

ARBEITSRECHT

Berufsbegleitender Masterstudiengang an der Universität Münster
Abschluss: LL.M.



Sie erweitern Ihren Horizont.
Wir zeigen Ihnen die Richtung.

JurGrad^o

Masterstudiengänge an
der Universität Münster

Studienjahr 2022

DER BESTE WEG ZU IHREM ZIEL.

Inhalt

- 3 Konzept
- 6 Studiengang in Kürze
- 8 Termine und Klausuren
- 11 Unsere Kooperationspartner
- 12 Informationen zum Studiengang
- 14 Inhalte der Module
- 28 Studiengebühren
- 29 Anmeldung und Bewerbung
- 30 Studieren in Münster
- 31 Kontakt

Das Schloss der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (Foto: Presseamt Münster/MünsterView)



Ausgezeichnete Zukunftschancen im Arbeitsrecht

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Arbeitsrecht ist umfassend und weit verzweigt. Dementsprechend vielschichtig sind die Anforderungen an die beratende Tätigkeit und die Personalarbeit in Unternehmen.

Zudem unterliegt auch das Arbeitsrecht, wie jedes Rechtsgebiet, einem stetigen Wandel: Beeinflusst durch äußere Umstände wie Pandemien oder Naturkatastrophen, politische oder wirtschaftliche Einflüsse ergeben sich fortwährend neue Fragestellungen. Auch gesellschaftliche Entwicklungen, etwa der Wunsch nach mehr Flexibilität, Mobilität oder einer ausgeglichenen Work-Life-Balance, tragen dazu bei, dass Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis neu definiert oder Vertragsgestaltungen stetig angepasst werden müssen.

Der Bedarf an arbeitsrechtlichen Führungskräften mit dem für die strategische Beratungskompetenz unverzichtbaren Weitblick ist entsprechend hoch. Genau diese Expertise vermittelt unser Masterstudiengang „Arbeitsrecht“:

Wissenschaft und Praxis arbeiten bei der Konzeption und der Durchführung eng zusammen und garantieren auf diese Weise Aktualität und Praxisbezug des auf vier Semester angelegten LL.M.-Studiengangs. Damit Sie Ihr Masterstudium nebenberuflich an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster absolvieren können, werden Sie von unserem erfahrenen JurGrad-Team professionell betreut.

Diese Broschüre beschreibt den Studiengang „Arbeitsrecht“ ausführlich in seinem inhaltlichen Aufbau vom allgemeinen Individual- und Kollektivarbeitsrecht über das Kündigungsrecht bis hin zum Arbeitsrecht für Führungskräfte. Wechselwirkungen und Überschneidungen mit anderen Rechtsgebieten und ausgewählten Bereichen der Ökonomie werden thematisiert, Einblicke in die betriebliche Altersversorgung gewährt und Grundlagen für die strategische Personalarbeit gelegt. Die Modulbeschreibungen und Termine sowie viele weitere nützliche Informationen finden Sie auf den nachfolgenden Seiten.

Wir würden uns freuen, auch Sie bald in unserem Masterstudiengang begrüßen zu dürfen!

Prof. Dr. Georg Annuß, LL.M.
 Staudacher Annuß Arbeitsrecht,
 Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
 München

Dr. Barbara Reinhard
 KLIEMT.Arbeitsrecht,
 Frankfurt a. M.

Prof. Dr. Clemens Höpfner
 Westfälische Wilhelms-Universität
 Münster

Das Executive Board „Arbeitsrecht“:



Prof. Dr. Clemens Höpfner
 Westfälische Wilhelms-Universität
 Münster (Akademische Leitung)

Prof. Dr. Georg Annuß, LL.M.
 Staudacher Annuß Arbeitsrecht,
 Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
 München

Tobias Neufeld, LL.M.
 Arqis Rechtsanwälte Partnerschafts-
 gesellschaft, Düsseldorf

Dr. Barbara Reinhard
 KLIEMT.Arbeitsrecht,
 Frankfurt a. M.

Prof. Dr. Martin Reufels, LL.M.
 Heuking Kühn Lüer Wojtek, Köln



Der beste Weg zu



Ihrem Ziel.

Die JurGrad begleitet Sie in Ihre berufliche Zukunft. Mit einem zukunftsorientierten Fort- und Weiterbildungsangebot auf dem neuesten Stand von Lehre und Forschung. Mit exzellenten, national und international renommierten Dozentinnen und Dozenten aus Theorie und Praxis. Und mit einem Service, der Ihre persönlichen Anforderungen und Wünsche von der Anmeldung bis zum erfolgreichen Abschluss optimal erfüllt. Machen Sie sich mit uns auf den besten Weg zu Ihrem Ziel.



JurGrad^o

Masterstudiengänge an
der Universität Münster

DER BESTE WEG ZU IHREM ZIEL.



Der Kettlersche Hof in Münster

Ihre Vorteile auf einen Blick

1. Erwerb eines international anerkannten und akkreditierten akademischen Mastergrads
2. Vermittlung fundierter arbeitsrechtlicher Beratungskompetenz und deutliche Erleichterung des Einstiegs bzw. Aufstiegs in Personalabteilungen und in die Führungsebenen von Kanzleien
3. Erwerb von Wissen und Fachkompetenz an einer der renommiertesten Universitäten Deutschlands, basierend auf dem neuesten Stand von Wissenschaft und Praxis
4. Erwerb der besonderen theoretischen Kenntnisse im Sinne der Fachanwaltsordnung (FAO) für den Titel „Fachanwalt/Fachanwältin für Arbeitsrecht“
5. Einrichtung und Förderung eines Netzwerkes – ein Gewinn über den Studiengang hinaus

Studienablauf

- Studiendauer: 3 Semester zzgl. 4 Monate Master Thesis (Umfang 40–50 Seiten)
- 8 Module mit insgesamt 377 Unterrichtsstunden à 45 Minuten/60 ECTS-Punkte
- Vorschaltkurs für nichtjuristische Bewerberinnen und Bewerber im Umfang von 35 Unterrichtsstunden
- Kurze Präsenzphasen: Eine Einführungswoche und 14 Präsenzwochenenden jeweils einmal im Monat i. d. R. von Donnerstag bis Samstag
- Prüfungen: 8 Klausuren à 3 Zeitstunden; die Gesamtnote setzt sich zu 70 % aus den Klausurleistungen und zu 30 % aus der Note der Masterarbeit zusammen
- Flexible Studiengestaltung: Nachholen versäumter Veranstaltungen, Verschieben der Masterarbeit, Möglichkeit der Beurlaubung etc. (siehe auch „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium“ auf Seite 12)
- Professionelle Betreuung der Studierenden durch die gemeinnützige JurGrad gGmbH basierend auf jahrelanger Erfahrung seit 2002

Kurze Präsenzphasen

Bewerbung, Anmeldung und Kosten

- **Studienbeginn:** 3. Mai 2022
- **Bewerbungsschluss:** 15. Februar 2022
- **Kosten:** bei Anmeldung bis zum 1. Februar 2022 Frühbuchertarif i. H. v. **11.700 €** (drei Raten à 3.900 €), danach Normaltarif i. H. v. **12.900 €** (drei Raten à 4.300 €)
- **Kostenloser Vorkurs für nichtjuristische Bewerber:innen:** Beginn 2. März 2022, weitere Informationen s.u.
- **Keine Zusatzkosten:** In den Gebühren sind die Teilnahme an den Veranstaltungen und Prüfungen, die Kursunterlagen, Gesetzestexte und die Nutzung der digitalen Datenbanken der WWU enthalten.
- **Einzureichende Unterlagen:** Anmeldeformular, tabellarischer Lebenslauf, beglaubigte Kopien des Diplomzeugnisses, des Master- bzw. Bachelorzeugnisses (inkl. Einzelnotennachweis und Diploma Supplement) oder des Staatsexamens (soweit vorhanden: beider Staatsexamina)
- **Einschreibung an der WWU:** Es besteht die Möglichkeit, sich an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster einzuschreiben. Hierfür fallen zusätzliche Gebühren von derzeit 307,97 € pro Semester an. Die Einschreibung beinhaltet das Semesterticket (NRW-Ticket).

Frühbuchertarif bis
01. Februar 2022

Vorkurs für nichtjuristische Bewerber:innen

Der kostenlose Vorkurs für nichtjuristische Bewerber:innen umfasst 35 Unterrichtsstunden (à 45 Minuten). Für diejenigen Bewerber:innen, die keine rechtswissenschaftlichen Grundkenntnisse nachweisen können, ist die Teilnahme verpflichtend und das Bestehen der Klausur Zulassungsvoraussetzung für den Studiengang.

Gegenstand des Kurses sind die Grundlagen des Zivilrechts: Das Zustandekommen eines Vertrages, die typischen (Un)wirksamkeitsgründe, Lösungsrechte und weitere Themen des Allgemeinen Teils des BGB werden anhand von Fallbeispielen durchgesprochen. Auch auf das Deliktsrecht und Haftungsfragen wird – mit Blick auf die Besonderheiten im Arbeitsrecht – in Grundzügen eingegangen. Für die Teilnehmenden ohne juristisches Erststudium wird so eine gemeinsame Wissensbasis geschaffen, die einen optimalen Start in den Studiengang ermöglicht.

Dozent

- Dr. Peter Becker, Rechtsanwalt, Münster

Klausur zum Vorkurs

Mi. 02. März 2022
14.00 – 18.00 Uhr
Do. 03. März 2022
08.30 – 17.00 Uhr
Fr. 04. März 2022
08.30 – 17.00 Uhr
Sa. 05. März 2022
08.30 – 17.00 Uhr



Sa. 02. April 2022
10.00 – 12.00 Uhr

2022

März 2022

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

April 2022

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Mai 2022

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Juni 2022

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Juli 2022

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

August 2022

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

September 2022

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Oktober 2022

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

November 2022

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Dezember 2022

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

2023

Januar 2023						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Februar 2023						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

März 2023						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

April 2023						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Mai 2023						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Juni 2023						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Juli 2023						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

August 2023						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

- Vorkurs für nichtjuristische Bewerber:innen
- Klausur zum Vorkurs für nichtjuristische Bewerber:innen
- Präsenzphase
- Klausuren

Ausgabe der Masterarbeiten: 12. August 2023



Unsere Kooperationspartner

JurGrad^o
Masterstudiengänge an
der Universität Münster

ALLEN & OVERY



axel springer _

KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE



LINDENAU PRIOR & PARTNER
RECHTSANWÄLTE

**ESCHE
SCHÜMANN
COMMICHAU**

Luther.



hlawaty + partner
Kooperation | Kommunikation | Konfliktlösung


Staudacher Annuß
Arbeitsrecht.



Die JurGrad gGmbH

Die JurGrad wurde 2002 gegründet und bietet seitdem die berufsbegleitenden Masterstudiengänge der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster an. Durch die Zusammenarbeit mit namhaften Dozentinnen und Dozenten geben wir Ihnen die Möglichkeit, sich optimal für Berufsbilder im nationalen und internationalen Umfeld zu qualifizieren. Welches Ziel Sie auch haben – wir begleiten Sie von Anfang an.

Zielführend: Master of Laws (LL.M.) und Fachanwaltschaft für Arbeitsrecht

Dieser Masterstudiengang ist speziell auf Berufstätige zugeschnitten und richtet sich an Berufserfahrene ebenso wie an Berufseinsteiger:innen, deren Ziel eine Führungsposition mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht in einer Kanzlei oder einem Unternehmen, z. B. in der Personalabteilung, ist. Juristinnen und Juristen können zudem auch die theoretischen Kenntnisse erwerben, die im Sinne der Fachanwaltsordnung (FAO) Voraussetzung für die Fachanwaltschaft für Arbeitsrecht sind.

Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium: flexible Studiengestaltung

Die Aufnahme eines berufsbegleitenden Masterstudiums ist nicht nur eine organisatorische Herausforderung, sondern immer auch eine zeitliche Belastung. Dabei lassen sich Überschneidungen mit wichtigen beruflichen oder familiären Terminen nicht immer verhindern. Wir bieten Ihnen die Flexibilität, die Sie benötigen: Wenn Sie die Masterarbeit vorziehen oder zu einem späteren Zeitpunkt schreiben möchten, können wir gerne einen individuellen Termin vereinbaren. Auch wenn der Kurs als Präsenzstudium konzipiert ist und vom Austausch mit Kommiliton:innen und Dozierenden lebt, besteht keine Anwesenheitspflicht. Falls Sie an einer Veranstaltung nicht teilnehmen können, senden wir Ihnen die Kursunterlagen gerne per Post zu. Versäumte Inhalte können auf Wunsch kostenfrei im Rahmen des nächsten Studienjahrgangs nachgehört werden. In besonderen Fällen, wie z. B. Krankheit, beruflich bedingten Auslandsaufenthalten, Schwangerschaft usw., beurlauben wir Sie gerne. Sie können Ihr Studium dann im folgenden Studienjahr an gleicher Stelle wieder aufnehmen. Sprechen Sie uns an: Wir finden gemeinsam den passenden Weg zu Ihrem Ziel.

National und international erfahren: unsere Lehrenden

Hierzu zählen Expertinnen und Experten renommierter Hochschulen ebenso wie Praktiker:innen aus national und international agierenden Kanzleien, Unternehmen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Auch erfahrene Richterinnen und Richter aus der Zivil-, Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit verstärken das Panel. Sie alle verfügen über exzellente Reputation, langjährige Berufserfahrung und tiefgehende Kenntnisse in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich. So haben Sie die einmalige Möglichkeit, vom Erfahrungsschatz aus Wissenschaft und Praxis zu profitieren.

Zu Ihrer Sicherheit: auf Schritt und Tritt

Um Qualität und Aktualität auf höchstem Niveau zu garantieren, lassen wir unsere Programme regelmäßig von einem Executive Board überprüfen und unterziehen sie zusätzlich internen Qualitätsprüfungen. Dieser Studiengang ist zudem durch die Agentur für Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen (AQAS e.V.) akkreditiert worden und erfüllt somit nationale und internationale Anforderungen.



Gemeinsam weiterkommen: der Alumniverein

Die Teilnahme am Masterstudiengang bietet Ihnen die Möglichkeit, neue berufliche Kontakte zu knüpfen und sich mit „Gleichgesinnten“ fachlich auszutauschen. Der gemeinnützige „JurGrad Alumni e.V.“ fördert die Forschung und Lehre der angebotenen Masterstudiengänge und soll zugleich der Vernetzung von Lehrenden, Studierenden und Absolvent:innen dienen. Zu diesem Zweck organisiert der Verein jedes Jahr im September ein großes Alumnitreffen. Das Treffen bietet nicht nur Gelegenheit für interessante Diskussionen mit den Vortragenden, sondern auch für ein Wiedersehen mit zahlreichen Studienkolleginnen und -kollegen.

Buchungen von Einzelveranstaltungen

Kapazitäten vorausgesetzt besteht die Möglichkeit, Veranstaltungen einzeln zu buchen. Die Gebühren betragen pro Unterrichtsstunde 30 €. Als Teilnehmer:in und Absolvent:in unserer Studiengänge erhalten Sie einen Preisnachlass in Höhe von 20%. Bei einer späteren Anmeldung zum Studiengang rechnen wir Ihnen im Falle einer Zulassung die gezahlten Gebühren in voller Höhe auf die Studiengebühr an.



Alle Studienunterlagen werden den Studierenden zu Beginn einer Veranstaltung zur Verfügung gestellt.

Modul 1

Di. 03. Mai 2022
09.15 – 18.15 Uhr

Mi. 04. Mai 2022
09.15 – 18.15 Uhr



Do. 05. Mai 2022
09.15 – 18.15 Uhr

Fr. 06. Mai 2022
08.30 – 12.30 Uhr



Fr. 06. Mai 2022
13.15 – 17.30 Uhr

Sa. 07. Mai 2022
08.30 – 17.30 Uhr



Mo. 27. Juni 2022
10.00 – 13.00 Uhr

1.1 Grundlagen des Individualarbeitsrechts

In der Einführungsveranstaltung zum Individualarbeitsrecht werden den Studierenden zunächst die Grundstrukturen des Arbeitsrechts vermittelt. Hierzu zählen die arbeitsrechtliche Normenhierarchie (Europarecht, Verfassungsrecht, nationales Gesetzesrecht, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsvertrag, Direktionsrecht und arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz) und die notwendige Begriffsbestimmung des „Arbeitnehmers“. Auch die Grundzüge zur Begründung, zum Inhalt und zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden Gegenstand dieser Vorlesung sein. Im weiteren Verlauf sollen die Grundstrukturen des europäischen Arbeitsrechts dargelegt werden. Darüber hinaus erfolgt eine Einführung in das Antidiskriminierungsrecht unter Berücksichtigung des nationalen Rechts (AGG) und des europäischen Rechts (insbesondere RL 2000/78/EG).

Dozent

■ Prof. Dr. Raimund Waltermann, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

1.2 Grundlagen des Sozialversicherungsrechts

Bereits zu Beginn des Studiengangs werden den Studierenden die Grundlagen des Sozialversicherungsrechts einschließlich des Arbeitsförderungsrechts vermittelt, damit diese Grundlagen im Rahmen des weiteren Studiums themenbezogen vertieft werden können. Die Veranstaltung widmet sich zunächst dem System der gesetzlichen Sozialversicherung. Dazu zählen die unterschiedlichen Zweige der Sozialversicherung sowie deren Organisation und Finanzierung. Weiterhin wird das Leistungsrecht der Sozialversicherung behandelt, wobei der Schwerpunkt auf den Schnittstellen zum Recht der gesetzlichen Unfallversicherung, zum Krankenversicherungsrecht und zum Rentenversicherungsrecht liegt.

Dozent

■ Dr. Hartmut Lange, Richter am Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, Essen

1.3 Grundlagen des Steuerrechts

In diesem Modulabschnitt erhalten die Teilnehmenden einen ersten Einblick in die Grundlagen des Steuerrechts, insbesondere in die Bereiche Lohn- und Einkommensteuer. Die Studierenden werden in die Lage versetzt, die steuerrechtlichen Konsequenzen arbeitsrechtlicher Entscheidungen zu überblicken und somit steuerlich ungünstige Entscheidungen zu vermeiden. Dabei wird auch konkret die steuerliche Behandlung besonderer Leistungen, wie Umzugskosten, Dienstwagen oder Abfindungen, angesprochen.

Dozent

■ Dr. Philipp Böwing-Schmalenbrock, LL.M., Finanzgericht Münster

Klausur zu Modul 1



Modul 2

2.1 Kollektives Arbeitsrecht

In diesem Modulabschnitt werden den Studierenden umfassende Kenntnisse des kollektiven Arbeitsrechts vermittelt. Der erste Vorlesungsabschnitt befasst sich mit dem Betriebsverfassungsrecht und der Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten. Hier wird zunächst das System der Betriebsverfassung behandelt. Dazu zählen insbesondere die Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen im Betrieb, die Bildung von Betriebsräten sowie die allgemeinen Rechte und Pflichten der Betriebsparteien. Ein weiterer Vorlesungsabschnitt thematisiert die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Diesem Bereich ist ein eigenständiger Modulabschnitt gewidmet, da er die Praxis bei jeder Um- und Restrukturierung, bei Outsourcing-Projekten oder sonstigen größeren Personalmaßnahmen vor besondere Herausforderungen stellt. Daher werden nicht nur die einzelnen Mitbestimmungstatbestände dargelegt, sondern strategische Überlegungen und praktische Erfahrungen zu Betriebsspaltungen und -verschmelzungen, zu Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen, zum Einsatz von Einigungsstellen und zum Modell „Transfergesellschaft“ erörtert. Dabei werden insbesondere auch die wirtschaftliche Brisanz dieser Mitbestimmungsrechte und das Nebeneinander von betrieblicher Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Forderung („Tarifsozialplan“) besprochen.

Im Rahmen des Modulabschnitts zum Tarifvertrags- und Arbeitskampfrechts werden zunächst die Grundstruktur des Tarifvertragsgesetzes, die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit und deren erhebliche Auswirkungen für die Praxis sowie die Bedeutung des Günstigkeitsprinzips aufgezeigt. Darauf aufbauend wird thematisiert, inwieweit der Abschluss eines Tarifvertrages durch Arbeitskampfmaßnahmen (insbesondere Streik, Aussperrung oder moderne Arbeitskampfmaßnahmen wie „Flash-Mobs“) erzwungen werden kann. Hierbei werden insbesondere die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze des Arbeitskampfrechts (als reines Richterrecht) und die Möglichkeiten des Rechtsschutzes gegen Arbeitskampfmaßnahmen erläutert und die in diesem Zusammenhang in einigen Branchen vermehrt auftretende Gewerkschaftspluralität und deren Auswirkungen auf die Beurteilung der Rechtmäßigkeit von Streikmaßnahmen erörtert. Abschließend wird der Frage nachgegangen, unter welchen Voraussetzungen Schadenersatzansprüche wegen rechtswidriger Arbeitskampfmaßnahmen bestehen.

Dozierende

- Dr. Markus Bohnau, KLIEMT.Arbeitsrecht, Düsseldorf
- Dr. Barbara Reinhard, KLIEMT.Arbeitsrecht, Frankfurt a. M.
- Thomas Ubber, Allen & Overy LLP, Frankfurt a. M.

Mo. 27. Juni 2022
14.00 – 18.15 Uhr
Di. 28. Juni 2022
08.30 – 17.30 Uhr
Mi. 29. Juni 2022
08.30 – 17.30 Uhr



Modul 2

Do. 28. Juli 2022

14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 29. Juli 2022

08.30 – 17.30 Uhr

Sa. 30. Juli 2022

08.30 – 17.30 Uhr



Do. 25. August 2022

10.00 – 13.00 Uhr

2.2 Begründung des Arbeits- und Berufsausbildungsvertrages

Dieser Modulabschnitt befasst sich mit den Rechtsfragen, die sich im Rahmen der Begründung des Arbeits- oder Berufsausbildungsvertrages ergeben. Es werden zunächst die Rechtsfragen eines ordnungsgemäßen Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens erörtert, ebenso wie die Rolle von Assessment Centern in der Praxis. Auch auf aktuelle Diskussionen, wie die Durchführung von Gentests bei der Einstellung, wird eingegangen. Darauf basierend wird problematisiert, inwieweit Arbeitgeber nach einer Falschauskunft der Bewerbenden anschließend den Arbeitsvertrag anfechten können, und welche Rechtsfolgen sich aus einer Anfechtung eines Arbeitsvertrags ergeben (faktisches Arbeitsverhältnis). Behandelt werden auch die Pflichten der Arbeitgeber nach dem Nachweisgesetz, die Meldepflichten gegenüber der Sozialversicherung nach Einstellung, die Abführung der Lohnsteuer sowie die Besonderheiten von Probearbeitsverhältnissen. Weiterhin werden den Studierenden im Rahmen dieses Modulabschnitts auch die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten im Rahmen der Überprüfung allgemeiner Geschäftsbedingungen vermittelt.

Dozierende

- Kerstin Deiters, LL.M., EMBA, Heuking Kühn Lüer Wojtek, Köln
- Dr. Christoph Katerndahl, Heuking Kühn Lüer Wojtek, Köln
- Prof. Dr. Martin Reufels, LL.M., Heuking Kühn Lüer Wojtek, Köln
- Dr. Sascha Schewiola, Heuking Kühn Lüer Wojtek, Köln

Klausur zu Modul 2





Modul 3

3.1 Inhalt und Änderung des Arbeitsvertrages

Im Rahmen dieser Vorlesung werden die Haupt- und Nebenleistungspflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis besprochen. Die Arbeitspflicht als Hauptleistungspflicht der Beschäftigten wird im Einzelnen dargestellt, genauso wird auf Nebenpflichten, wie Geheimhaltungspflichten oder Nebentätigkeits- und Wettbewerbsverbote, eingegangen. Es folgen Ausführungen zu den einzelnen Pflichten der Arbeitgeber. Die Hauptleistungspflicht der Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis, die Pflicht zur Entgeltzahlung, stellt hierbei einen zentralen Punkt dar. Bei dem Modulabschnitt zur Änderung des Arbeitsverhältnisses wird untersucht, welche Möglichkeiten und Grenzen es bei der Änderung eines Arbeitsverhältnisses gibt.

Dozierende

- Dr. Hermann Heinrich Haas, Esche Schümann Commichau, Hamburg
- Dr. Erwin Salamon, Esche Schümann Commichau, Hamburg

3.2 Leistungsstörungen im Arbeitsverhältnis und Haftungsrecht

Die Vorlesung behandelt im Bereich der Leistungsstörungen u.a. Minderleistungen von Beschäftigten. In diesem Zusammenhang werden die Reaktionsmöglichkeiten und auch präventive Handlungsoptionen (z.B. die Einführung eines ganzheitlichen Performance-Management-Systems) besprochen. Weiteres Thema der Vorlesung sind die verschiedenen Fallgruppen von „Lohn ohne Arbeit“, also der Entgeltfortzahlungsansprüche bei Verhinderung der Arbeitsleistung. Der Schwerpunkt des zweiten Vorlesungsteils liegt auf dem Haftungsrecht und dessen arbeitsrechtlichen Besonderheiten. Die von der Rechtsprechung entwickelten Haftungsmilderungen, welche die sonst im Schuldrecht geltenden Haftungsregeln – insbesondere im Zusammenspiel mit sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen – weitgehend verdrängen (innerbetrieblicher Schadensausgleich), werden anhand von Fallbeispielen beleuchtet.

Dozent

- Dr. Eckard Schwarz, Hogan Lovells International LLP, Hamburg

Do. 25. August 2022

14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 26. August 2022

08.30 – 17.30 Uhr

Sa. 27. August 2022

08.30 – 17.30 Uhr



Do. 22. September 2022

14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 23. September 2022

08.30 – 12.30 Uhr





Modul 3

Fr. 23. September 2022
13.15 – 17.30 Uhr

Sa. 24. September 2022
08.30 – 15.30 Uhr



Do. 20. Oktober 2022
10.00 – 13.00 Uhr

3.3 Datenschutzrecht

In der Vorlesung wird ein praxisorientierter Überblick über das neue Datenschutzrecht nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem reformierten Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gegeben. Neben dem Beschäftigtendatenschutz, der einen Schwerpunkt des Moduls bildet, zeigt die Vorlesung die Herausforderungen der DSGVO für Unternehmen aller Branchen, für deren Personal-, Rechts- und Datenschutzabteilungen auf und behandelt, was beim Umgang mit personenbezogenen Daten zu beachten ist. Das Modul vermittelt das notwendige Rüstzeug zur Herstellung von Datenschutzcompliance und Corporate Data Responsibility. Anhand von Case Studies wird die praktische Umsetzung dargestellt.

Dozent

■ Tobias Neufeld, LL.M., Arqis Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft, Düsseldorf

Klausur zu Modul 3

Modul 4

4.1 Arbeitsrecht in der Umstrukturierung und Unternehmenskrise

Diese Veranstaltung befasst sich mit den arbeitsrechtlichen Problemstellungen in den Bereichen Umstrukturierung und Unternehmenskrise. Das Augenmerk ist dabei zunächst auf § 613a BGB gerichtet, der die zentrale arbeitsrechtliche Norm für den Betriebsübergang darstellt. Außerdem wird auf das System des § 613a BGB, sein Verhältnis zum Umwandlungsrecht und seine Bedeutung in der Insolvenz eingegangen. Insbesondere werden auch die europarechtlichen Aspekte (insbesondere RL 2001/23/EG) und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs berücksichtigt. Der Themenblock „Arbeitsrecht in der Insolvenz“, einschließlich der Vermittlung insolvenzrechtlicher Grundlagen, rundet das Modul ab.

Dozierende

- Prof. Dr. Georg Annuß, LL.M., Staudacher Annuß Arbeitsrecht. Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, München
- Dr. Barbara Bittmann, CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Düsseldorf
- Prof. Dr. Clemens Höpfner, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

4.2 Urlaubsrecht

Das Bundesurlaubsgesetz schreibt vor, dass allen Arbeitnehmer:innen vier Wochen bezahlter Urlaub im Jahr zustehen (Mindesturlaub). Die meisten Tarifverträge sehen darüber hinausgehende Urlaubsansprüche der Arbeitnehmenden vor. Zu unterscheiden von dem Anspruch auf Urlaubsgeld sind mögliche Ansprüche auf Urlaubsgeld als Sonderzahlung, die vielfach tariflich vereinbart sind. Derartige Ansprüche können nicht aus dem Bundesurlaubsgesetz abgeleitet werden. Wesentliche Aspekte des Urlaubsrechts sind insbesondere die Wartezeit, der Ausschluss von Doppelansprüchen und die Frage der zeitlichen Festlegung des Urlaubs. Hierbei ist vor allem zu beachten, dass es kein Selbstbeurlaubungsrecht der Beschäftigten gibt. Diese müssen nicht gewährten Urlaub gegebenenfalls mit gerichtlicher Hilfe durchsetzen. Anderenfalls drohen ihnen arbeitsrechtliche Konsequenzen wegen Verletzung der Arbeitspflicht. Große praktische Bedeutung haben auch Aspekte der Übertragung nicht genommenen Urlaubs und das Verbot der Urlaubsabgeltung im unbeendeten Arbeitsverhältnis. Eine überragende Bedeutung für das deutsche Urlaubsrecht hat das Recht der Europäischen Union erlangt, weshalb auch die internationalen Bezüge behandelt werden.

Dozent

- Dr. Reinhard Schinz, Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Do. 20. Oktober 2022

14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 21. Oktober 2022

08.30 – 17.30 Uhr

Sa. 22. Oktober 2022

08.30 – 17.30 Uhr



Do. 10. November 2022

13.30 – 17.00 Uhr



Modul 4

Fr. 11. November 2022
08.30 – 17.30 Uhr



4.3 Flexible Arbeitsverhältnisse

Das „Normalarbeitsverhältnis“, also das unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnis, wird zunehmend seltener. Ein immer größerer Teil des Arbeitsmarktes entfällt auf sogenannte flexible Arbeitsverhältnisse wie Teilzeitarbeit, Befristung, Mini- und Midi-Jobber und Leiharbeit. Aufgrund der großen praktischen Bedeutung dieser Arbeitsverhältnisse wird diesen sogenannten atypischen Formen der Beschäftigung dieser Modulabschnitt gewidmet. Hierbei wird zunächst thematisiert, inwieweit Teilzeitbeschäftigte (einschließlich 450-Euro-Jobber) anders behandelt werden dürfen als Vollzeitkräfte. In diesem Kontext wird neben den Bereichen „Arbeit auf Abruf“ und „Aushilfen“ auch die Frage behandelt, inwieweit Vollzeitkräfte einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit (§ 8 TzBfG) und Teilzeitkräfte einen Anspruch auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit (§ 9 TzBfG) nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz haben. Abschließend wird auf die Regelungen aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Bezug genommen.

Das befristete Arbeitsverhältnis erfreut sich seit langem bei Arbeitgebern größter Beliebtheit, weil vielfach die Angst besteht, unbefristet eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht kündigen zu können. Aber auch das befristete Arbeitsverhältnis hat seine Tücken. Dieser Modulabschnitt befasst sich mit praxisrelevanten Befristungsgründen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Dabei werden auch die europarechtlichen Vorgaben und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs einbezogen. Große Tücken weisen hierbei insbesondere sogenannte „Kettenbefristungen“ zur Vertretung auf. Abschließend werden die formalen Anforderungen einer ordnungsgemäßen Befristung, die Rechtsfolgen einer unwirksamen Befristung und die bestehenden Rechtsschutzmöglichkeiten behandelt.

Zudem werden noch die Besonderheiten bei Beschäftigungsverhältnissen mit Interimsmanagerinnen und -managern, Praktikant:innen, Referendar:innen und Studierenden dargestellt. Im Rahmen dieses Modulabschnitts „sonstige Gestaltungsmöglichkeiten“ wird die Frage untersucht, inwieweit Probleme im Rahmen der oben genannten atypischen Arbeitsverhältnisse durch anderweitige Vertragsgestaltung vermieden werden können.

Im betrieblichen Alltag ist ferner Fremdpersonal häufig unverzichtbar. Es ist flexibel einsetzbar und kann Auftragsspitzen abfangen. Gegenüber den festangestellten Beschäftigten entfallen Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuerabzug, Kündigungsfrist usw. Die Grenze zwischen fremdem Personal bzw. freien Mitarbeitenden und abhängig Beschäftigten ist fließend und führt in der Praxis zu Abgrenzungsproblemen. Diese Abgrenzung betrifft das Arbeitsrecht, das Sozialversicherungsrecht, das Steuerrecht und auch das Strafrecht.

Die Aufdeckung verdeckter Beschäftigungsverhältnisse, sei es anlässlich einer Betriebsprüfung der DRV, einer Razzia der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Hauptzollamts (FKS) oder auch anlässlich einer von gekündigten Mitarbeitenden initiierten Kündigungsschutzklage oder eines sogenannten Statusfeststellungsverfahrens bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV), kann für Unternehmen schwerwiegende finanzielle Folgen haben. Weiterhin besteht die Gefahr, dass mit freien Mitarbeitenden und „Leiharbeitnehmern“ ein Arbeitsverhältnis begründet wird, welches nur durch den Ausspruch einer (betriebsbedingten) Kündigung beendet werden kann.

Im Zentrum dieses Modulteils stehen somit sowohl die rechtlichen Fragen, die sich bei der Abgrenzung zwischen Arbeitnehmenden und freien Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeitern ergeben, als auch die Schwierigkeiten, die sich in der Praxis insbesondere bei der Bereinigung der Fälle ergeben.

Dozierende

- Iris Brandes, PricewaterhouseCoopers Legal AG, Düsseldorf
- Dr. Nicole Elert, PricewaterhouseCoopers Legal AG, Düsseldorf
- Marco Libudda, PricewaterhouseCoopers Legal AG, Düsseldorf
- Deborah Weidemann, LL.M., PricewaterhouseCoopers Legal AG, Düsseldorf

Modul 4

4.4 Atypische Arbeitsverhältnisse: Leiharbeit, MiLoG

Seit der sogenannten „Hartz-Reform“ war Leiharbeit ein politisch gewünschtes Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Seit einigen Jahren ist allerdings wieder eine gegenläufige Tendenz erkennbar, aus der heraus sowohl Politik als auch Rechtsprechung den extensiven Gebrauch der Leiharbeit einschränken. Im Recht der Leiharbeit stellt sich eine Vielzahl praktisch relevanter Rechtsfragen, die für Unternehmen hohe wirtschaftliche Bedeutung haben. So sieht das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz u. a. vor, dass Leiharbeitnehmern der gleiche Lohn wie der Stammebelegschaft der Entleihenden zusteht (sog. „equal pay“-Prinzip). Das Gesetz lässt diesbezüglich aber Ausnahmen (insbesondere die Zulässigkeit abweichender Tarifverträge) zu, die in der Vergangenheit intensiv genutzt wurden und in der Öffentlichkeit – teilweise zu Recht – als Missbrauch der Leiharbeit eingestuft wurden. Intensiv diskutiert wurde u. a. die Tariffähigkeit der Tarifpartner, die vom „equal pay“-Prinzip abweichende Tarifverträge geschlossen haben. Insgesamt sind mit der Leiharbeit zahlreiche praktisch bedeutsame Rechtsfragen verbunden, die in diesem Abschnitt zu analysieren sind. In einem weiteren Vorlesungsabschnitt wird auf das aktuelle Thema „Mindestlohn“ eingegangen.

Dozierende

- Jonathan Monz, Kümmerlein, Simon & Partner Rechtsanwälte mbB, Essen
- Dr. Ulrich Sittard, Freshfields Bruckhaus Deringer LLP, Düsseldorf

Klausur zu Modul 4

Sa. 12. November 2022

08.30 – 17.30 Uhr



Do. 08. Dezember 2022

10.00 – 13.00 Uhr



Die Diskussionen mit den Dozierenden werden beim gemeinsamen Mittagessen fortgesetzt.

Modul 5/6

Do. 08. Dezember 2022

14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 09. Dezember 2022

08.30 – 17.30 Uhr

Sa. 10. Dezember 2022

08.30 – 15.30 Uhr



5.1 Beendigung des Arbeits- und Berufsausbildungsvertrages: Kündigungsrecht

Unter den verschiedenen Beendigungsmöglichkeiten eines Arbeitsverhältnisses ist das Kündigungsrecht in der gerichtlichen und anwaltlichen Praxis von zentraler Bedeutung. Deshalb wird im Rahmen dieser Vorlesung auf die Wirksamkeitsvoraussetzungen von ordentlicher und außerordentlicher Kündigung im Detail eingegangen. Hierbei werden aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts berücksichtigt. Es werden sonstige Beendigungstatbestände, wie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf Seiten der Arbeitnehmenden, der Aufhebungsvertrag oder die Kündigung seitens der Arbeitgeber im Kleinbetrieb behandelt.

Dozent

■ Dr. Reinhard Schinz, Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Do. 12. Januar 2023

14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 13. Januar 2023

08.30 – 17.30 Uhr

Sa. 14. Januar 2023

08.30 – 17.30 Uhr



5.2 Verfahrensrecht

Dieser Modulabschnitt befasst sich zunächst mit den Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens gegenüber dem Verfahren vor den Amtsgerichten. Im weiteren Verlauf wird das in der Praxis sehr bedeutsame Kündigungsschutzverfahren besprochen. Im Rahmen dessen sollen den Studierenden insbesondere die in diesem Bereich lauernden Haftungsfallen für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie die Möglichkeit, diese zu umschiffen, aufgezeigt werden. Besonderes Augenmerk soll dabei auf die besondere Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess gelegt werden. Abschließend wird das Beschlussverfahren, das bei Streitverfahren zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat stattfindet, mit seinen Besonderheiten dargestellt.

Dozentin

■ Dr. Sabine Göldner-Dahmke, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Do. 09. Februar 2023

14.00 – 17.00 Uhr

Klausur zu Modul 5

Fr. 10. Februar 2023

08.30 – 17.30 Uhr

Sa. 11. Februar 2023

08.30 – 15.30 Uhr



6.1 Betriebliche Altersversorgung und besondere Entgeltformen

Im Rahmen der Vorlesung zur betrieblichen Altersversorgung werden die verschiedenen Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds) aufgezeigt. Dabei wird auf die jeweiligen Vor- und Nachteile und die jeweiligen Vorgaben durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) eingegangen. Ein weiterer Vorlesungsabschnitt ist den arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Konsequenzen besonderer Entgeltformen gewidmet. Hierbei werden u. a. die rechtlichen Aspekte von Mitarbeiter:innenbeteiligungen, Gewinnbeteiligungen, Bonuszahlungen und Aktienoptionen beleuchtet. Abschließend wird die rechtliche Behandlung von Sachleistungen seitens der Arbeitgeber (z. B. Dienstwagen, vergünstigtes Kantinenessen) thematisiert.

Dozierende

■ Dr. Hans-Peter Löw, Allen & Overy LLP, Frankfurt a. M.

■ Tobias Neufeld, LL.M., Arqis Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft, Düsseldorf

Modul 6

6.2 Arbeitsschutzrecht und Gesundheitsmanagement

In der Vorlesung wird ein Überblick über das gesamte Arbeitsschutzrecht unter Einbeziehung des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung und unter Berücksichtigung der europarechtlichen Grundlagen gegeben. Auch betriebsverfassungsrechtliche und individualarbeitsrechtliche Aspekte des Arbeitsschutzrechts werden thematisiert. Das Arbeitsrecht sieht bei der Schutzbedürftigkeit bestimmter Personengruppen (Auszubildende, Jugendliche, Menschen mit Behinderung, Schwangere, Eltern) Sonderregelungen vor, die im Laufe der Vorlesung aufgezeigt und besprochen werden. Im Rahmen der Behandlung des Arbeitsschutzrechts sollen auch Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), einschließlich der Rolle der gesetzlichen Unfallversicherung bei Gesundheitsschutz und -förderung, angesprochen werden.

Dozent

■ Dr. Wolfgang Balze, Arbeitsgericht Augsburg

6.3 Compliance

Die Einhaltung der Gesetze und anerkannter ethisch-moralischer Standards (Compliance) spielt im Rahmen der Führung eines Unternehmens eine zunehmend gewichtige Rolle, weil Verstöße hiergegen den Unternehmen einen immensen materiellen wie immateriellen Schaden zufügen. Das Thema Compliance rückt deshalb immer stärker in den Fokus des Arbeitsrechts in der Praxis. Im Rahmen dieses Modulabschnitts wird den Studierenden daher zunächst aufgezeigt, wie Ethikrichtlinien (z. B. zur Korruptionsbekämpfung, bei Interessenkonflikten oder im Datenschutz) erstellt werden können. Anschließend soll ausgeführt werden, wie Compliance-Verstöße – vor Gericht verwertbar – aufgeklärt werden können. Hier wird insbesondere der Themenkomplex des „Whistleblowing“ behandelt. Außerdem wird die Möglichkeit der Aufklärung von Compliance-Verstößen (insbesondere im Korruptionsbereich) durch sogenannte „Amnestie-Programme“ und deren rechtliche Folgen erörtert. Dabei soll die Möglichkeit der Aufklärung durch das Unternehmen insbesondere auch mit den Befugnissen der Ermittlungsbehörden verglichen und erläutert werden, ob und inwieweit Unternehmen hier mit den Ermittlungsbehörden zusammenarbeiten können, sollen oder müssen. Darüber hinaus wird die Frage beantwortet, inwieweit derartige Überwachungs- und Aufklärungssysteme der betrieblichen Mitbestimmung unterliegen und wie Compliance-Verstöße geahndet werden können. Dabei kann weitgehend auf das Kündigungsrecht Bezug genommen werden.

Dozent

■ Tobias Neufeld, LL.M., Arqis Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft, Düsseldorf

Klausur zu Modul 6

Do. 02. März 2023

14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 03. März 2023

08.30 – 17.30 Uhr



Sa. 04. März 2023

08.30 – 15.30 Uhr



Do. 30. März 2023

10.00 – 13.00 Uhr



Modul 7

Do. 30. März 2023
14.00 – 18.15 Uhr
Fr. 31. März 2023
08.30 – 17.30 Uhr



7.1 Besonderheiten des Arbeitsrechts bei Führungskräften

Dieser Modulabschnitt ist den Besonderheiten der Dienst- und Arbeitsverträge bei Führungskräften gewidmet. Hier wird zunächst die Abgrenzung vorgenommen, wann Führungskräfte Arbeitnehmende sind, und wann diese aufgrund eines Dienstvertrages oder aufgrund ihrer gesellschaftsrechtlichen Position tätig werden. Daneben geht es um Fragen des Bestandsschutzes der Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisse sowie um Vergütungsfragen. Darauf aufbauend wird die Frage beleuchtet, inwieweit es sich bei diesen Gruppen um „kündigungsrechtliches Freiwild“ handelt, oder ob und inwieweit diese durchaus Kündigungsschutz genießen. Abschließend wird die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der leitenden Angestellten und die Institution der Sprecherausschüsse thematisiert.

Dozent

■ Dr. Volker Schneider, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

Sa. 01. April 2023
08.30 – 17.30 Uhr



7.2 Besonderheiten des Arbeitsrechts im Öffentlichen Dienst und bei kirchlichen Trägern

Die meisten im Arbeitsrecht tätigen Juristinnen und Juristen werden, sofern sie nicht ausschließlich für den Bereich der Privatwirtschaft tätig sind, früher oder später mit den Besonderheiten des Öffentlichen Dienstes konfrontiert. Für den Öffentlichen Dienst gelten eine Reihe von Sonderregelungen, die in diesem Modulabschnitt beleuchtet werden. Einen ähnlich besonderen Status haben die Kirchen und die ihr nachgeordneten Unternehmen. Auch die Kirchen (einschließlich Diakonie und Caritas) stellen – zusammen betrachtet – einen der größten Arbeitgeber dar. Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, wie z.B. der sogenannte „Dritte Weg“, führen zu zahlreichen Rechtsfragen, die im Rahmen der Vorlesung aufgeworfen und diskutiert werden.

Dozent

■ Prof. Dr. Steffen Klumpp, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Modul 7

7.3 Europäische Bezüge des Arbeitsrechts

In diesem Modulabschnitt werden die internationalen Aspekte des Arbeitsverhältnisses näher beleuchtet. Dabei werden insbesondere die Regelungen zum internationalen Arbeitsrecht nach der Rom I-VO sowie dem EGBGB erörtert. Daneben geht es um alle Fragen des europäischen Arbeitsrechts, wobei die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die damit verbundenen Fragen etwa der Arbeits- und Aufenthaltsberechtigung innerhalb der Europäischen Union eine zentrale Rolle spielen. Es werden europäisch wie international die Rechtsfolgen eines grenzüberschreitenden Arbeitnehmereinsatzes behandelt, einschließlich der sich daraus ergebenden sozialrechtlichen und steuerrechtlichen Konsequenzen. Auch die Frage der Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte wird diskutiert. Es wird auch die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber für ins Ausland entsandte Beschäftigte besprochen. Schließlich werden allgemeine Fragen des europäischen Arbeitsrechts behandelt, und zwar sowohl im individualrechtlichen als auch im kollektivrechtlichen Bereich. Aktuelle europäische Entwicklungen, wie z. B. der Brexit, werden in ihren Auswirkungen auf das Arbeitsrecht beleuchtet.

Dozierende

- Ulrich Buschermöhle, PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt a. M.
- Prof. Dr. Clemens Höpfer, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

7.4 Unternehmensmitbestimmung und Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Zu Beginn dieses Modulteils werden die Grundlagen der Unternehmensmitbestimmung (nach MitbestG, Drittelbeteiligung und nach Montanmitbestimmung) besprochen. Sodann erfolgt eine Vertiefung in die neue europäische Rechtsform SE. Neben der Entwicklung werden Grundentscheidungen und Grundzüge der SE sowie Gründungsformen behandelt. Besonderes Augenmerk liegt auf dem Ablauf des Arbeitnehmer-Beteiligungsverfahrens, der Bildung des BVG im Inland und im EU-Ausland und dem SE-Betriebsrat sowie Mitbestimmung im SE-Aufsichtsrat (gesetzliche Auffanglösung und Beteiligungsvereinbarung). Abgerundet wird der Abschnitt durch Einblicke in die Vorrats-SE – (hier: Zulässigkeit und ihren möglichen Einsatz), Gestaltungsmöglichkeiten für die Mitbestimmung und Fallstudien für den Einsatz einer SE.

Dozent

- Dr. Rainer Kienast, Lindenau Prior & Partner, Düsseldorf

Klausur zu Modul 7

Fr. 28. April 2023
09.15 – 18.15 Uhr

Sa. 29. April 2023
08.30 – 12.30 Uhr



Sa. 29. April 2023
13.15 – 16.30 Uhr



Do. 15. Juni 2023
10.00 – 13.00 Uhr

Modul 8

Do. 15. Juni 2023

14.00 – 18.15 Uhr



Fr. 16. Juni 2023

08.30 – 17.30 Uhr

Sa. 17. Juni 2023

08.30 – 15.30 Uhr



8.1 Personalführung und Mitarbeiter:innenmotivation

Neben den zwingend erforderlichen Fachkenntnissen sind bei einer Tätigkeit mit Führungsverantwortung auch andere Fähigkeiten unabdingbar. In diesem Modulabschnitt setzen sich die Teilnehmenden mit den Grundsätzen und den Aufgaben wirksamer Führung auseinander. Sie erlernen verschiedene Führungsinstrumente und Führungsstile, sodass auch eine Selbstreflexion über den eigenen Führungsstil stattfinden kann. Wesentliches Instrument einer gelungenen Personalführung ist eine gelungene Kommunikationsgestaltung. Es gilt, Kommunikationsstörungen zu verhindern bzw. zu erkennen und zu lösen. Gesprächstechniken wie Fragetechnik, aktives Zuhören und Paraphrasieren müssen in diesem Zusammenhang genutzt werden. Wichtig ist dies im täglichen Miteinander, insbesondere aber natürlich bei Mitarbeiter:innengesprächen, Teammeetings oder Moderationen. Nicht zu unterschätzen ist die Notwendigkeit der Mitarbeiter:innenmotivation – auch hierzu werden Beispiele besprochen. Auf den Bereich des Konfliktmanagements wird im folgenden Vorlesungsabschnitt zur Mediation eingegangen.

Dozentin

- Ann Christine Hlawaty, hlawaty + partner, Hamburg

8.2 Mediation bei Konflikten in der Arbeitswelt

Die Mediation im Arbeitsrecht ist ein ideales Instrument, um auftretende oder bereits aufgetretene Konflikte in einem Umfeld zu bearbeiten, das nicht zu weiterer Eskalation und Rechtsstreitigkeiten führt. Die Einzelheiten des Mediationsverfahrens werden im Rahmen dieses Moduls eingehend behandelt. Die wesentlichen Verfahrensregeln sind: Informiertheit, Vertraulichkeit, Neutralität, Freiwilligkeit und Eigenverantwortlichkeit. Mit dem Mittel der Mediation lassen sich Konflikte im Arbeitsleben unter der Prämisse vermeiden, dass die Medianden ein wirkliches Interesse daran haben, Konflikte beizulegen. Dies gilt nicht nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen und unter Beschäftigten, sondern auch für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Mediationen können dabei auch in den mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten, insbesondere im Rahmen von § 87 Abs. 1 BetrVG zu einem einvernehmlichen Abschluss von Betriebsvereinbarungen führen. Die Studierenden erhalten einen praxisnahen Eindruck von den vielfältigen Einsatzmöglichkeiten der Mediation im Arbeitsleben. Im Rahmen des Moduls werden zudem die Themen Konfliktprävention, Konfliktbewältigung sowie das Einigungsstellenverfahren nach § 76 BetrVG behandelt.

Dozierende

- Dr. Sabine Göldner-Dahmke, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein
- Ann Christine Hlawaty, hlawaty + partner, Hamburg

Modul 8

8.3 Vertragsgestaltung*

Im Rahmen dieses Modulabschnitts wenden die Studierenden ihr im Laufe des Studiums erworbenes Wissen praktisch im Rahmen einer Vertragsgestaltung an. Hier werden den Kursteilnehmenden typische Formulierungen und deren Hintergrund vorgestellt. Dabei spielen auch vom Bundesarbeitsgericht in der Vergangenheit für unwirksam erklärte Klauseln exemplarisch eine Rolle.

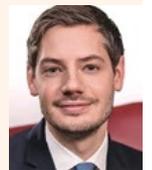
***Bei dieser Vorlesung besteht Anwesenheitspflicht – bitte bei Ihren Planungen berücksichtigen.**

Dozierende

- Dr. Sven Heide, Axel Springer SE, Berlin
- Lars Grützner, Klient.Arbeitsrecht, Frankfurt a. M.

Do. 13. Juli 2023
14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 14. Juli 2023
08.30 – 12.30 Uhr



8.4 Personalwirtschaft und digitale Anforderungen

Dieser Modulabschnitt befasst sich mit den betriebswirtschaftlichen Aspekten des Personalwesens, englisch: „Human Resource Management“. Kernaufgaben sind die Bereitstellung von geeignetem Personal und der zielorientierte Personaleinsatz, welcher sich an Effizienzkriterien misst. Den Studierenden wird daher ein Überblick über wichtige Teilbereiche wie Personalplanung, Stellenzuschnitt, Personalauswahl, Personalentwicklung, Personalbeurteilung, Mitarbeiter:innenmotivation und -entlohnung, Personalführung, Coaching sowie Personalfreisetzung gegeben. So werden die Studierenden in die Lage versetzt, die betriebswirtschaftlichen Hintergründe arbeitsrechtlicher Maßnahmen besser zu überblicken, was insbesondere auch einen substantiierten Vortrag vor Gericht erheblich erleichtert.

Dozent

- Prof. Dr. Georg Annuß, LL.M., Staudacher Annuß Arbeitsrecht. Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, München

Fr. 14. Juli 2023
13.15 – 17.30 Uhr

Sa. 15. Juli 2023
08.30 – 15.30 Uhr



**Klausur zu Modul 8
und Ausgabe der Masterarbeiten**

Sa. 12. August 2023
10.00 – 13.00 Uhr



Kosten



Die Studiengebühren können in maximal drei Raten beglichen werden, die jeweils zu Beginn eines Semesters fällig werden. Wenn Sie sich bis zum 1. Februar 2022 anmelden, können Sie von unserem Frühbuchertarif profitieren.

Im Überblick:

Anmeldung bis zum 1. Februar 2022:	11.700 € (drei Raten à 3.900 €)
Anmeldung nach dem 1. Februar 2022:	12.900 € (drei Raten à 4.300 €)

In den Studiengebühren sind die Kosten für die Teilnahme an den Veranstaltungen und Prüfungen, die Studienunterlagen sowie die Nutzung der digitalen Datenbanken der WWU enthalten.

Steuerliche Aspekte

Alle Aufwendungen, die Ihnen durch die Teilnahme am Masterstudiengang entstehen, sind in der Regel in voller Höhe absetzbar. Dazu zählen auch die Kosten für z. B. An- und Abreise, Hotelübernachtungen, Verpflegungsmehraufwand sowie evtl. Arbeitsmittel.

Bei Übernahme der Kosten eines berufsbegleitenden Studiums durch den Arbeitgeber kann sich dies für Arbeitgeber und Beschäftigte steuerlich günstig auswirken. Arbeitgeber können die Kosten als Betriebsausgabe abziehen, die Beschäftigten ihrerseits müssen die Kostenübernahme nicht als geldwerten Vorteil versteuern. Sozialversicherungsbeiträge fallen hierbei ebenfalls nicht an.

Teilstipendien

In jedem Studienjahr vergibt die Westfälische Wilhelms-Universität insgesamt sechs Teilstipendien in Höhe von 25 % der Studiengebühr. Die Teilstipendien werden an die jeweils ersten drei Jurist:innen bzw. Bewerber:innen anderer Fachrichtungen vergeben, die über eine hervorragende Abschlussnote und die geforderte Berufserfahrung von mindestens einem Jahr verfügen. Teilstipendienfähig ist, wer:

- mit 9,0 oder mehr Punkten in einem der beiden juristischen Staatsexamina abgeschlossen hat
- einen Examens-, Diplom-, Bachelor- oder Masterabschluss hat und zu den besten 10 % der Absolvent:innen zählt (Nachweis zwingend erforderlich)

Bitte beachten Sie, dass die Teilstipendien nur nach vollständigem Eingang aller Anmeldeunterlagen vergeben werden können.

Zulassungsvoraussetzungen

Voraussetzung für eine Aufnahme in den Studiengang ist ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium mit den Abschlüssen:

- Staatsexamen
- Diplom-, Bachelor- oder Masterabschluss unter den besten 50 % aller Absolvent:innen mit mindestens 240 ECTS-Punkten. Bis zu 60 ECTS-Punkte können aufgrund beruflicher Qualifikationsleistungen angerechnet werden.

Darüber hinaus setzen wir eine mindestens einjährige, einschlägige Berufserfahrung voraus. Zusätzliche Zulassungsvoraussetzung für alle nichtjuristischen Bewerberinnen und Bewerber sind rechtswissenschaftliche Grundkenntnisse. Diese sind durch Bescheinigungen (schriftlicher Leistungsnachweis einer Hochschule) nachzuweisen. Wer diese nicht nachweisen kann, hat die Möglichkeit, den kostenlosen Vorschaltkurs zu absolvieren und dadurch die Zulassungsvoraussetzungen zu erfüllen.

Zulassungsverfahren

Die 40 Studienplätze werden in einem gestaffelten Verfahren vergeben:

Prioritätsprinzip

Bei Vorliegen der formalen Zulassungsvoraussetzungen (s. o.) erfolgt die Vergabe der ersten 30 Plätze nach Eingang der vollständigen Bewerbungsunterlagen. Nach Eingang dauert es etwa ein bis zwei Wochen, bis der Prüfungsausschuss über die Zulassung zum Studiengang entschieden hat.

Bewerbungsverfahren

Die übrigen Studienplätze werden im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens vergeben. Dabei werden alle bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist am 15. Februar 2022 eingegangenen Bewerbungen berücksichtigt. Die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt dann durch den Prüfungsausschuss, insbesondere basierend auf den Kriterien „Abschlussnote“ und „Berufserfahrung“. Das Bewerbungsverfahren wird voraussichtlich Ende Februar 2022 abgeschlossen sein.

Bewerbungsunterlagen

Mit der Bewerbung sind folgende Unterlagen bei der JurGrad gGmbH einzureichen:

- Anmeldeformular
- Tabellarischer Lebenslauf
- Beglaubigte Kopien der Staatsexamenszeugnisse, des Diplom-, Bachelor- und/oder Masterzeugnisses
- Bei Diplom-, Bachelor- und Masterabschlüssen: Ablichtung des Einzelnotennachweises und des Diploma Supplements bzw. Nachweis über den ECTS-Level oder Ranking-Bescheinigung (grading table)

Die Beglaubigungen sind vorzunehmen durch ein Notariat, eine Gemeinde, die Ausstellungsbehörde der Urkunde oder eine Urkundsbeamtin bzw. einen Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eines Gerichts.



Ausgehmeile am Münsteraner Stadthafen: der Kreativ-Kai

Beste Aussichten: Studieren und Übernachten in Münster

Die Vorlesungen finden im Kettelerschen Hof im Herzen von Münster statt. Umgeben von der einzigartigen Atmosphäre der historischen Innenstadt bieten die modern ausgestatteten Tagungsräume ideale Voraussetzungen für ein konzentriertes, erfolgreiches Studium. Wer eine Übernachtungsmöglichkeit benötigt, findet in Münster viele attraktive Adressen – von gemütlichen westfälischen Pensionen bis hin zu anspruchsvollen Designhotels. Besonders gastfreundlich: Teilnehmende von JurGrad-Masterstudiengängen genießen in vielen Fällen Vergünstigungen und Rabatte.



Geschichte trifft Gegenwart: die City mit den Münster-Arkaden

Grenzenlos Münster: „lebenswerteste“ Stadt zwischen Tradition und Moderne

Als erste deutsche Großstadt wurde Münster mit dem LivCom-Award als lebenswerteste Stadt ausgezeichnet, in der die Grenzen zwischen Geschichte, Gegenwart und Zukunft fließend sind. So bilden die historische Altstadt mit ihrem mittelalterlichen Grundriss und die moderne Architektur der zahlreichen Neubauten einen ebenso faszinierenden wie inspirierenden Kontrast. Der Prinzipalmarkt mit seinen prächtigen Kaufmannshäusern erinnert an die Zeit der Hanse und im Friedenssaal des Rathauses, einem Meisterwerk gotischer Baukunst, wurde 1648 das Ende des Dreißigjährigen Krieges besiegelt.

Immer in Bewegung: Universitäts- und Kulturstadt

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster wurde 1780 gegründet und ist heute eine der fünf größten Universitäten Deutschlands. Mehr als 45.000 Studierende verteilen sich hier auf über 280 Studiengänge. Ihren guten Ruf verdankt die Universität insbesondere den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. Der Hauptsitz der Universität befindet sich heute im Fürstbischöflichen Schloss von Münster, einem von vielen herausragenden Bauwerken des Barock, die der Architekt Johann Conrad Schlaun in Münster und im Münsterland errichten ließ.



Kultur erleben, Entspannung genießen: Naherholung am Aasee

Neue Horizonte: zwischen Picasso und junger Szene

Konzerte, Theater, Museen – Münster hat Kunst- und Kulturinteressierten viel zu bieten. So befindet sich direkt gegenüber dem Kettelerschen Hof und den JurGrad-Seminarräumen das einzige Picasso-Museum Deutschlands. Ein buntes Spektrum an Gaststätten, Cafés, Restaurants und Kneipen sowie ein legendäres Nachtleben im Kuhviertel mit seinen liebevoll restaurierten Häusern sorgen für genussvolle Abwechslung. Als modernes Gegenstück ist in den letzten Jahren mit dem Kreativ-Kai am Hafen des Dortmund-Ems-Kanals eine „trendige“ Ausgehmeile mit zahlreichen Clubs, Bars und Diskotheken entstanden. Dass es in Münster doppelt so viele Fahrräder wie Einwohner gibt, zeigt, dass Münster seinen eigenen Weg in die Zukunft gefunden hat. Und die vielen Grünflächen der Stadt sorgen dafür, dass man hier vor allem im Sommer auch tagsüber herrlich entspannen kann, zum Beispiel am Aasee mitten in Münster, von dem es nur ein Katzensprung bis zum Allwetterzoo ist. Entgegen landläufiger Meinungen regnet es übrigens hier auch nicht mehr als anderswo. Der Niederschlag pro Jahr liegt sogar leicht unter dem bundesweiten Durchschnitt. Beste Bedingungen also, sich auf den Weg zu neuen Zielen zu machen!

Kontakt

JurGrad^o
Masterstudiengänge an
der Universität Münster



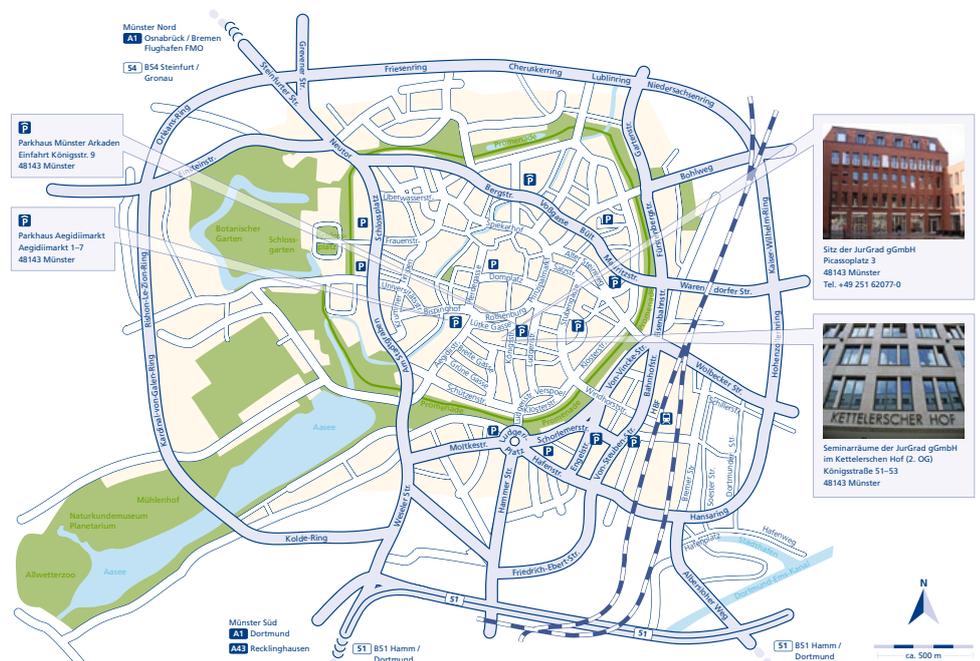
© Foto Oliver Franke/Tourismus NRW e. V.

Haben Sie Fragen zum Studiengang?

Sie erreichen uns von Montag bis Freitag in der Zeit von 8.00 bis 17.00 Uhr. Häufig ist auch nach 17.00 Uhr bzw. am Samstag jemand vor Ort. Falls Sie Fragen haben, die Sie uns gerne persönlich stellen möchten, laden wir Sie herzlich ein, bei uns vorbeizuschauen.



Ansprechpartnerin:
Dr. Sarah Hölker
sarah.hoelker@jurgrad.de
Telefon: +49 251 62077-19



Die JurGrad Masterstudiengänge:

- ARBEITSRECHT (LL.M.)
- ERBRECHT & UNTERNEHMENSNACHFOLGE (LL.M.)
- IMMOBILIENRECHT (LL.M.)
- MEDIZINRECHT (LL.M.)
- MERGERS & ACQUISITIONS (LL.M./EMBA)
- STEUERWISSENSCHAFTEN (LL.M./EMBA)
- VERSICHERUNGSRECHT (LL.M.)
- WIRTSCHAFTSRECHT (LL.M.)



JurGrad gGmbH
Picassoplatz 3
48143 Münster

☎ +49 251 62077-0
✉ info@jurgrad.de
🌐 www.jurgrad.de



JurGrad[°]

Masterstudiengänge an
der Universität Münster

DER BESTE WEG ZU IHREM ZIEL.