr (Ausnahmen für bestimmte Branchen, z.B. Bäckereien, Gastronomie)
Ruhepausen	Mindestens 30 Minuten bei 4,5–6 Stunden, mindestens 60 Minuten bei mehr als 6 Stunden
Ruhezeit	Mindestens 12 Stunden ununterbrochene Ruhezeit
5-Tage-Woche	Jugendliche dürfen nur an 5 Tagen pro Woche beschäftigt werden (zwei aufeinanderfolgende freie Tage)
Verbot gefährlicher Arbeiten	Keine Arbeiten mit Unfallgefahr, Lärm über 85 dB, giftigen Stoffen, starker Kälte/Hitze

Urlaub	Mindestens 30 Werktage (unter 16 Jahre), 27 Werktage (16 Jahre), 25 Werktage (17 Jahre)
Berufsschulzeit	Berufsschulunterricht gilt als Arbeitszeit, Freistellung für Berufsschule

Prüfungsrelevante Frage: „Wie lange darf ein 16-jähriger Azubi maximal pro Tag arbeiten?" Die Antwort lautet: 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche.

„Jugendarbeitsschutzgesetz: Max. 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche. Nur 6–20 Uhr. Mindestens 12 Stunden Ruhezeit. 5-Tage-Woche. 30/27/25 Tage Urlaub je nach Alter."

3.4 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Das Mutterschutzgesetz schützt schwangere und stillende Frauen vor gesundheitlichen Gefahren und Benachteiligungen am Arbeitsplatz[12].

Wichtigste Regelungen:

Regelung	Inhalt
Kündigungsschutz	Kündigungsverbot ab Beginn der Schwangerschaft bis 4 Monate nach der Entbindung
Mutterschutzfrist	6 Wochen vor der Entbindung und 8 Wochen nach der Entbindung (bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen)
Beschäftigungsverbot vor Geburt	Werdende Mutter darf in den letzten 6 Wochen arbeiten, wenn sie ausdrücklich einwilligt (kann jederzeit widerrufen werden)
Absolutes Beschäftigungsverbot nach Geburt	In den ersten 8 Wochen nach Entbindung darf die Mutter nicht arbeiten
Verbot gefährlicher Arbeiten	Keine schweren körperlichen Arbeiten, keine Akkord- und Fließbandarbeit, keine Arbeiten mit Chemikalien, Strahlung, Lärm
Verbot von Mehrarbeit	Keine Überstunden, keine Nacht- und Sonntagsarbeit
Mutterschaftsgeld	Zahlung durch Krankenkasse (max. 13 € pro Tag), Arbeitgeber zahlt Zuschuss bis zum Nettolohn

Prüfungsrelevante Frage: „Wie lange dauert die Mutterschutzfrist?" Die Antwort lautet: 6 Wochen vor Geburt + 8 Wochen nach Geburt (bei Früh-/Mehrlingsgeburten 12 Wochen).

„Mutterschutzgesetz: 6 Wochen vor Geburt (freiwillige Freistellung) + 8 Wochen nach Geburt (Beschäftigungsverbot). Kündigungsschutz ab Schwangerschaft bis 4 Monate nach Geburt."

3.5 Schwerbehindertenschutz (SGB IX)

Das **Sozialgesetzbuch IX** regelt den Schutz schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben[13].

Wichtigste Regelungen:

Regelung	Inhalt
Definition schwerbehindert	Grad der Behinderung (GdB) ab 50 (wird vom Versorgungsamt festgestellt)
Beschäftigungspflicht	Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen mindestens 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen
Ausgleichsabgabe	Bei Nichterfüllung der Quote muss der Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe zahlen (125–360 € pro Monat je unbesetztem Pflichtplatz)
Besonderer Kündigungsschutz	Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nur mit Zustimmung des Integrationsamtes
Zusatzurlaub	5 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr
Anspruch auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung	Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz behindertengerecht einrichten (z.B. Rampen, Hilfsmittel, höhenverstellbare Tische)

Prüfungsrelevante Frage: „Wie viele zusätzliche Urlaubstage hat ein schwerbehinderter Arbeitnehmer?“ Die Antwort lautet: 5 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr.

„Schwerbehinderung ab GdB 50. Beschäftigungsquote 5%. 5 zusätzliche Urlaubstage. Besonderer Kündigungsschutz. Anspruch auf behinderungsgerechten Arbeitsplatz.“

4. Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit

4.1 Rechtsfähigkeit (§ 1 BGB)

Definition: Rechtsfähigkeit ist die Fähigkeit, Träger von Rechten und Pflichten zu sein[14].

Beginn: Die Rechtsfähigkeit beginnt mit der **Vollendung der Geburt** (§ 1 BGB)[15].

Ende: Die Rechtsfähigkeit endet mit dem **Tod**.

Was bedeutet das konkret?

Ab dem Moment der Geburt kann ein Mensch:

- Eigentum erwerben (z.B. erben)
- Ansprüche haben (z.B. Unterhalt, Schadensersatz)
- Verpflichtungen eingehen (allerdings nur durch gesetzliche Vertreter, da Neugeborene nicht geschäftsfähig sind)

Wichtig: Rechtsfähigkeit haben alle Menschen ab Geburt – unabhängig von Alter, Krankheit oder geistiger Verfassung[16].

„Rechtsfähigkeit = Fähigkeit, Rechte und Pflichten zu haben. Beginn: Geburt. Ende: Tod. Jeder Mensch ist rechtsfähig.“

„Ist ein Neugeborenes geschäftsfähig?“ Die Antwort lautet: Nein. Ein Neugeborenes ist **rechtsfähig**, aber **nicht geschäftsfähig**. Rechtsfähigkeit ≠ Geschäftsfähigkeit.

4.2 Geschäftsfähigkeit – Die drei Stufen

Definition: Geschäftsfähigkeit ist die Fähigkeit, wirksame Rechtsgeschäfte (z.B. Verträge) selbstständig abzuschließen[17].

Das BGB unterscheidet drei Stufen der Geschäftsfähigkeit:

1. Geschäftsunfähigkeit (§§ 104, 105 BGB)

2. Beschränkte Geschäftsfähigkeit (§§ 106–113 BGB)

3. Unbeschränkte (volle) Geschäftsfähigkeit

Diese Unterscheidung ist **hochgradig prüfungsrelevant**.

4.3 Stufe 1: Geschäftsunfähigkeit (§ 104 BGB)

Wer ist geschäftsunfähig?

Nach § 104 BGB sind geschäftsunfähig[18]:

1. Kinder unter 7 Jahren (§ 104 Nr. 1 BGB)
2. Personen, die sich in einem die freie Willensbestimmung ausschließenden Zustand krankhafter Störung der Geistestätigkeit befinden (§ 104 Nr. 2 BGB) – z.B. schwere psychische Erkrankungen, Demenz im fortgeschrittenen Stadium

Rechtsfolge (§ 105 Abs. 1 BGB):

Rechtsgeschäfte von Geschäftsunfähigen sind nichtig (= unwirksam, haben keine rechtliche Wirkung)[19].

Ausnahme: § 105a BGB – Geschäfte des täglichen Lebens

Seit 2023 gibt es eine Ausnahme für volljährige Geschäftsunfähige: Geschäfte des täglichen Lebens, die mit geringwertigen Mitteln bewirkt werden können, sind wirksam, sobald Leistung und Gegenleistung bewirkt sind – außer bei erheblicher Gefahr für Person oder Vermögen[20].

Beispiel: Ein volljähriger Geschäftsunfähiger kauft sich eine Brezel für 1,50 € am Kiosk. Sobald er bezahlt hat und die Brezel bekommen hat, ist der Vertrag wirksam.

Praxisbeispiel Kinder unter 7 Jahren:

- **Szenario 1:** Max (5 Jahre) kauft im Supermarkt eine Schokolade für 1 €. Vertrag ist **nichtig**. Der Supermarkt muss das Geld zurückgeben.

- **Szenario 2:** Lena (6 Jahre) findet ein Smartphone auf der Straße und "schenkt" es ihrer Freundin. Die Schenkung ist **nichtig**, weil Lena geschäftsunfähig ist.

„Geschäftsunfähig = Kinder unter 7 Jahre + Personen mit schwerer Geisteskrankheit. Rechtsgeschäfte sind nichtig (unwirksam).“

4.4 Stufe 2: Beschränkte Geschäftsfähigkeit (§ 106 BGB)

Wer ist beschränkt geschäftsfähig?

Nach § 106 BGB sind beschränkt geschäftsfähig[21]:

Minderjährige zwischen 7 und 17 Jahren (also ab 7. Geburtstag bis zum Tag vor dem 18. Geburtstag)

Grundregel:

Beschränkt Geschäftsfähige können Rechtsgeschäfte nur mit Zustimmung der gesetzlichen Vertreter (= Eltern) wirksam vornehmen.

Aber: Es gibt wichtige Ausnahmen, die in der Prüfung häufig abgefragt werden.

4.5 Ausnahmen bei beschränkter Geschäftsfähigkeit

Ausnahme 1: Lediglich rechtlich vorteilhaftes Geschäft (§ 107 BGB)

Ein beschränkt Geschäftsfähiger kann ohne Zustimmung der Eltern ein Rechtsgeschäft wirksam vornehmen, wenn es für ihn lediglich rechtlich vorteilhaft ist[22].

Was bedeutet „lediglich rechtlich vorteilhaft“?

Der Minderjährige erwirbt nur Rechte, ohne gleichzeitig Pflichten einzugehen.

Beispiele:

- **Schenkung annehmen** (ohne Gegenleistung)
- **Erbe antreten** (außer bei überschuldetem Nachlass)
- **Geschenk erhalten**

Gegenbeispiele (NICHT lediglich vorteilhaft):

- Kaufvertrag (auch wenn günstig) → Pflicht zur Zahlung entsteht
- Mietvertrag → Pflicht zur Mietzahlung entsteht
- Arbeitsvertrag → Arbeitspflicht entsteht

Praxisbeispiel: Oma schenkt Lena (14 Jahre) 50 €. Lena kann die Schenkung ohne Zustimmung der Eltern wirksam annehmen (§ 107 BGB).

Ausnahme 2: Einwilligung der Eltern (§§ 107, 183 S. 1 BGB)

Wenn die Eltern **vor** dem Rechtsgeschäft ihre Zustimmung erteilen (**Einwilligung**), ist das Rechtsgeschäft wirksam[23].

Beispiel: Max (15 Jahre) will ein Fahrrad für 200 € kaufen. Seine Mutter erlaubt es ihm **vorher**. Der Kaufvertrag ist wirksam.

Ausnahme 3: Genehmigung der Eltern (§§ 108, 184 Abs. 1 BGB)

Wenn die Eltern **nach** dem Rechtsgeschäft ihre Zustimmung erteilen (**Genehmigung**), wird das Rechtsgeschäft **rückwirkend** wirksam[24].

Beispiel: Lena (16 Jahre) kauft ein Smartphone für 300 € – ohne vorher die Eltern zu fragen. Die Eltern genehmigen den Kauf **nachträglich**. Der Vertrag wird rückwirkend wirksam.

Wichtig: Bis zur Genehmigung ist das Rechtsgeschäft **schwebend unwirksam** – der Vertragspartner kann vom Vertrag zurücktreten.

Unterschied Einwilligung vs. Genehmigung:

Merkmal	Einwilligung	Genehmigung
Zeitpunkt	Vor dem Rechtsgeschäft	Nach dem Rechtsgeschäft
Wirkung	Vertrag sofort wirksam	Vertrag wird rückwirkend wirksam
Gesetzliche Grundlage	§§ 107, 183 S. 1 BGB	§§ 108, 184 Abs. 1 BGB

„Einwilligung = vorher. Genehmigung = nachher. Beide machen das Rechtsgeschäft wirksam.“

Ausnahme 4: Taschengeldparagraf (§ 110 BGB)

Der Taschengeldparagraf ist die prüfungsrelevanteste Ausnahme[25].

§ 110 BGB – Bewirken der Leistung mit eigenen Mitteln:

„Ein von dem Minderjährigen ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters geschlossener Vertrag gilt als von Anfang an wirksam, wenn der Minderjährige die vertragsmäßige Leistung mit Mitteln bewirkt, die ihm zu diesem Zweck oder zu freier Verfügung von dem Vertreter oder mit dessen Zustimmung von einem Dritten überlassen worden sind.“

Vereinfacht:

Ein beschränkt Geschäftsfähiger kann **ohne Zustimmung der Eltern** wirksam Verträge abschließen, wenn er mit **eigenem Geld** zahlt, das ihm die Eltern zur freien Verfügung überlassen haben (z.B. Taschengeld).

Voraussetzungen:

- Minderjähriger ist beschränkt geschäftsfähig (7–17 Jahre)
- Vertrag wird mit **eigenen Mitteln** erfüllt (Bargeld, das dem Minderjährigen gehört)
- Die Mittel wurden ihm zur **freien Verfügung** überlassen (Taschengeld, Geldgeschenke)
- **Leistung und Gegenleistung sind vollständig bewirkt** (Vertrag ist erfüllt)

Praxisbeispiele:

Beispiel 1 (Taschengeldparagraf greift):

Max (14 Jahre) bekommt 20 € Taschengeld pro Monat von seinen Eltern. Er kauft sich davon ein Computerspiel für 15 € im Laden. Sobald Max bezahlt hat und das Spiel bekommen hat, ist der Vertrag nach § 110 BGB wirksam – auch ohne Zustimmung der Eltern.

Beispiel 2 (Taschengeldparagraf greift NICHT):

Lena (15 Jahre) will ein Smartphone für 300 € kaufen. Sie hat nur 50 € Taschengeld gespart. Sie kauft das Smartphone auf Raten (10 € pro Monat). Der Taschengeldparagraf greift **nicht**, weil die Leistung noch nicht vollständig bewirkt ist (Ratenzahlung). Der Vertrag ist **schwebend unwirksam** bis zur Genehmigung der Eltern.

Beispiel 3 (Taschengeldparagraf greift NICHT):

Tom (16 Jahre) unterschreibt einen Fitnessstudio-Vertrag für 30 € pro Monat. Der Taschengeldparagraf greift **nicht**, weil es sich um ein **Dauerschuldverhältnis** handelt (monatliche Zahlungen über längere Zeit). Solche Verträge erfordern die Zustimmung der Eltern.

Grenzen des Taschengeldparagrafen:

- Gilt **nicht** für Ratenkäufe (Leistung noch nicht vollständig bewirkt)
- Gilt **nicht** für Dauerschuldverhältnisse (Abonnements, Fitnessstudio-Verträge, Handyverträge)
- Gilt **nicht**, wenn das Geld zweckgebunden war (z.B. „Hier sind 10 € für das Schulmaterial“ → darf nicht für Süßigkeiten ausgegeben werden)

„§ 110 BGB (Taschengeldparagraf): Minderjährige können mit Taschengeld wirksam Bargeschäfte abschließen – aber nur, wenn sofort bezahlt wird. Keine Ratenkäufe, keine Abos.“

Prüfungsrelevante Frage: „Max (15 Jahre) kauft mit seinem Taschengeld eine Pizza für 8 €. Ist der Vertrag wirksam?“ Die Antwort lautet: Ja, nach § 110 BGB (Taschengeldparagraf) – Max hat mit eigenem Geld (Taschengeld) sofort bezahlt.

4.6 Stufe 3: Unbeschränkte Geschäftsfähigkeit

Wer ist unbeschränkt geschäftsfähig?

Nach § 2 BGB ist man mit Vollendung des **18. Lebensjahres** volljährig – also ab dem **18. Geburtstag**[26].

Rechtsfolge:

Volljährige sind **unbeschränkt geschäftsfähig** – sie können alle Rechtsgeschäfte selbstständig und ohne Zustimmung Dritter wirksam vornehmen.

Ausnahmen:

- Personen unter **Betreuung** mit Einwilligungsvorbehalt (§ 1825 BGB) – bei bestimmten Geschäften ist die Zustimmung des Betreuers erforderlich
- Vorübergehende Geschäftsunfähigkeit (z.B. durch Alkohol, Drogen) nach § 104 Nr. 2 BGB

„Unbeschränkt geschäftsfähig ab 18 Jahre (Volljährigkeit). Alle Rechtsgeschäfte wirksam ohne Zustimmung.“

4.7 Übersicht: Die drei Stufen der Geschäftsfähigkeit

Alter	Stufe	Rechtsgeschäfte wirksam?	Gesetzliche Grundlage
0–6 Jahre	Geschäftsunfähig	Nichtig (unwirksam)	§ 104 Nr. 1 BGB
7–17 Jahre	Beschränkt geschäftsfähig	Nur mit Zustimmung der Eltern (Ausnahmen: § 107, § 110 BGB)	§ 106 BGB
Ab 18 Jahre	Unbeschränkt geschäftsfähig	Ja, alle Rechtsgeschäfte wirksam	§ 2 BGB (Volljährigkeit)

Zuordnung:

„Max ist 5 Jahre alt. Welche Geschäftsfähigkeit hat er?“ → **Geschäftsunfähig** (§ 104 Nr. 1 BGB)

„Lena ist 14 Jahre alt. Welche Geschäftsfähigkeit hat sie?“ → **Beschränkt geschäftsfähig** (§ 106 BGB)

„Tom ist 19 Jahre alt. Welche Geschäftsfähigkeit hat er?“ → **Unbeschränkt geschäftsfähig** (§ 2 BGB)

5 AB 1 – Fallbeispiele Arbeitszeit

Aufgabe: Prüfen Sie, ob ein Verstoß gegen Arbeitszeitgesetz (ArbZG) oder Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) vorliegt.

Fall 1:

Mitarbeiter Klaus (32 Jahre) arbeitet 6 Tage die Woche jeweils 9 Stunden (insgesamt 54 Stunden pro Woche). Liegt ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vor?

Ihre Antwort:

Fall 2:

Azubi Lena (16 Jahre) arbeitet 5 Tage die Woche jeweils 9 Stunden (insgesamt 45 Stunden pro Woche). Liegt ein Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vor?

Ihre Antwort:

Fall 3:

Azubi Tom (17 Jahre) soll in der Nachtschicht (22–6 Uhr) in der Produktion arbeiten. Liegt ein Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vor?

Ihre Antwort:

Fall 4:

Mitarbeiterin Sarah (28 Jahre) arbeitet 10 Stunden pro Tag, hat aber nur 20 Minuten Pause. Liegt ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vor?

Ihre Antwort:

6.2 AB 2 – Geschäftsfähigkeit: Fälle zuordnen

Aufgabe: Prüfen Sie, ob das Rechtsgeschäft wirksam, unwirksam (nichtig) oder schwebend unwirksam ist. Begründen Sie mit der passenden Rechtsnorm.

Fall 1:

Max (14 Jahre, beschränkt geschäftsfähig) kauft mit seinem Taschengeld ein Computerspiel für 15 €. Er bezahlt sofort bar und nimmt das Spiel mit.

Rechtsgeschäft:

☐ Wirksam ☐ Unwirksam (nichtig) ☐ Schwebend unwirksam

Begründung:

Fall 2:

Lena (16 Jahre) kauft ein Smartphone für 300 € auf Raten (20 € pro Monat für 15 Monate). Die Eltern haben nicht zugestimmt.

Rechtsgeschäft:

☐ Wirksam ☐ Unwirksam (nichtig) ☐ Schwebend unwirksam

Begründung:

Fall 3:

Tom (5 Jahre) kauft im Supermarkt eine Schokolade für 1 €. Die Kassiererin nimmt das Geld und gibt ihm die Schokolade.

Rechtsgeschäft:

☐ Wirksam ☐ Unwirksam (nichtig) ☐ Schwebend unwirksam

Begründung:

Fall 4:

Sarah (15 Jahre) bekommt von ihrer Oma 50 € geschenkt (ohne Gegenleistung). Sie nimmt das Geschenk an.

Rechtsgeschäft:

☐ Wirksam ☐ Unwirksam (nichtig) ☐ Schwebend unwirksam

Begründung:

Fall 5:

Max (15 Jahre) kauft ein Fahrrad für 200 €. Seine Mutter hat ihm vorher die Erlaubnis gegeben.

Rechtsgeschäft:

☐ Wirksam ☐ Unwirksam (nichtig) ☐ Schwebend unwirksam

Begründung:

6.3 AB 3 – Kurztest Block 7

Antworten Sie in Stichpunkten:

1. Nennen Sie die zwei Hauptbereiche des Arbeitsschutzes.

2. Was bedeutet das STOP-Prinzip?

3. Wie viele Stunden darf ein erwachsener Arbeitnehmer maximal pro Tag arbeiten?

4. Wie viele Stunden darf ein 16-jähriger Azubi maximal pro Tag arbeiten?

5. Wie lange dauert die Mutterschutzfrist?

6. Wie viele zusätzliche Urlaubstage hat ein schwerbehinderter Arbeitnehmer?

7. Ab wann beginnt die Rechtsfähigkeit?

8. Welche Geschäftsfähigkeit hat ein 5-jähriges Kind?

9. Was besagt der Taschengeldparagraf (§ 110 BGB)?

10. Ab welchem Alter ist man unbeschränkt geschäftsfähig?

6. Lösungshinweise (für Lehrkräfte)

Lösung AB 1 – Fallbeispiele Arbeitszeit

Fall 1:

Ja, Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz. Klaus arbeitet 54 Stunden pro Woche, aber nach § 3 ArbZG darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von 6 Monaten 48 Stunden nicht überschreiten. Dauerhaft 54 Stunden ist unzulässig.

Fall 2:

Ja, Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz. Lena darf nach § 8 JArbSchG maximal 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche arbeiten. 9 Stunden pro Tag (45 Stunden pro Woche) ist unzulässig.

Fall 3:

Ja, Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz. Nach § 14 JArbSchG dürfen Jugendliche grundsätzlich nur von 6–20 Uhr arbeiten. Nachtschicht von 22–6 Uhr ist unzulässig.

Fall 4:

Ja, Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz. Nach § 4 ArbZG muss bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit mindestens 45 Minuten Pause gewährt werden. 20 Minuten sind zu wenig.

Lösung AB 2 – Geschäftsfähigkeit: Fälle zuordnen

Fall 1:

☒ **Wirksam**

Begründung: Nach § 110 BGB (Taschengeldparagraf) ist das Rechtsgeschäft wirksam, weil Max mit eigenem Geld (Taschengeld) sofort bezahlt hat und die Leistung vollständig bewirkt ist.

Fall 2:

☒ **Schwebend unwirksam**

Begründung: Lena ist beschränkt geschäftsfähig (§ 106 BGB). Da es sich um einen Ratenkauf handelt, greift § 110 BGB (Taschengeldparagraf) nicht (Leistung noch nicht vollständig bewirkt). Der Vertrag ist schwebend unwirksam bis zur Genehmigung der Eltern (§ 108 BGB).

Fall 3:

☒ **Unwirksam (nichtig)**

Begründung: Tom ist geschäftsunfähig (§ 104 Nr. 1 BGB – unter 7 Jahre). Nach § 105 Abs. 1 BGB ist das Rechtsgeschäft nichtig (unwirksam).

Fall 4:

☒ **Wirksam**

Begründung: Nach § 107 BGB ist die Annahme einer Schenkung ein lediglich rechtlich vorteilhaftes Geschäft. Sarah erwirbt nur Rechte (50 €), ohne Pflichten einzugehen. Das Rechtsgeschäft ist auch ohne Zustimmung der Eltern wirksam.

Fall 5:

☒ **Wirksam**

Begründung: Die Mutter hat vorher ihre Zustimmung erteilt (**Einwilligung**, §§ 107, 183 S. 1 BGB). Das Rechtsgeschäft ist wirksam.

Lösung AB 3 – Kurztest Block 7

1. **Technischer Arbeitsschutz und sozialer Arbeitsschutz.**
 2. **S = Substitution, T = Technische Maßnahmen, O = Organisatorische Maßnahmen, P = Persönliche Schutzausrüstung. Hierarchie der Schutzmaßnahmen.**
 3. **Grundsätzlich 8 Stunden pro Tag, ausnahmsweise bis zu 10 Stunden, wenn im Durchschnitt von 6 Monaten 8 Stunden nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG).**
 4. **Maximal 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche (§ 8 JArbSchG).**
 5. **6 Wochen vor Geburt + 8 Wochen nach Geburt (bei Früh-/Mehrlingsgeburten 12 Wochen).**
 6. **5 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr (§ 208 SGB IX).**
 7. **Mit der Vollendung der Geburt (§ 1 BGB).**
 8. **Geschäftsunfähig (§ 104 Nr. 1 BGB – unter 7 Jahre).**
 9. **Beschränkt Geschäftsfähige können Verträge wirksam abschließen, wenn sie mit eigenem Geld (Taschengeld) sofort bezahlen und die Leistung vollständig bewirkt ist. Keine Ratenkäufe, keine Abos.**
 10. **Ab 18 Jahre (Volljährigkeit, § 2 BGB).**
-

7. Die wichtigsten Punkte für die Prüfung

1. Arbeitsschutz:

„Arbeitsschutz = Alle Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Unfällen und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz.“

2. Technischer vs. sozialer Arbeitsschutz:

„Technischer Arbeitsschutz = Maschinen, Geräte, Stoffe, PSA. Sozialer Arbeitsschutz = Mensch, Arbeitszeit, besondere Personengruppen.“

3. STOP-Prinzip:

„STOP-Prinzip = Substitution vor Technik vor Organisation vor PSA. Persönliche Schutzausrüstung ist die letzte Maßnahme.“

4. Gefährdungsbeurteilung:

„Gefährdungsbeurteilung = 7 Schritte: Festlegen → Ermitteln → Beurteilen → Festlegen → Durchführen → Überprüfen → Dokumentieren. Pflicht des Arbeitgebers nach § 5 ArbSchG.“

5. Arbeitszeitgesetz (ArbZG):

„Max. 8 Stunden pro Tag, ausnahmsweise 10. Mindestens 11 Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen. Mindestens 30 Minuten Pause bei 6–9 Stunden Arbeit.“

6. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG):

„Max. 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche. Nur 6–20 Uhr. Mindestens 12 Stunden Ruhezeit. 5-Tage-Woche. 30/27/25 Tage Urlaub je nach Alter.“

7. Mutterschutzgesetz (MuSchG):

„6 Wochen vor Geburt (freiwillige Freistellung) + 8 Wochen nach Geburt (Beschäftigungsverbot). Kündigungsschutz ab Schwangerschaft bis 4 Monate nach Geburt.“

8. Schwerbehindertenschutz (SGB IX):

„Schwerbehinderung ab GdB 50. Beschäftigungsquote 5%. 5 zusätzliche Urlaubstage. Besonderer Kündigungsschutz. Anspruch auf behinderungsgerechten Arbeitsplatz.“

9. Rechtsfähigkeit:

„Rechtsfähigkeit = Fähigkeit, Rechte und Pflichten zu haben. Beginn: Geburt (§ 1 BGB). Ende: Tod. Jeder Mensch ist rechtsfähig.“

10. Geschäftsfähigkeit – Drei Stufen:

„0–6 Jahre: Geschäftsunfähig (§ 104 BGB) → Rechtsgeschäfte nichtig. 7–17 Jahre: Beschränkt geschäftsfähig (§ 106 BGB) → nur mit Zustimmung wirksam. Ab 18 Jahre: Unbeschränkt geschäftsfähig (§ 2 BGB) → alle Rechtsgeschäfte wirksam.“

11. § 107 BGB – Lediglich rechtlich vorteilhaftes Geschäft:

„Schenkung annehmen (ohne Gegenleistung) ist auch ohne Zustimmung der Eltern wirksam.“

12. Einwilligung vs. Genehmigung:

„Einwilligung = vorher (§§ 107, 183 BGB). Genehmigung = nachher (§§ 108, 184 BGB). Beide machen das Rechtsgeschäft wirksam.“

13. § 110 BGB – Taschengeldparagraf:

„Minderjährige können mit Taschengeld wirksam Bargeschäfte abschließen – aber nur, wenn sofort bezahlt wird. Keine Ratenkäufe, keine Abos.“

14. PSA-Bereitstellung:

„Arbeitgeber muss PSA kostenlos bereitstellen (§ 3 ArbSchG). Arbeitnehmer müssen PSA benutzen (§ 15 ArbSchG).“

15. Gefährdungsbeurteilung dokumentieren:

„Gefährdungsbeurteilung muss schriftlich dokumentiert werden (bei mehr als 10 Beschäftigten, § 6 ArbSchG).“

Literatur- und Quellenverzeichnis

Gesetze (in der jeweils aktuellen Fassung)

[1] Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 7. August 1996, zuletzt geändert 2021

[2] § 3 ArbSchG – Grundpflichten des Arbeitgebers

[3] § 4 ArbSchG – Allgemeine Grundsätze

[4] § 4 ArbSchG – Rangfolge der Schutzmaßnahmen (STOP-Prinzip)

[5] Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV),
Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)

[6] § 5 ArbSchG – Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)

[7] §§ 3–13 ArbSchG – Pflichten des Arbeitgebers

[8] § 15 ArbSchG – Pflichten der Beschäftigten

[9] Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), Mutterschutzgesetz (MuSchG),
Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

[10] §§ 3–6 ArbZG – Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeit

[11] §§ 8, 14 JArbSchG – Arbeitszeit, Beschäftigungszeit

[12] §§ 3, 6 MuSchG – Mutterschutzfristen, Beschäftigungsverbote

[13] §§ 164, 208 SGB IX – Schwerbehindertenschutz

[14] § 1 BGB – Beginn der Rechtsfähigkeit

[15] § 1 BGB – Beginn der Rechtsfähigkeit

[16] § 1 BGB – Rechtsfähigkeit unabhängig von Alter oder Gesundheitszustand

[17] §§ 104 ff. BGB – Geschäftsfähigkeit

[18] § 104 BGB – Geschäftsunfähigkeit

[19] § 105 Abs. 1 BGB – Nichtigkeit der Willenserklärung eines Geschäftsunfähigen

[20] § 105a BGB – Geschäfte des täglichen Lebens (seit 2023)

[21] § 106 BGB – Beschränkte Geschäftsfähigkeit Minderjähriger

[22] § 107 BGB – Einwilligung des gesetzlichen Vertreters

[23] §§ 107, 183 S. 1 BGB – Einwilligung

[24] §§ 108, 184 Abs. 1 BGB – Genehmigung

[25] § 110 BGB – Bewirken der Leistung mit eigenen Mitteln

[26] § 2 BGB – Eintritt der Volljährigkeit

Online-Quellen

[27] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2023). *Arbeitsschutzgesetz*.
<https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>

- [28] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (2024). *Gefährdungsbeurteilung*. https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung/Gefaehrdungsbeurteilung_node.html
- [29] Baden-Württemberg Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus. (2023). *Vom technischen bis zum sozialen Arbeitsschutz*. <https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/arbeitsschutz/bereiche-des-arbeitsschutzes>
- [30] Forum Verlag. (2025). *Sozialer Arbeitsschutz*. <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/arbeitsschutz/sozialer-arbeitsschutz/>
- [31] Lecturio. (2024). *Geschäftsfähigkeit, §§ 104 ff. BGB*. <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/die-geschäftsfähigkeit/>
- [32] Rechtsanwalt Krau. (2026). *Der Beginn der Rechtsfähigkeit nach § 1 BGB*. <https://rechtsanwalt-krau.de/der-beginn-der-rechtsfaehigkeit-nach-§-1-bgb/>
-

8. Prüfungsfragen mit Lösungen

Prüfungsfrage 1

Welches Gesetz regelt die Gefährdungsbeurteilung?

Lösung: Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), § 5.

Prüfungsfrage 2

Was bedeutet das STOP-Prinzip?

Lösung: S = Substitution (Ersatz gefährlicher Stoffe/Verfahren), T = Technische Maßnahmen, O = Organisatorische Maßnahmen, P = Persönliche Schutzausrüstung (PSA). Hierarchie der Schutzmaßnahmen – PSA ist die letzte Maßnahme.

Prüfungsfrage 3

Wie viele Stunden darf ein erwachsener Arbeitnehmer maximal pro Tag arbeiten?

Lösung: Grundsätzlich 8 Stunden pro Tag, ausnahmsweise bis zu 10 Stunden, wenn im Durchschnitt von 6 Monaten oder 24 Wochen 8 Stunden nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG).

Prüfungsfrage 4

Wie viele Stunden darf ein 16-jähriger Azubi maximal pro Tag arbeiten?

Lösung: Maximal 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche (§ 8 ArbSchG).

Prüfungsfrage 5

Wie lange dauert die Mutterschutzfrist?

Lösung: 6 Wochen vor Geburt + 8 Wochen nach Geburt (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen nach Geburt).

Prüfungsfrage 6

Wie viele zusätzliche Urlaubstage hat ein schwerbehinderter Arbeitnehmer?

Lösung: 5 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr (§ 208 SGB IX).

Prüfungsfrage 7

Ab wann beginnt die Rechtsfähigkeit?

Lösung: Mit der Vollendung der Geburt (§ 1 BGB).

Prüfungsfrage 8

Welche Geschäftsfähigkeit hat ein 5-jähriges Kind?

Lösung: Geschäftsunfähig (§ 104 Nr. 1 BGB). Rechtsgeschäfte sind nichtig (§ 105 Abs. 1 BGB).

Prüfungsfrage 9

Was besagt der Taschengeldparagraf (§ 110 BGB)?

Lösung: Beschränkt Geschäftsfähige können Verträge wirksam abschließen, wenn sie mit eigenem Geld (Taschengeld) sofort bezahlen und die Leistung vollständig bewirkt ist. Keine Ratenkäufe, keine Abos.

Prüfungsfrage 10

Ab welchem Alter ist man unbeschränkt geschäftsfähig?

Lösung: Ab 18 Jahre (Volljährigkeit, § 2 BGB).

Hinweis: Dieses Dokument wurde erstellt als Begleitmaterial für den Unterrichtsblock „Arbeitsschutz & Rechtsfähigkeit“ (Block 7) und basiert auf den aktuellen Rechtsgrundlagen (Stand: Februar 2026). Alle Paragraphen beziehen sich auf das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), sofern nicht anders angegeben. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige IHK oder an die Rechtsabteilung Ihres Bildungsträgers.

Weitere References

- [1] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2023). Arbeitsschutzgesetz. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>
- [2] § 3 ArbSchG – Grundpflichten des Arbeitgebers
- [3] Baden-Württemberg Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus. (2023). Vom technischen bis zum sozialen Arbeitsschutz. <https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/arbeitsschutz/bereiche-des-arbeitsschutzes>
- [4] Forum Verlag. (2025). Sozialer Arbeitsschutz. <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/arbeitsschutz/sozialer-arbeitsschutz/>
- [5] Bardusch. (2025). Arbeitssicherheit: Was ist technischer Arbeitsschutz? <https://bardusch.de/insights/arbeitssicherheit-was-ist-technischer-arbeitsschutz/>
- [6] § 5 ArbSchG – Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)
- [7] §§ 3–13 ArbSchG – Pflichten des Arbeitgebers
- [8] § 15 ArbSchG – Pflichten der Beschäftigten
- [9] Risk Project. (2023). Technischer und Sozialer Arbeitsschutz. <https://www.risk-project.de/technischer-und-sozialer-arbeitsschutz/>
- [10] §§ 3–6 ArbZG – Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeit
- [11] §§ 8, 14 JArbSchG – Arbeitszeit, Beschäftigungszeit
- [12] §§ 3, 6 MuSchG – Mutterschutzfristen, Beschäftigungsverbote
- [13] §§ 164, 208 SGB IX – Schwerbehindertenschutz
- [14] § 1 BGB – Beginn der Rechtsfähigkeit
- [15] Rechtsanwalt Krau. (2026). Der Beginn der Rechtsfähigkeit nach § 1 BGB. <https://rechtsanwalt-krau.de/der-beginn-der-rechtsfaehigkeit-nach-§-1-bgb/>
- [16] Buchhaltung Einfach Sicher. (2024). Rechtsfähigkeit einfach erklärt. <https://www.buchhaltung-einfach-sicher.de/bwl/rechtsfaehigkeit>

[17] Lecturio. (2024). Geschäftsfähigkeit, §§ 104 ff. BGB. <https://www.lecturio.de/mkt/jura-magazin/die-geschäftsfähigkeit/>

[18] § 104 BGB – Geschäftsunfähigkeit

[19] § 105 Abs. 1 BGB – Nichtigkeit der Willenserklärung eines Geschäftsunfähigen

[20] § 105a BGB – Geschäfte des täglichen Lebens

[21] § 106 BGB – Beschränkte Geschäftsfähigkeit Minderjähriger

[22] § 107 BGB – Einwilligung des gesetzlichen Vertreters

[23] §§ 107, 183 S. 1 BGB – Einwilligung

[24] §§ 108, 184 Abs. 1 BGB – Genehmigung

[25] § 110 BGB – Bewirken der Leistung mit eigenen Mitteln

[26] § 2 BGB – Eintritt der Volljährigkeit