



Weiterbildendes Studium

**Führen in der
Personaldienstleistung**

Modulhandbuch



Inhaltsverzeichnis

Studienverlaufplan	3
Fokusthema 1 „Grundlagen der Personaldienstleistung“	4
Fokusthema 2 „HR-Themen in der Personaldienstleistung“	7
Fokusthema 3 „Vertrieb und Recruiting in der Personaldienstleistung“	9
Fokusthema 4 „Rechtliche Aspekte der Personaldienstleistung“	11

Fokusthema 1 „Grundlagen der Personaldienstleistung“

Grundlagen der Personaldienstleistung			
Fokusthema 1	Workload 125 h	Credits 5	Dauer Ca. 3 Monate
1	<p>Lehrveranstaltungen</p> <p>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</p>		
2	<p>Ziel des Moduls</p> <p>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.</p>		
3	<p>Lern- und Lehrformate</p> <p>Das Studium findet online über die Lernplattform Moodle in Form von Online-Seminaren, Diskussionsrunden und Gruppenarbeiten statt. Fokusthema 1 besteht aus sechs 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>		
4	<p>Prüfung</p> <p>Das Fokusthema schließt mit einer Prüfungsleistung ab. Die Prüfung wird in Form einer Case Study mit Gruppenarbeit, Erarbeitung der Falllösung und einer Ergebnispräsentation erbracht.</p>		
5	<p>Lernergebnisse/Kompetenzen</p> <p>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.</p> <p>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>		

	<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:</p> <p>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: Lena Singer (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 2	Workload 62,5 h	Credits 2,5	Dauer Ca. 2 Monate
1	<p>Ziel des Moduls</p> <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	<p>Lern- und Lehrformate</p> <p>Das Studium findet online über die Lernplattform Moodle in Form von Online-Seminaren, Diskussionsrunden und Gruppenarbeiten statt. Fokusthema 2 besteht aus vier 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	<p>Prüfung</p> <p>Das Fokusthema schließt mit einer Prüfungsleistung ab. Die Prüfung wird in Form einer mündlichen Einzelprüfung erbracht.</p>		
4	<p>Lernergebnisse/Kompetenzen</p> <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	<p>Inhalte</p> <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 		

	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeits- und Fachkräftemangel • New Work/flexible Arbeitszeitbedingungen • Zeitarbeitnehmende versus internes Personal • Generalist:in versus Spezialist:in <p>Personalplanung/-beschaffung/Auswahlprozess</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) <p>Personalentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Austritt/Personalfreisetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kündigung • Austrittsgespräche • Rückholmanagement <p>Personalbindung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgebendenattraktivität • Erfolgreiche Führungsstile (u. a. agile Führung) • Achtsamkeit, Wertschätzung und Vertrauen im Führungsprozess • Führung und Gesundheit • Intrinsische versus extrinsische Motivation • Feedbackprozesse <p>Entwicklung eines Führungsbildes im 21. Jahrhundert</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 3	Workload 62,5 h	Credits 2,5	Dauer Ca. 2 Monate
1	<p>Lehrveranstaltungen</p> <p>Das Modul umfasst vier thematische Einheiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Strategische Grundlagen und Synergien 2. Wertebasiertes Beziehungsmanagement 3. Kreativität und Innovation 4. Strategieentwicklung und Erfolgsmessung <p>Diese Veranstaltungen vermitteln praxisorientierte Inhalte, die gezielt auf die Herausforderungen und Chancen der Personaldienstleistungsbranche abgestimmt sind.</p>		
2	<p>Ziel des Moduls</p> <p>Das Fokusthema 3 vermittelt den Teilnehmenden Strategien und praxisnahe Methoden, um Vertrieb und Recruiting als verknüpfte, strategische Prozesse zu etablieren. Ziel ist es, langfristige Beziehungen zu Kund:innen und Kandidat:innen aufzubauen, innovative Ansätze zu nutzen und die Effektivität der Maßnahmen durch Erfolgsmessung zu überprüfen. Gleichzeitig liegt ein besonderer Fokus auf ethischen und nachhaltigen Aspekten, um eine zukunftsfähige Entwicklung der Branche zu fördern.</p>		
3	<p>Lern- und Lehrformate</p> <p>Das Studium findet online über die Lernplattform Moodle statt. Fokusthema 3 besteht aus vier Online-Seminaren. Die Inhalte werden durch interaktive Seminare, Diskussionen und Gruppenarbeiten vermittelt. Begleitende Handouts unterstützen die Teilnehmenden bei der Nachbereitung und Prüfungsvorbereitung. Diese Handouts können von Studierenden in freier Zeiteinteilung bearbeitet werden und stehen in Moodle zur Verfügung. Die Lernplattform Moodle bietet die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung mit Kommiliton:innen und Dozierenden.</p> <p>Die Formate umfassen Vorträge mit Praxisbeispielen, Gruppenarbeiten, Workshops und Fallstudien, die einen hohen Grad an Interaktivität gewährleisten. Ziel ist es, theoretisches Wissen direkt in praxisnahen Szenarien anzuwenden.</p>		
4	<p>Prüfung</p> <p>Das Fokusthema schließt mit einer Prüfungsleistung ab. Die Prüfung wird in Form einer Case Study mit Gruppenarbeit, Erarbeitung der Falllösung und einer Ergebnispräsentation erbracht. Dabei entwickeln die Teilnehmenden eine Strategie für Vertrieb und Recruiting und präsentieren ihre Ergebnisse.</p>		
5	<p>Lernergebnisse/Kompetenzen</p> <p>Nach Abschluss des Moduls sind die Teilnehmenden in der Lage:</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> ● Vertrieb und Recruiting als integrierte Prozesse zu analysieren und Synergien zwischen beiden Bereichen zu erkennen. ● Markt- und Zielgruppenanalysen durchzuführen und darauf basierende Strategien zu entwickeln. ● Langfristige und vertrauensvolle Beziehungen zu Kund:innen und Kandidat:innen aufzubauen, unter Berücksichtigung von Diversität und ethischen Prinzipien. ● Innovative Ansätze wie Storytelling und Social Media einzusetzen und technologische Tools wie KI gezielt zu nutzen. ● Relevante Kennzahlen zur Erfolgsmessung zu definieren und anzuwenden, um Strategien kontinuierlich zu optimieren.
6	<p>Inhalte</p> <p>Die Inhalte des Moduls decken die zentralen Themen ab, die für die strategische Verknüpfung von Vertrieb und Recruiting essenziell sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Strategische Grundlagen und Synergien: Die Teilnehmenden lernen die Bedeutung integrierter Strategien für Vertrieb und Recruiting kennen. Sie setzen sich mit Marktanalysen und Zielgruppenmanagement auseinander und entwickeln ein Verständnis für Pipeline-Management. 2. Wertebasiertes Beziehungsmanagement: Hier stehen ethische Prinzipien und Diversität im Fokus. Die Teilnehmenden erfahren, wie Corporate Social Responsibility (CSR) in Vertrieb und Recruiting strategisch umgesetzt werden kann und wie langfristige Beziehungen zu Kund:innen und Kandidat:innen aufgebaut werden können. 3. Kreativität und Innovation: Der Einsatz von Storytelling und kreativen Ansätzen im Recruiting und Vertrieb wird beleuchtet. Zudem lernen die Teilnehmenden, technologische Innovationen wie KI und Automatisierung einzusetzen und die Erfolgsmessung von Marketingmaßnahmen zu optimieren. 4. Strategieentwicklung und Erfolgsmessung: Die Teilnehmenden entwickeln praxisnahe Strategien, setzen Kennzahlen zur Erfolgsmessung ein und reflektieren bestehende Prozesse, um diese nachhaltig zu optimieren.
7	<p>Dozierende</p> <p>Andreas Schöning</p>

Fokusthema 4 „Rechtliche Aspekte der Personaldienstleistung“

Rechtliche Aspekte der Personaldienstleistung			
Fokusthema 4	Workload 125 h	Credits 5	Dauer Ca. 3 Monate
1	<p>Lehrveranstaltungen</p> <p>Teil 1: Einführung in das Arbeitnehmerüberlassungsrecht Teil 2: Rechtsverhältnis Personaldienstleistende – Zeitarbeitnehmende Teil 3: Personaldienstleister – Einsatzunternehmen</p>		
2	<p>Ziel des Moduls</p> <p>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:innen und Unternehmen ergeben.</p>		
3	<p>Lern- und Lehrformate</p> <p>Das Studium findet online über die Lernplattform Moodle in Form von Online-Seminaren, Diskussionsrunden und Gruppenarbeiten statt. Fokusthema 4 besteht aus acht 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>		
4	<p>Prüfung</p> <p>Das Fokusthema schließt mit einer Prüfungsleistung ab. Die Prüfung wird in Form einer Case Study mit Gruppenarbeit, Erarbeitung der Falllösung und einer Ergebnispräsentation erbracht.</p>		
5	<p>Lernergebnisse/Kompetenzen</p> <p>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.</p>		
6	<p>Inhalte</p>		

Teil1:

- Rechtsentwicklung des AÜG: Entstehungsgeschichte des Arbeitnehmerüberlassungsge-
setzes 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 Trea-
tment, Vergütung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Garantieverpflichtung
- Weitere besondere Verpflichtungen

Tarifvertrag an Beispielen des GVP-DGB-Tarifwerks

- Einführung in das Tarifrrecht 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; Offenle-
gungspflichten (§ 1 Abs. 1 Sätze 5, 6 AÜG)
- Verschiedene Varianten (AÜ-Vertrag: Einzel-, Rahmenvertrag; Leistungsbestimmungs-
rechte)
- Haftung
- Arbeitsschutz

	<ul style="list-style-type: none"> • 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>