



Weiterbildendes
Studium

**Führen in der
Personaldienst-
leistung**

Modulhandbuch



Inhaltsverzeichnis

Studienverlaufsplan	3
Fokusthema 1 „Grundlagen der Personaldienstleistung“	4
Fokusthema 2 „HR-Themen in der Personaldienstleistung“	7
Fokusthema 3 „Vertrieb und Recruiting in der Personaldienstleistung“	10
Fokusthema 4 „Rechtliche Aspekte der Personaldienstleistung“	12

Studienverlaufsplan

Lehrsprache:	Deutsch
Dauer:	zehn Monate
Anzahl Fokusthemen:	vier
Anzahl Prüfungen:	vier
Format:	Digital
Umfang:	15 ECTS; 375 Stunden
Kompetenzstufe:	6 nach DQR

Nr.	Titel	Dauer	ECTS
1	Grundlagen der Personaldienstleistung	ca. 3 Monate	5
2	HR-Themen in der Personaldienstleistung	ca. 2 Monate	2,5
3	Vertrieb und Recruiting in der Personaldienstleistung	ca. 2 Monate	2,5
4	Rechtliche Aspekte der Personaldienstleistung	ca. 3 Monate	5
SUMME			15

Fokusthema 1 „Grundlagen der Personaldienstleistung“

Grundlagen der Personaldienstleistung			
Fokusthema	Workload	Credits	Dauer
1	125 h	5	Ca. 3 Monate
1	Lehrveranstaltungen Teil 1: Personaldienstleistungsbranche im Fokus der Stakeholder Teil 2: Der Markt für Zeitarbeit in Deutschland. Strukturen, Entwicklungen, Erfolgsfaktoren Teil 3: Personaldienstleistungen: Geschichte, Inhalt, Abgrenzung Teil 4: Von Kolleg:in zur erfolgreichen Führungskraft Teil 5: Sicherheit und Gesundheit in der Zeitarbeit aktiv gestalten		
2	Ziel des Moduls In Fokusthema 1 lernen Sie die wichtigsten Rahmenbedingungen der Personaldienstleistung in Deutschland rund um die Aufgabengebiete, die Marktstruktur und die politischen und gesetzlichen Entwicklungen kennen. Darüber hinaus setzen Sie sich intensiv mit den Themen auseinander, die für die Zukunftsfähigkeit der Branche von größter Relevanz sind, wie z. B. Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit sowie der sozialen Verantwortung. Sie erarbeiten sich das Rüstzeug, um sich zu einer erfolgreichen Führungspersönlichkeit entwickeln zu können.		
3	Lern- und Lehrformate Das Studium findet online über die Lernplattform Moodle in Form von Online-Seminaren, Diskussionsrunden und Gruppenarbeiten statt. Fokusthema 1 besteht aus 6 Online-Seminaren, die von Handouts begleitet werden, die zur Nachbereitung der Seminare und zur Prüfungsvorbereitung genutzt werden können. Diese Handouts können von den Studierenden in freier Zeiteinteilung bearbeitet werden. Die Lernplattform Moodle bietet die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung mit Kommiliton:innen und Dozierenden.		
4	Prüfung Das Fokusthema schließt mit einer Prüfungsleistung ab. Die Prüfung wird in Form einer Case Study mit Gruppenarbeit, Erarbeitung der Falllösung und einer Ergebnispräsentation erbracht.		
5	Lernergebnisse/Kompetenzen Teil 1: Die Studierenden reflektieren die politische und gesellschaftliche Wahrnehmung der Zeitarbeit der letzten Jahrzehnte und verstehen die Hintergründe für bestimmte gesetzliche Entwicklungen. Die Studierenden entwickeln ein Verständnis für die gesellschaftliche Verantwortung der Branche als Arbeitgebende und können verbandsseitige Konzepte auf den eigenen unternehmerischen Kontext übertragen. Sie diskutieren eine mögliche Zukunftsvision für die Branche mit dem Dozierende und leiten unternehmensspezifische Handlungsoptionen daraus ab. Teil 2: Nach Absolvierung des Moduls sind die Teilnehmenden in der Lage, ein Unternehmen im Vergleich zum Wettbewerb zu positionieren und kennen wesentliche Differenzierungsmerkmale. Zudem helfen die vermittelten Lehrinhalte bei der frühzeitigen Einordnung und Folgenabwägung von externen Faktoren wie Regulatorik und Konjunkturentwicklung.		

	<p>Teil 3: Personaldienstleistung ist mehr als Zeitarbeit. Die Lernenden lernen die verschiedenen Dienstleistungen kennen, die man unter den Begriff „Personaldienstleistung“ fassen kann. Die Lernenden kennen die rechtlichen Grundlagen der einzelnen Personaldienstleistungen und gewinnen einen Eindruck von der Vielfalt möglicher Dienstleistungen eines Personaldienstleisters.</p> <p>Teil 4: Die Studierenden erarbeiten sich im Dialog mit Kommiliton:innen und Dozierende in das Handwerkszeug für die zukünftige Übernahme von Führungsverantwortung. Sie kennen die wichtigsten Führungsinstrumente und können diese auf den eigenen unternehmerischen Kontext übertragen. Die Studierenden setzen sich intensiv mit der Rolle einer Führungskraft im Unternehmen auseinander. Sie erkennen Herausforderungen und mögliche Problemsituationen und können Lösungswege erarbeiten.</p> <p>Teil 5: Die Studierenden kennen die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit in der Zeitarbeit und sind sich bewusst um die Verantwortung, die Führungskräfte im Arbeitsschutz tragen. Grundlegende Inhalte des Arbeitsschutzrechts kennen die Studierenden und können es auf die Situation der Arbeitnehmerüberlassung übertragen. Sie können durch die arbeitsschutzgerechte Gestaltung des Überlassungsprozesses, Sicherheit und Gesundheit für die Zeitarbeitsbeschäftigten systematisch sicherstellen. Sie wissen, wie neben Sicherheit und Gesundheit im Überlassungsprozess auch Arbeitsschutz für die (internen) Beschäftigten in den Niederlassungen und Geschäftsstellen gewährleistet werden kann. Die Studierenden kennen die Beratungsaufgaben der Betriebsärzt:innen und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und können Beratungsanlässe identifizieren.</p>
6	<p>Inhalte</p> <p>Teil1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitarbeit im Fokus von Politik und Öffentlichkeit • Entwicklung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und tarifpolitische Meilensteine • Corporate Social Responsibility und Ethik Kodex: eine Branche übernimmt Verantwortung • Zukunftsvision für die Branche <p>Teil 2: Marktkennntnis ist eine zentraler Erfolgsfaktor im Kundenkontakt, in der Rekrutierung von Zeitarbeitnehmenden und bei der Entwicklung der Unternehmensstrategie sowie der Umsetzung in konkretes Handeln. In dem Modul werden die grundlegenden Kenntnisse zur Marktstruktur, zur Positionierung der führenden Dienstleistende und damit des Wettbewerbs sowie aktuelle und historische Kundennachfrage vermittelt. Die Modulinhalt ergänzen die parallel von der Bundesagentur für Arbeit und dem statistischen Bundesamt veröffentlichten Daten, die sich auf die Entwicklung der Anzahl der Zeitarbeitnehmenden konzentrieren. Lünendonk erhebt und veröffentlicht seit dem Jahr 1999 Daten zur Entwicklung der im Markt für Zeitarbeit tätigen Anbietende und ergänzt somit die unternehmerische Perspektive. Die Lerninhalte basieren auf der Marktforschung sowie aus der intensiven Beratungstätigkeit für führenden Dienstleistende im Markt.</p> <p>Teil 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitarbeit – Geschichte und Grundlagen • Arbeits- und Personalvermittlung • Werk- und Dienstverträge (Outsourcing) • Managed Services • Outplacement • Vermittlung selbständiger Arbeit / Interimsmanagement

	<p>Teil 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was ändert sich konkret in der neuen Rolle als Führungskraft? Welche Herausforderungen erwarten mich? • Haltung und Verhalten als Grundlagen der Führung • Werkzeugkasten - hilfreiche Instrumente für erfolgreiche Führung <p>Teil 5: Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit in der Zeitarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fürsorge für die Beschäftigten: Verantwortlichkeit des Zeitarbeitsunternehmens für Sicherheit und Gesundheit der Zeitarbeitsbeschäftigten bei ihrer Tätigkeit im Einsatzbetrieb und für die Beschäftigten in den Niederlassungen. • Wirtschaftliche Aspekte: Bedeutung von Arbeitsschutz aus wirtschaftlicher Sicht und als Attraktivitätsfaktor für Beschäftigte und Kund:innen. • Rechtliche Anforderungen: Erfüllung von Compliance-Anforderungen in Bezug auf Arbeitsschutzrecht. <p>Grundlagen aus dem Arbeitsschutzrecht und Schlussfolgerungen für die Zeitarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutzgesetz, staatliche Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften • Schutzzielorientierung der Vorschriften • Arbeitsschutz im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz • Herausforderungen in der Zeitarbeit <p>Arbeitsschutzgerechte Gestaltung des Überlassungsprozesses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schritte des Überlassungsprozesses in der Zeitarbeit • Sicherheit und Gesundheit als integraler Bestandteil des Überlassungsprozesses (u. a. Gefährdungsbeurteilung integrieren und nutzen, gute Unterweisung, arbeitsmedizinische Vorsorge, persönliche Schutzausrüstung) • Zusammenarbeit mit dem Einsatzbetrieb <p>Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung im Unternehmen gewährleisten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsärzt:innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit richtig einsetzen. • Betreuungsmodelle nach der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ <p>Arbeit in der Niederlassung sicher und gesund gestalten. Nicht nur auf die Technik kommt es an.</p>
7	<p>Dozierende</p> <p>Teil 1: Werner Stolz Teil 2: Thomas Ball (Lünendonk & Hossenfelder GmbH) Teil 3: Dr. Martin Dreyer (Stellvertretender HGF GVP e.V.) Teil 4: Franziska von Mandel Teil 5: Carsten Zölck (Koordinator Präventionsfeld Zeitarbeit, Verwaltungs-Berufsgenossenschaft)</p>

Fokusthema 2 „HR-Themen in der Personaldienstleistung“

HR-Themen in der Personaldienstleistung			
Fokusthema	Workload	Credits	Dauer
2	62,5 h	2,5	Ca. 2 Monate
1	Ziel des Moduls		
	<p>Fokusthema 2 gibt Ihnen einen umfassenden Überblick über das Personalmanagement in der Personaldienstleistungsbranche. Sie erarbeiten sich hilfreiches Know-How und einen umfassenden Methodenkoffer rund um das wertvollste Gut der Branche, die Mitarbeitenden.</p>		
2	Lern- und Lehrformate		
	<p>Das Studium findet online über die Lernplattform Moodle in Form von Online-Seminaren, Diskussionsrunden und Gruppenarbeiten statt. Fokusthema 2 besteht aus 4 Online-Seminaren, die von Handouts begleitet werden, die zur Nachbereitung der Seminare und zur Prüfungsvorbereitung genutzt werden können. Diese Handouts können von den Studierenden in freier Zeiteinteilung bearbeitet werden. Die Lernplattform Moodle bietet die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung mit Kommiliton:innen und Dozierenden.</p>		
3	Prüfung		
	<p>Das Fokusthema schließt mit einer Prüfungsleistung ab. Die Prüfung wird in Form einer mündlichen Einzelprüfung erbracht.</p>		
4	Lernergebnisse/Kompetenzen		
	<p>Die Studierenden sollen ausgehend von den Aufgaben, die sich einer Führungskraft im Führungsprozess stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Verantwortung für Menschen spüren, die eine Führungsaufgabe beinhaltet • sensibel dafür werden, aus dem Alltagsgeschehen heraus Führungsaufgaben wahrzunehmen und gestalten zu wollen • die aktuell schwierigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontextbedingungen wahrnehmen können, für den Führungsprozess bewerten können und Konsequenzen ableiten können • exemplarisch anhand ausgewählter Themen des Personalmanagements (Rekrutierung, Personalentwicklung und Bindung) Methoden für erfolgreiche Personalarbeit kennenlernen und anwenden können die eigene Führungsarbeit an den eigenen Basic Beliefs entlang kontinuierlich und kritisch reflektieren können und ein eigenes Führungsbild entwickeln 		
5	Inhalte		
	<p>Rahmenbedingungen für Führung/Personalmanagement in der Personaldienstleistungsbranche Branchenblick/Märkte/Situation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontextbedingungen im aktuellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Geschehen: • V.U.C.A.-World 		

- Gesetzliche Rahmenbedingungen der Bewerber-/Kundenbeziehung
- Disruption
- Arbeits- und Fachkräftemangel
- New Work/flexible Arbeitszeitbedingungen
- Zeitarbeitnehmende versus internes Personal
- Generalist:in versus Spezialist:in

Personalplanung/-beschaffung/Auswahlprozess

- Die richtigen Menschen finden (anwerben und auswählen)
- Die Passung zur Unternehmung prüfen
- Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klären
- Motivation für Arbeiten im Bereich der Zeitarbeit klären
- Bewerbermarktanalyse
- Arbeitgebendenattraktivität
- Zielgruppenanalyse
- Stellenbeschreibungen und Stellenanzeigen
- Rekrutierungskanäle
- Personalauswahlverfahren (einschließlich Gütekriterien im Auswahlprozess)

Personalentwicklung

- Die Bedeutung von Personalentwicklung
- Durchführung von Personalentwicklungsgesprächen (Entwicklungsbedarf, Feedback)
- Grundlagen des Lernens (Lernerfolgskriterien, Kompetenzen, Künstliche Intelligenz)
- Methoden der Personalentwicklung
- Erfolgsmessung im Personalentwicklungsprozess
- Aufzeigen von Perspektiven (Karrierewege, Talentmanagement)
- Lernende Organisation/Organisationsentwicklung
- Learning Management Systeme

Austritt/Personalfreisetzung

- Kündigung
- Austrittsgespräche
- Rückholmanagement

Personalbindung

- Arbeitgebendenattraktivität
- Erfolgreiche Führungsstile (u. a. agile Führung)
- Achtsamkeit, Wertschätzung und Vertrauen im Führungsprozess
- Führung und Gesundheit
- Intrinsische versus extrinsische Motivation
- Feedbackprozesse

Entwicklung eines Führungsbildes im 21. Jahrhundert

- Aufgaben von Führungskräften (u. a. die Führungskraft als Coach, Konfliktmanager:in)
- Führung auf Distanz aber mit Nähe
- Reflexion und Gestaltung der eigenen Führungsfunktion

6

Dozierende

Prof. Dr. Thomas Stelzer-Rothe, Thomas Voß

Fokusthema 3 „Vertrieb und Recruiting in der Personaldienstleistung“

Vertrieb und Recruiting in der Personaldienstleistung			
Fokusthema	Workload	Credits	Dauer
3	62,5 h	2,5	Ca. 2 Monate
1	Lehrveranstaltungen		
	Teil 1: Vertrieb Teil 2: Recruiting		
2	Ziel des Moduls		
	In Fokusthema 3 lernen Sie Strategien und praxisnahen Methoden kennen, die Sie beim Aufbau langfristiger, erfolgreicher Kundenbeziehungen und im Recruiting neuer Mitarbeitenden unterstützen werden.		
3	Lern- und Lehrformate		
	Das Studium findet online über die Lernplattform Moodle in Form von Online-Seminaren, Diskussionsrunden und Gruppenarbeiten statt. Fokusthema 3 besteht aus 4 Online-Seminaren, die von Handouts begleitet werden, die zur Nachbereitung der Seminare und zur Prüfungsvorbereitung genutzt werden können. Diese Handouts können von den Studierenden in freier Zeiteinteilung bearbeitet werden. Die Lernplattform Moodle bietet die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung mit Kommiliton:innen und Dozierenden.		
4	Prüfung		
	Das Fokusthema schließt mit einer Prüfungsleistung ab. Die Prüfung wird in Form einer Case Study mit Gruppenarbeit, Erarbeitung der Falllösung und einer Ergebnispräsentation erbracht. Es besteht eine Wahlmöglichkeit zwischen der Case Study Vertrieb und der Case Study Recruiting.		
5	Lernergebnisse/Kompetenzen		
	Teil 1: Der Modulbereich „Vertrieb“ zeigt anhand von Praxisbeispielen und Gruppenarbeiten neue Wege im (Neuro)-Sales auf und vermittelt den Teilnehmenden ein modernes Mindset, um erfolgreich Kund:innen und dadurch auch Bewerbende zu gewinnen und zu begeistern. Teil 2: Der Modulbereich „Recruiting“ zeigt anhand von Praxisbeispielen und Gruppenarbeiten neue Wege im Recruiting auf und vermittelt den Teilnehmenden ein modernes Mindset, um erfolgreich Mitarbeitende zu rekrutieren.		
6	Inhalte		
	Teil1: Der Vertrieb ist das Kerngeschäft in der Personaldienstleistung. Ohne die permanente Ansprache von neuen Kund:innen, sowie die Betreuung und Pflege von bestehenden Kund:innen, ist es den handelnden Personen nicht möglich, ihre Mitarbeitende und Kandidat:innen fortlaufend mit neuen Projekten zur Seite zu stehen. Auch die Rekrutierung leidet darunter, dies ist jedoch vielen nicht bewusst.		

	<p>In diesem Modul wird auch das komplexe Zusammenspiel zwischen sales, recruiting & leadership aufgezeigt.</p> <p>Im Schwerpunkt „Vertrieb“ betrachten wir zunächst die Grundlagen der Neukund:innenakquise, der Erschließung neuer Märkte, strategische Ausrichtungen sowie Besonderheiten, die es in der PDL im Vergleich zu anderen Branchen zu beachten gilt. Das Thema Kundenbindung- und Kundenausbau wird ebenso behandelt wie der kandidatenorientierte Vertrieb.</p> <p>Ergänzt wird der Themenbereich Vertrieb durch gezielte Einblicke in unterschiedliche Sales Kernkompetenzen, wie beispielsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telefonakquise • Einwandbehandlung • Frage- und Analysetechniken • Anfragemanagement und Abschlusstechniken. <p>Teil 2: Die Personalgewinnung zählt zu den Kerndisziplinen der PDL. Bedingt durch die Marktsituation und einer vergleichsweise hohen, branchenbedingten Fluktuation herrscht ein permanenter Druck, regelmäßig neue Mitarbeitende zu gewinnen, um Kundenaufträge bedienen zu können. Recruiting ist somit ein essenzieller Bestandteil der Wertschöpfungskette in der PDL.</p> <p>Im Schwerpunkt „Recruiting“ betrachten wir zunächst die „Recruitability“, also die Voraussetzungen, die ein Unternehmen erfüllen muss, um in einem von Fachkräfte- und Bewerbendenmangel geprägten Markt erfolgreich rekrutieren zu können, lernen die Wirkungsweisen des Employer Brandings kennen und setzen uns mit unterschiedlichen Zielgruppen auf Kandidat:innenseite auseinander.</p> <p>Ergänzt wird der Themenbereich Recruiting durch gezielte Einblicke in unterschiedliche Recruitingmaßnahmen, wie beispielsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> • (alternative) Gestaltung von Stellenanzeigen, • Funktionsweise von Jobbörsen, • Grundlagen des Active Sourcing und • Social Media / Performance Marketing • sowie der Erfolgsmessung und -auswertung von Recruitingmaßnahmen.
7	<p>Dozierende</p> <p>Teil 1: Nicole Truchseß, Markus Brandl Teil 2: Andreas Schöning</p>

Fokusthema 4 „Rechtliche Aspekte der Personaldienstleistung“

Rechtliche Aspekte der Personaldienstleistung			
Fokusthema	Workload	Credits	Dauer
4	125 h	5	Ca. 3 Monate
1	Lehrveranstaltungen Teil 1: Einführung in das Arbeitnehmerüberlassungsrecht Teil 2: Rechtsverhältnis Personaldienstleistende – Zeitarbeitnehmende Teil 3: Personaldienstleister – Einsatzunternehmen		
2	Ziel des Moduls Dieses Modul bietet Ihnen eine umfassende Einführung in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Darauf aufbauend setzen Sie sich mit den juristischen Fragestellungen auseinander, die sich aus dem jeweiligen Rechtsverhältnis zwischen Personaldienstleistenden, den Mitarbeitenden und den Kund:innenunternehmen ergeben.		
3	Lern- und Lehrformate Das Studium findet online über die Lernplattform Moodle in Form von Online-Seminaren, Diskussionsrunden und Gruppenarbeiten statt. Fokusthema 4 besteht aus 8 Online-Seminaren, die von Handouts begleitet werden, die zur Nachbereitung der Seminare und zur Prüfungsvorbereitung genutzt werden können. Diese Handouts können von den Studierenden in freier Zeiteinteilung bearbeitet werden. Die Lernplattform Moodle bietet die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung mit Kommiliton:innen und Dozierenden.		
4	Prüfung Das Fokusthema schließt mit einer Prüfungsleistung ab. Die Prüfung wird in Form einer Case Study mit Gruppenarbeit, Erarbeitung der Falllösung und einer Ergebnispräsentation erbracht.		
5	Lernergebnisse/Kompetenzen Die Studierenden kennen die rechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung, insbesondere arbeits- und tarifvertragliche Regelungen. Grundlegende Inhalte des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Arbeits- und Tarifrechts kennen die Studierenden und können ihr Wissen auf konkrete Fälle in der Praxis anwenden und übertragen. Sie können durch die rechtlich sichere Gestaltung des Überlassungsprozesses und des Arbeitsverhältnisses sicherstellen, dass die Rechte der Zeitarbeitnehmenden gewahrt werden. Sie wissen, worauf bei Arbeitsverträgen mit Zeitarbeitnehmenden zu achten ist und welche Bestandteile ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beinhaltet. Inhalte und Regelungen der Branchenzuschlagstarifverträge sind den Studierenden bekannt. Des Weiteren kennen sie die Vorgaben zur Überlassungshöchstdauer sowie gesetzliche Einschränkungen bei der Überlassung. Neben dem Rechtsverhältnis zwischen Personaldienstleistenden und Zeitarbeitnehmenden, Personaldienstleistenden und Einsatzunternehmen, kennen die Studierenden auch die Rechte, die zwischen dem Einsatzunternehmen und dem Zeitarbeitnehmenden zu beachten sind. Darüber hinaus werden Kenntnisse zu den Mitbestimmungsrechten eines Betriebsrats vermittelt.		

6 Inhalte

Teil 1:

- Rechtsentwicklung des AÜG: Entstehungsgeschichte des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und wesentliche Änderungen in den letzten Jahren
- Gewerberechtliche Aspekte des AÜG
- Allgemeiner rechtlicher Überblick über das AÜG

Teil 2:

Arbeitsrechtliche Aspekte des AÜG

- Vergütung von Zeitarbeitskräften: Tarifvertrag, Lohnuntergrenze, Equal Pay, Equal Treatment, Vergütung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Garantieverpflichtung
- Weitere besondere Verpflichtungen

Tarifvertrag an Beispielen des GVP-DGB-Tarifwerks

- Einführung in das Tarifrecht insbesondere die Tarifvertragsstruktur und -gliederung
- Eingruppierungsgrundsätze und Vergütung
- Arbeitszeit/Arbeitszeitflexibilität
- Urlaub
- Entgeltfortzahlung
- Sonstige Regelungen (Kündigungsfristen, Ausschlussfristen, Streikklausel)

Branchenzuschläge

Arbeitsvertrag

- Abschluss
- Form und Nachweispflichten
- Bezugnahme Tarifvertrag
- Direktionsrecht des Arbeitgebende
- Regelung zu übertariflicher Vergütung
- Sonstige Regelungen insbesondere Verschwiegenheit, Meldepflicht und Arbeitsbefreiung

Besonderheiten im allgemeinen Arbeitsrecht: Befristungen des Arbeitsvertrages, Grundlagen Kündigungsrecht und Arbeitnehmendatenschutz

Arbeitsschutz

Internationale Sachverhalte

- Beschäftigung ausländischer Mitarbeitender
- Entsendung ins Ausland

Teil 3:

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

- Natur des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages
- Form, Abschluss und Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (§ 12 AÜG; Offenlegungspflichten (§ 1 Abs. 1 Sätze 5, 6 AÜG))
- Verschiedene Varianten (AÜ-Vertrag: Einzel-, Rahmenvertrag; Leistungsbestimmungsrechte)
- Haftung

	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutz • Master-Vendor <p>Überlassungszeiten / Überlassungshöchstdauer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berechnung der Überlassungszeiten • Betriebsvereinbarungen zu Überlassungshöchstdauer • Rechtsfolgen bei Verstößen <p>Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einsatzbeginn, -ende und Einsatzwechsel • Personalplanung • Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten • Betriebsvereinbarungen • Weitere Mitbestimmungstatbestände <p>Gesetzliche Einschränkungen bei der Überlassung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bauhauptgewerbe/Fleischindustrie • Drehtürklausel <p>Einsatzunternehmen – Zeitarbeitnehmende</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechte des Einsatzunternehmens gegenüber Zeitarbeitnehmenden • Rechte des Zeitarbeitnehmenden gegenüber dem Einsatzunternehmen • Betriebsverfassungsrechtliche Verankerung des Zeitarbeitnehmenden
7	<p>Dozierende</p> <p>GVP Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht</p>