

# Weiterbildender Masterstudiengang Integrale Unternehmensberatung

W M I U

A photograph of two business professionals in a meeting. One man in a blue suit is writing on a document, while another man in a grey suit is looking at a tablet. The image is partially obscured by a diagonal white and gold overlay.

**tech** technologische  
universität



## Weiterbildender Masterstudiengang Integrale Unternehmensberatung

- » Modalität: online
- » Dauer: 2 Jahre
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Internetzugang: [www.techtitude.com/de/wirtschaftsschule/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-integrale-unternehmensberatung](http://www.techtitude.com/de/wirtschaftsschule/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-integrale-unternehmensberatung)

# Index

01

Willkommen

---

Seite 4

02

Warum an der TECH studieren?

---

Seite 6

03

Warum unser Programm?

---

Seite 10

04

Ziele

---

Seite 14

05

Kompetenzen

---

Seite 20

06

Struktur und Inhalt

---

Seite 26

07

Methodik

---

Seite 46

08

Profil unserer Studenten

---

Seite 54

09

Kursleitung

---

Seite 58

10

Auswirkung auf Ihre Karriere

---

Seite 64

11

Vorteile für ihr Unternehmen

---

Seite 68

12

Qualifizierung

---

Seite 72

# 01

# Willkommen

Unternehmen agieren in einem wettbewerbsintensiven Umfeld und müssen eine Reihe von Aufgaben und Verpflichtungen erfüllen, die alle betreffen. Aus diesem Grund haben Unternehmen in ihrem Mitarbeiterstab oder als externe Berater Fachleute, die auf Arbeits- und Steuerangelegenheiten spezialisiert sind und ihnen helfen, mit allen Verpflichtungen, die in den Vorschriften ihres Sektors festgelegt sind, auf dem Laufenden zu bleiben. Jede Maßnahme, sei es eine Einstellung, eine Entlassung oder eine wirtschaftliche Transaktion, bringt eine Reihe von Verpflichtungen mit sich, die eingehalten werden müssen, denn wenn sie nicht befolgt werden, kann dies zu Gerichtsverfahren führen, die finanzielle Strafen nach sich ziehen können. Um solche Situationen zu vermeiden, hat TECH dieses Programm entwickelt, das sich an Unternehmensberater richtet. Sie finden hier die neuesten Informationen über arbeitsrechtliche und Steuerberatung, damit sie sich die notwendige Weiterbildung aneignen können, die es ihnen ermöglicht, ihre tägliche Praxis zu verbessern und in ihrem Beruf erfolgreich zu sein.



Weiterbildender Masterstudiengang in Integrale Unternehmensberatung.  
TECH Technologische Universität



“

*Unternehmensberater finden in diesem Programm eine einzigartige Gelegenheit, sich über die neuesten Entwicklungen im Bereich Arbeitsrecht und Steuern zu informieren und sich in einem gefragten Sektor zu profilieren"*

02

# Warum an der TECH studieren?

TECH ist die weltweit größte 100%ige Online Business School. Es handelt sich um eine Elite-Business School mit einem Modell, das höchsten akademischen Ansprüchen genügt. Ein leistungsstarkes internationales Zentrum für die intensive Ausbildung von Führungskräften.



“

*TECH ist eine Universität an der Spitze der Technologie, die den Studenten alle Ressourcen zur Verfügung stellt, um ihnen zu helfen, geschäftlich erfolgreich zu sein"*



## Bei TECH Technologische Universität



### Innovation

Die Universität bietet ein Online-Lernmodell an, das modernste Bildungstechnologie mit höchster pädagogischer Strenge verbindet. Eine einzigartige Methode mit höchster internationaler Anerkennung, die dem Studenten die Schlüssel für seine Entwicklung in einer Welt des ständigen Wandels liefert, in der Innovation der wesentliche Einsatz eines jeden Unternehmers sein muss.

"Die Erfolgsgeschichte von Microsoft Europa", für die Einbeziehung des neuen interaktiven Multivideosystems in unsere Programme.



### Maximalforderung

Das Zulassungskriterium von TECH sind nicht wirtschaftlich. Sie brauchen keine große Investitionen zu tätigen, um bei uns zu studieren. Um jedoch einen Abschluss bei TECH zu erlangen, werden die Grenzen der Intelligenz und der Kapazität des Schülers getestet. Die akademischen Standards unserer Einrichtung sind sehr hoch...

**95%**

Der Studenten von TECH schließen ihr Studium erfolgreich ab.



### Vernetzung

Fachleute aus der ganzen Welt nehmen an der TECH teil, so dass die Studenten ein umfangreiches Netz von Kontakten knüpfen können, die ihnen für ihre Zukunft nützlich sein werden.

**+100.000**

Jährlich geschulte Manager

**+200**

verschiedene Nationalitäten



### Empowerment

Der Student wird Hand in Hand mit den besten Unternehmen und Fachleuten von großem Prestige und Einfluss wachsen. TECH hat strategische Allianzen und ein wertvolles Netz von Kontakten zu den wichtigsten Wirtschaftsakteuren auf den 7 Kontinenten aufgebaut.

**+500**

Partnerschaften mit den besten Unternehmen



### Talent

Dieses Programm ist ein einzigartiger Vorschlag, um die Talente der Studenten in der Geschäftswelt zu fördern. Eine Gelegenheit für Sie, Ihre Anliegen und Ihre Unternehmensvisionen vorzutragen.

TECH hilft den Studenten, ihr Talent am Ende dieses Programms der Welt zu zeigen.



### Multikultureller Kontext

Ein Studium bei TECH bietet den Studenten eine einzigartige Erfahrung. Sie werden in einem multikulturellen Kontext studieren. In einem Programm mit einer globalen Vision, dank derer Sie die Arbeitsweise in verschiedenen Teilen der Welt kennenlernen und die neuesten Informationen sammeln können, die am besten zu Ihrer Geschäftsidee passen.

Unsere Studenten kommen aus mehr als 200 Ländern.





TECH strebt nach Exzellenz und hat zu diesem Zweck eine Reihe von Merkmalen, die sie zu einer einzigartigen Universität machen:



### Analyse

---

TECH erforscht die kritische Seite des Studenten, seine Fähigkeit, Dinge zu hinterfragen, seine Problemlösungsfähigkeiten und seine zwischenmenschlichen Fähigkeiten.



### Akademische Spitzenleistung

---

TECH bietet den Studenten die beste Online-Lernmethodik an. Die Universität kombiniert die Relearning-Methode (die international am besten bewertete postgraduale Lernmethodik) mit Fallstudien. Tradition und Avantgarde in einem schwierigen Gleichgewicht, und das im Rahmen des anspruchsvollsten akademischen Weges.



### Skaleneffekt

---

TECH ist die größte Online-Universität der Welt. Sie verfügt über ein Portfolio von mehr als 10.000 Hochschulabschlüssen. Und in der neuen Wirtschaft, **Volumen + Technologie = disruptives Preisniveau**. Damit stellen wir sicher, dass das Studium nicht so kostspielig ist wie an einer anderen Universität.



### Lerne mit den Besten

---

Das TECH-Lehrerteam erklärt im Unterricht, was sie in ihren Unternehmen zum Erfolg geführt hat, und arbeitet dabei in einem realen, lebendigen und dynamischen Kontext. Lehrkräfte, die sich voll und ganz dafür einsetzen, Ihnen eine hochwertige Spezialisierung zu bieten, die es die es den Studenten ermöglichen, in Ihrer Karriere voranzukommen und sich in der Geschäftswelt zu profilieren.

Lehrkräfte aus 20 verschiedenen Ländern.



*Bei TECH werden Sie Zugang zu den gründlichsten und aktuellsten Fallstudien der akademischen Welt haben"*

03

# Warum unser Programm?

Die Teilnahme am TECH-Programm bedeutet eine Vervielfachung Ihrer Chancen auf beruflichen Erfolg im Bereich der höheren Unternehmensführung.

Es ist eine Herausforderung, die Anstrengung und Hingabe erfordert, aber die Tür zu einer vielversprechenden Zukunft öffnet. Die Studenten werden von den besten Lehrkräften und mit den flexibelsten und innovativsten Lehrmethoden unterrichtet.



“

*Wir verfügen über das renommierteste Lehrpersonal und den umfassendsten Lehrplan auf dem Markt, so dass wir Ihnen eine Ausbildung auf höchstem akademischen Niveau bieten können"*

Dieses Programm bietet eine Vielzahl von beruflichen und persönlichen Vorteilen, darunter die folgenden:

01

### Einen deutlichen Schub für die Karriere des Studenten

Ein Studium bei TECH bietet den Studenten, Ihre Zukunft selbst in die Hand zu nehmen und Ihr volles Potenzial zu entfalten. Durch die Teilnahme an unserem Programm erwerben Sie in kurzer Zeit die notwendigen Fähigkeiten, um Ihre berufliche Laufbahn positiv zu verändern.

*70% der Teilnehmer an dieser Spezialisierung erreichen in weniger als 2 Jahren eine positive Veränderung in ihrer Karriere.*

02

### Sie werden eine strategische und globale Vision des Unternehmens entwickeln

TECH bietet einen detaillierten Überblick über das allgemeine Management, um zu verstehen, wie sich jede Entscheidung auf die verschiedenen Funktionsbereiche des Unternehmens auswirkt.

*Unsere globale Vision des Unternehmens wird Ihre strategische Vision verbessern.*

03

### Sie werden sich in der Unternehmensführung fest etablieren

Ein Studium an der TECH öffnet die Türen zu einem beruflichen Panorama von großer Bedeutung, so dass sich die Studenten als hochrangige Führungskräfte mit einem umfassenden Blick auf das internationale Umfeld positionieren können.

*Sie werden mehr als 100 reale Fälle aus dem Bereich der Unternehmensführung bearbeiten.*

04

### Sie werden neue Aufgaben übernehmen

Während des Programms werden die neuesten Trends, Entwicklungen und Strategien vorgestellt, damit die Studenten ihre berufliche Tätigkeit in einem sich verändernden Umfeld ausüben können.

*45% der Auszubildenden werden intern befördert.*

05

### Sie haben Zugang zu einem leistungsfähigen Netzwerk von Kontakten

TECH vernetzt seine Studenten, um ihre Chancen zu maximieren. Studenten mit den gleichen Sorgen und den Wunsch zu wachsen. So wird es möglich sein, Partner, Kunden und oder Lieferanten zu teilen.

*Sie werden ein Netz von Kontakten finden, das für Ihre berufliche Entwicklung unerlässlich ist.*

06

### Rigorese Entwicklung von Unternehmensprojekten

Der Student wird eine tiefgreifende strategische Vision erlangen, die ihm helfen wird, sein eigenes Projekt unter Berücksichtigung der verschiedenen Bereiche des Unternehmens zu entwickeln.

*20% unserer Studenten entwickeln ihre eigene Geschäftsidee.*

07

### Verbessern Sie *Soft Skills* und Führungsqualitäten

TECH hilft den Studenten, ihr erworbenes Wissen anzuwenden und weiterzuentwickeln und ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu verbessern, damit sie zu Führungskräften werden, die etwas bewirken.

*Verbessern Sie Ihre Kommunikation- und Führungsfähigkeiten und bringen Sie Ihre Karriere in Schwung.*

08

### Sie werden Teil einer exklusiven Gemeinschaft sein

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, Teil einer Gemeinschaft von Elite-Managern, großen Unternehmen, renommierten Institutionen und qualifizierten Professoren der renommiertesten Universitäten der Welt zu werden. Die TECH Technologische Universität Community.

*Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, sich mit einem Team von international anerkannten Lehrern zu spezialisieren.*

# 04 Ziele

Wirtschaftsfachleute finden in diesem weiterbildenden Masterstudiengang die Spezialisierung, die sie brauchen, um ihre Arbeit in der arbeitsrechtlichen und Steuerberatung für Unternehmen zu verbessern. Ein Programm, das mit dem Hauptziel entwickelt wurde, die Weiterbildung von Studenten in einem grundlegenden Bereich für die Unternehmensberatung zu verbessern. Und dieses Ziel wird dank eines hochwertigen Studienplans und eines erstklassigen Dozententeams erreicht.



“

*Verbessern Sie Ihre  
betriebswirtschaftlichen Kenntnisse dank  
dieses umfassenden TECH-Programms"*



TECH macht sich die Ziele seiner Studenten zu eigen.  
Wir arbeiten zusammen, um sie zu erreichen.

Der Weiterbildender Masterstudiengang in Integrale Unternehmensberatung wird die Studenten zu Folgendem befähigen:

01

Kenntnisse über die grundlegenden Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern, insbesondere den Schutz der Grundrechte

04

Alle Elemente besitzen, um Entlassungen auf gerechtfertigte und rechtmäßige Weise durchzuführen, während die Arbeitnehmerberater über die Mittel verfügen, um diese Unternehmensentscheidung anzugreifen oder den Arbeitnehmer zu beraten, wenn er das Unternehmen verlassen möchte

02

Beratung über die Kontrolle der Arbeitstätigkeit mit technischen Mitteln und die Folgen, die sich ergeben können, wenn diese Kontrolle unter Verletzung von Arbeitnehmerrechten durchgeführt wird

03

Grundlegende Fähigkeiten, um bei gewöhnlichen Aufgaben der Arbeitsverwaltung beraten zu können

05

Erwerb der Fähigkeiten, um über die Gewerkschaftsfreiheit zu beraten und alle Konfliktpunkte in Bezug auf dieses Grundrecht und das Grundgesetz, das es entwickelt, zu kennen



06

Erwerb von Kompetenzen im Bereich der Wahlen zur gesetzlichen Vertretung von Arbeitnehmern, Rechte, Garantien und andere Vorrechte im Zusammenhang mit dem Vertretungsmandat

08

Die Verstöße gegen die Anforderungen und Verpflichtungen im Bereich der sozialen Sicherheit kennen, die zu erwarten sind

09

Die Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten der Unternehmen kennen und wissen, wo Arbeitnehmer bei Verstößen gegen diese Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen streiken können

07

Erwerb von Grundkenntnissen in Bezug auf das Grundrecht auf Streik, dessen Verfahren und Grenzen

10

Erwerb der notwendigen Fähigkeiten, um eine Klage in der Sozialgerichtsbarkeit einzureichen und die anschließenden Aufgaben im Rahmen des Verfahrens zu bewältigen



11

Erwerb von Grundkenntnissen, um gerichtliche Entscheidungen anfechten zu können, entweder vor dem Gericht, das sie erlassen hat, oder im Rahmen einer Kassationsbeschwerde zur Vereinheitlichung der Rechtsprechung

12

Die materiellen und formellen steuerlichen Pflichten einer Unternehmensgründung kennen und die damit verbundenen Formalitäten erledigen können

13

Die allgemeinen Merkmale der Körperschaftssteuer im Rahmen des allgemeinen Systems zu verstehen

14

Die erforderlichen Elemente für die Ermittlung der Körperschaftssteuerschuld kennenlernen

15

Kenntnisse über das konsolidierte Steuersystem, die Fälle, in denen es anwendbar ist, und die Auswirkungen, die es hat



16

In der Lage sein, Anpassungen vorzunehmen, die sich aus einer Fusion, einer Abspaltung, einem Tausch von Wertpapieren oder einer nicht monetären Einlage ergeben

18

Die Regeln für die Weitergabe der Mehrwertsteuer und deren Anforderungen kennenlernen, mit besonderem Augenmerk auf die Rechnungsstellung auf Papier und per Telematik

19

Die verschiedenen Mehrwertsteuersonderregelungen, ihren freiwilligen oder obligatorischen Charakter und die subjektiven und objektiven Voraussetzungen für ihre Anwendung kennenlernen

17

Die verschiedenen Steuertatbestände, die Fälle der Nichtbesteuerung und die anwendbaren Steuerbefreiungen sowie die allgemeinen und besonderen Regeln für die Quantifizierung der Steuerbemessungsgrundlage kennen

20

Die Berechnung der verschiedenen Verbrauchssteuern verstehen



# 05

# Kompetenzen

Studenten, die diesen TECH-Studiengang wählen, werden in der Lage sein, die notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln, um bei der Unternehmensberatung effektiver und effizienter zu sein. Auf diese Weise werden sie nach dem Erwerb dieses weiterbildenden Masterstudiengangs besser in der Lage sein, sich in ihrer täglichen Praxis erfolgreich weiterzuentwickeln und all dieses neue Wissen in ihre Arbeit einzubringen. Zweifellos ein Programm, das ein Vorher und Nachher in ihrer Arbeitsweise markiert.



“

*Erfahren Sie alles über die Besonderheiten der Steuer- und Arbeitsrechtsberatung und werden Sie effizienter in Ihrer täglichen Praxis"*



Am Ende des Programms wird die Fachkraft zu Folgendem in der Lage sein:

01

Einen umfassenden Überblick über das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht haben

02

Fragen, die sich bei ihrer beruflichen Entwicklung in öffentlichen oder privaten Organisationen ergeben, erfolgreich zu bewältigen, sei es in Unternehmen oder in Rechtsberatungsfirmen oder -büros

03

Die Arbeitsbedingungen erkennen, die je nach Quelle des Arbeitsrechts, in dem sie enthalten sind, gelten

04

Die nützlichsten Contracting-Modalitäten für die Bedürfnisse von Unternehmen kennen

05

Beherrschung des Tarifvertrags als Instrument zur Festlegung von Arbeitsbedingungen und anderen Fragen zur Organisation der Arbeitsbeziehungen





06

Einen allgemeinen Überblick über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben

08

Auf die Bedürfnisse des Unternehmens im Hinblick auf sich verändernde Arbeitsbeziehungen reagieren



09

Lösung von arbeitsrechtlichen Problemen, die auftreten können

07

Einem Prozess der Personalauswahl und -rekrutierung auf effiziente Weise zu begegnen, indem Sie in der Lage sind, alle Fragen zu beantworten, die im Zusammenhang mit dem Eintritt des Arbeitnehmers in das Unternehmen notwendig sind

10

Einreichen einer Klage bei der Sozialgerichtsbarkeit und Bewältigung der anschließenden Aufgaben im Rahmen des Verfahrensprozesses

11

Telematische Erledigung der Steuerformalitäten

12

Die Gesetzgebung, die Verwaltungslehre und die Rechtsprechung zu diesem Thema fließend beherrschen

13

Kenntnisse der Mehrwertsteuer und des KS-Buchhaltungssystems

14

Die Regeln für den Ansatz und die Bewertung von Unternehmensvermögen verstehen

15

Verständnis der Verwaltungsdoktrin und der Rechtsprechung zur Auslegung des Gesetzes



16

Steuererklärungen abgeben können

18

Die Anpassungen der Körperschaftssteuer für Genossenschaften, die sich aus deren Sonderregelung ergeben, anwenden

19

Anwendung der Steuerabgrenzungsregeln für verschiedene Transaktionen

17

Festsetzung der Körperschaftssteuer bei Anwendung einer Sonderregelung

20

Verwaltung der Informationen des Finanzamts und der verwaltungstechnischen und juristischen Doktrin bezüglich der Steuer



06

# Struktur und Inhalt

Unternehmensberatung ist unerlässlich, denn Unternehmen brauchen Fachleute, die in der Lage sind, alle arbeits- und steuerrechtlichen Fragen zu regeln, die stets auf dem neuesten Stand gehalten werden müssen, um mögliche finanzielle und rechtliche Probleme zu vermeiden. Aus diesem Grund hat TECH diesen weiterbildenden Masterstudiengang entwickelt, der die vollständigsten und relevantesten Informationen auf diesem Gebiet enthält und so strukturiert ist, dass die Studenten ihre Studienzzeit bequem verwalten können.



“

*Ein sehr gut strukturierter Lehrplan,  
der Ihnen das Studium erleichtert und  
Ihnen eine neue Art des Managements  
von Arbeitsbeziehungen vermittelt"*

### Lehrplan

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Integrale Unternehmensberatung der TECH Technologischen Universität ist ein intensives Programm, das die Studenten darauf vorbereitet, geschäftliche Herausforderungen und Entscheidungen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zu treffen. Der Inhalt ist darauf ausgerichtet, die Entwicklung von Managementfähigkeiten zu fördern, die es ermöglichen, in unsicheren Umgebungen Entscheidungen mit größerer Strenge zu treffen.

Während des 3.000 Stunden umfassenden Studiums werden die Studenten in Einzelarbeit eine Vielzahl praktischer Fälle analysieren und dabei qualitativ hochwertige Erkenntnisse gewinnen, die sie dann in ihrer täglichen Praxis anwenden können. Es ist also ein echtes Eintauchen in reale Geschäftssituationen.

Dieses Programm befasst sich eingehend mit den wichtigsten Bereichen der Wirtschaft und ist für Manager gedacht, die Unternehmensberatung aus einer strategischen, internationalen und innovativen Perspektive verstehen wollen.

Ein Plan für Studenten, der auf ihre berufliche Weiterentwicklung ausgerichtet ist und sie darauf vorbereitet, Spitzenleistungen im Bereich der arbeitsrechtlichen und Steuerberatung zu erbringen. Ein Programm, das auf Ihre Bedürfnisse und die Ihres Unternehmens eingeht, mit innovativen Inhalten, die auf den neuesten Trends beruhen, unterstützt von der besten Lehrmethodik und einem außergewöhnlichen Lehrkörper, der Ihnen die Fähigkeiten vermittelt, kritische Situationen auf kreative und effiziente Weise zu lösen.

Dieses Programm erstreckt sich über einen Zeitraum von 24 Monaten und ist in 19 Module unterteilt:

<b>Modul 1</b>	Das Arbeitsverhältnis, der Arbeitgeber und der Arbeitsvertrag
<b>Modul 2</b>	Die Modalitäten des Arbeitsvertrags und die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers
<b>Modul 3</b>	Unbeständigkeit des Arbeitsverhältnisses: Arbeitszeiten, Pausen, Änderung der Bedingungen und Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses
<b>Modul 4</b>	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
<b>Modul 5</b>	Vereinigungsfreiheit und das Modell der Vertretung im Unternehmen
<b>Modul 6</b>	Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sowie kollektive Konfliktmaßnahmen
<b>Modul 7</b>	Sozialversicherungsrecht
<b>Modul 8</b>	Risikoprävention am Arbeitsplatz: Pflichten und Verantwortung
<b>Modul 9</b>	Arbeitsrechtliche Verfahren: deklaratorischer Schutz (allgemeiner Teil und Verfahrensmodalitäten)
<b>Modul 10</b>	Der Arbeitsprozess: Mittel zur Herausforderung und Belehrung

<b>Modul 11</b>	Die Anwendung von Steuern, das System der Steuerstrafen und die Überprüfung in Steuerangelegenheiten
<b>Modul 12</b>	Körperschaftsteuer: Allgemeines System (I)
<b>Modul 13</b>	Körperschaftsteuer: Allgemeines System (II)
<b>Modul 14</b>	Körperschaftsteuer: Sonderregelungen (I)
<b>Modul 15</b>	Körperschaftsteuer: Sonderregelungen (II)
<b>Modul 16</b>	Mehrwertsteuer: Allgemeine Regelung (I)
<b>Modul 17</b>	Mehrwertsteuer: Allgemeine Regelung (II)
<b>Modul 18</b>	Mehrwertsteuer: Sonderregelungen (II)
<b>Modul 19</b>	Sondersteuern

### Wo, wann und wie wird unterrichtet?

TECH bietet die Möglichkeit, dieses Programm vollständig online zu entwickeln. Während der 24-monatigen Fortbildung werden Sie jederzeit auf alle Inhalte dieses Programms zugreifen können, so dass Sie Ihre Studienzeit selbst verwalten können.

*Eine einzigartige, wichtige und entscheidende Bildungserfahrung, um Ihre berufliche Entwicklung voranzutreiben und den endgültigen Sprung zu schaffen.*



Modul 1. Das Arbeitsverhältnis, der Arbeitgeber und der Arbeitsvertrag

**1.1. Die Quellen des Arbeitsrechts (I)**

- 1.1.1. Internationale und supranationale Vorschriften
- 1.1.2. Verordnungen mit Gesetzescharakter
- 1.1.3. Verordnungen und andere Rechtsvorschriften

**1.2. Die Quellen des Arbeitsrechts (II)**

- 1.2.1. Tarifverträge als eine besondere Quelle des Arbeitsrechts
- 1.2.2. Der individuelle Arbeitsvertrag
- 1.2.3. Gewohnheiten und allgemeine Rechtsgrundsätze
- 1.2.4. Die günstigste Bedingung
- 1.2.5. Die Kriterien der Organisation zwischen konkurrierenden Arbeitsnormen

**1.3. Der Begriff des Arbeitnehmers: Definitionsmerkmale und Grauzonen**

- 1.3.1. Die Voraussetzungen für eine Beschäftigung: persönlicher Dienst, Freiwilligkeit, Entgeltlichkeit, Abhängigkeit und Unselbstständigkeit
- 1.3.2. Besondere Arbeitsverhältnisse
- 1.3.3. Von der Arbeitsgesetzgebung ausgeschlossene Tätigkeiten

**1.4. Der Arbeitgeber (I)**

- 1.4.1. Der Begriff des Arbeitgebers im Arbeitsrecht
- 1.4.2. Das Unternehmen, das Arbeitszentrum und die Produktionseinheit
- 1.4.3. Gruppen von Unternehmen für Beschäftigungszwecke
- 1.4.4. Das Outsourcing von Dienstleistungen: Verträge und Unterverträge

**1.5. Der Arbeitgeber (II)**

- 1.5.1. Illegale Versetzung von Arbeitnehmern
- 1.5.2. Übertragung des Unternehmens

**1.6. Auswahl und Rekrutierung von Arbeitnehmern**

- 1.6.1. Der Prozess der Anwerbung von Mitarbeitern
- 1.6.2. Der Prozess der Arbeiterauswahl
- 1.6.3. Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung
- 1.6.4. Positive Maßnahmen beim Zugang zur Beschäftigung

**1.7. Arbeitsverträge: Grenzen und wesentliche Elemente**

- 1.7.1. Arbeitsfähigkeit
- 1.7.2. Beschränkungen für die Arbeit mit Minderjährigen
- 1.7.3. Die Form des Arbeitsvertrags
- 1.7.4. Die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags
- 1.7.5. Das Grundexemplar des Arbeitsvertrags
- 1.7.6. Schutz von personenbezogenen Daten

**1.8. Nebenabreden zum Arbeitsvertrag**

- 1.8.1. Die Vereinbarung der vollen Hingabe oder Ausschließlichkeit bei der Bereitstellung von Beschäftigungsdienstleistungen
- 1.8.2. Die Vereinbarung, im Unternehmen zu bleiben
- 1.8.3. Das nachvertragliche Verbot des Wettbewerbs

**1.9. Die rechtliche Regelung der Probezeit**

- 1.9.1. Die Vereinbarung über die Probezeit und ihre Dauer
- 1.9.2. Freie Kündigung während der Probezeit
- 1.9.3. Kündigung während der Probezeit für schwangere Arbeitnehmerinnen

**1.10. Rechte der Arbeitnehmer an ihren geistigen Werken**

- 1.10.1. Das Recht auf Verwertung der Werke von Arbeitnehmern: Voraussetzungen und Umfang
- 1.10.2. Die Rechte zur Verwertung von computergenerierten Werken
- 1.10.3. Moralische Rechte

Modul 2. Die Modalitäten des Arbeitsvertrags und die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers

**2.1. Unbefristete Verträge**

- 2.1.1. Der gewöhnliche unbefristete Vertrag
- 2.1.2. Die Förderung von unbefristeten Verträgen
- 2.1.3. Diskontinuierlich befristete und periodisch befristete Verträge

**2.2. Befristete Verträge (I)**

- 2.2.1. Verträge für einen bestimmten Auftrag oder eine Dienstleistung
- 2.2.2. Befristete Verträge aufgrund von Produktionsumständen
- 2.2.3. Vorläufige Verträge

**2.3. Befristete Verträge (II)**

- 2.3.1. Ausbildungs- und Lehrverträge
- 2.3.2. Praktikumsverträge

**2.4. Befristete Verträge (III)**

- 2.4.1. Gemeinsame Bestimmungen für Zeitarbeit
- 2.4.2. Andere Formen der Zeitarbeit
- 2.4.3. Zeitarbeitsfirmen

**2.5. Teilzeitverträge und ihre Varianten**

- 2.5.1. Der übliche Teilzeitvertrag
- 2.5.2. Aspekte von Teilzeitverträgen
- 2.5.3. Die Anzahl der Zusatzstunden
- 2.5.4. Altersteilzeit und der Ablösungsvertrag

**2.6. Telearbeit und "Home Office"**

- 2.6.1. Freiwilligkeit der Telearbeit
- 2.6.2. Die Anforderungen, die im Vertrag enthalten sein müssen
- 2.6.3. Der Arbeitstag und die digitale Entkopplung
- 2.6.4. Überwachung der Arbeitstätigkeit

**2.7. Das Recht auf effektive Beschäftigung und die Grundrechte der Arbeitnehmer**

- 2.7.1. Das Recht auf effektive Beschäftigung
- 2.7.2. Grundlegende Rechte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis
- 2.7.3. Grundrechte, die sich nicht auf das Arbeitsverhältnis beziehen
- 2.7.4. Schadensersatz: moralischer Schaden

**2.8. Die Pflichten des Mitarbeiters**

- 2.8.1. Die Pflicht, nicht mit der Tätigkeit des Unternehmens zu konkurrieren
- 2.8.2. Die Pflicht zur Sorgfalt und zum guten Glauben
- 2.8.3. Die Pflicht zur Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen
- 2.8.4. Die Pflicht, den Anordnungen und Anweisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten

**2.9. Die Macht des Managements und neue technologische Kontrollmechanismen**

- 2.9.1. Die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers
  - 2.9.1.1. Kontrolle von Schließfächern und persönlichen Gegenständen
- 2.9.2. Macht der Manager und neue Überwachungs- und Kontrollmechanismen
  - 2.9.2.1. Computergesteuerte Kontrolle technologischer Hilfsmittel
  - 2.9.2.2. Kontrolle durch Geolokalisierung oder GPS-Systeme
  - 2.9.2.3. Kontrolle durch Videoüberwachungssysteme

**2.10. Bestimmung der Arbeitsleistung und der funktionellen Mobilität**

- 2.10.1. Bestimmung der Arbeitsleistung: allgemeine Aspekte
- 2.10.2. Das Berufsklassifizierungssystem: Berufsgruppen
- 2.10.3. Funktionale Mobilität und das ius variandi des Unternehmens
  - 2.10.3.1. Allgemeine Anforderungen: Qualifikation und Achtung der Würde des Arbeitnehmers
  - 2.10.3.2. Funktionale Mobilität innerhalb der Berufsgruppe: horizontal
  - 2.10.3.3. Funktionale Mobilität außerhalb der Berufsgruppe: vertikal

**3.1. Arbeitszeit: der Arbeitstag**

- 3.1.1. Gewöhnliche Arbeitszeit
  - 3.1.1.1. Länge des Arbeitstages
  - 3.1.1.2. Verteilung der Arbeitszeit
- 3.1.2. Besondere Arbeitstage aufgrund der Aktivität
- 3.1.3. Sonderarbeitstage aus persönlichen Gründen
- 3.1.4. Pflicht zur Registrierung
- 3.1.5. Überstunden

- 3.1.5.1. Konzept und Klassifizierung
- 3.1.5.2. Natur
- 3.1.5.3. Vergütung für seine Realisierung
- 3.1.5.4. Verbote
- 3.1.5.5. Anmeldung
- 3.1.5.6. Arbeitszeiten
- 3.1.6. Arbeitszeit
- 3.1.7. Nachtarbeit und Nachtarbeiter
- 3.1.8. Schichtarbeit

**3.2. Anpassung der Arbeitszeiten und Vereinbarkeitsrechte**

- 3.2.1. Verkürzung der Arbeitszeit für die Kinderbetreuung
- 3.2.2. Abwesenheit oder Verkürzung des Arbeitstages aufgrund der Geburt eines Frühgeborenen oder eines Krankenhausaufenthalts des Säuglings
- 3.2.3. Verkürzung des Arbeitstages aus Gründen der Vormundschaft für Minderjährige, Familienmitglieder oder behinderte Personen

- 3.2.4. Verkürzung der Arbeitszeit oder Anpassung im Falle eines Minderjährigen, der an Krebs oder einer anderen schweren Krankheit leidet
- 3.2.5. Verkürzung des Arbeitstages aufgrund von geschlechtsspezifischer Gewalt oder Terrorismus
- 3.2.6. Verkürzung des Arbeitstages, um eine Schulung in Vorbeugung von Berufsrisiken zu erhalten

**3.3. Die Regelung für Jahresurlaub und Ruhezeiten**

- 3.3.1. Der Arbeitskalender
- 3.3.2. Die Ruhezeit
  - 3.3.2.1. Ruhepausen während des Arbeitstages
  - 3.3.2.2. Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen
  - 3.3.2.3. Wöchentliche Ruhezeit
- 3.3.3. Feiertage

- 3.3.4. Urlaub
  - 3.3.4.1. Beginn, Dauer und Abgrenzung
  - 3.3.4.2. Verhältnismäßigkeit und Karenzzeiten
  - 3.3.4.3. Zusammentreffen von Urlaub und Krankheitszeiten
  - 3.3.4.4. Urlaubszeit
  - 3.3.4.5. Bezahlter Urlaub und die Möglichkeit der Stellvertretung

**3.4. Löhne und Gehälter**

- 3.4.1. Konzept und Funktion der Vergütung
- 3.4.2. Geld- und Sachbezüge
- 3.4.3. Lohn- und Gehaltsnebenzahlungen
- 3.4.4. Vergütungssysteme: Verfahren für ihre Festlegung
- 3.4.5. Struktur der Löhne und Gehälter
  - 3.4.5.1. Grundvergütung
  - 3.4.5.2. Lohn- und Gehaltszuschläge
  - 3.4.5.3. Konsolidierung der Lohn- und Gehaltszulagen
- 3.4.6. Außerordentliche Zahlungen
- 3.4.7. Festlegung der Vergütung

- 3.4.7.1. Interprofessionelle Mindestlöhne und -gehälter
- 3.4.7.2. Professionelle Gehälter
- 3.4.7.3. Vertragliche Löhne und Gehälter
- 3.4.8. Die Lohn- und Gehaltsabschöpfung und der Ausgleichsmechanismus
- 3.4.9. Lohn- und Gehaltszahlung
- 3.4.10. Schutz der Löhne und Gehälter
  - 3.4.10.1. Unpfändbarkeit der Löhne und Gehälter
  - 3.4.10.2. Löhne und Gehälter als privilegiertes Kredit
- 3.4.11. Der Garantiefonds für Löhne und Gehälter

**3.5. Geografische Mobilität der Arbeitnehmer**

- 3.5.1. Konzept und Merkmale
- 3.5.2. Die rechtliche Regelung für Überweisungen
  - 3.5.2.1. Konzept
  - 3.5.2.2. Kausales Element
  - 3.5.2.3. Arten von Überweisungen
  - 3.5.2.4. Verfahren
- 3.5.3. Die rechtliche Regelung für die Abordnung
  - 3.5.3.1. Konzept
  - 3.5.3.2. Kausales Element
  - 3.5.3.3. Verfahren
  - 3.5.3.4. Auswirkungen

**3.6. Wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen**

- 3.6.1. Kausales Element
- 3.6.2. Arbeitsbedingungen vorbehaltlich Änderungen
- 3.6.3. Begriff der wesentlichen Änderung
- 3.6.4. Art der wesentlichen Änderung: individuell oder kollektiv
- 3.6.5. Verfahren
  - 3.6.5.1. Individuelle Änderung
  - 3.6.5.2. Kollektive Änderung

**3.7. Änderungen der Arbeitsbedingungen auf Wunsch des Arbeitnehmers**

- 3.7.1. Beförderungen
  - 3.7.1.1. Konzept
  - 3.7.1.2. Rechtliche Regelung
- 3.7.2. Familienzusammenführung
- 3.7.3. Zweck
- 3.7.4. Rechtliche Regelung
- 3.7.5. Objektive Gründe
  - 3.7.5.1. Schutz von Arbeitnehmerinnen, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Terrorismus sind
  - 3.7.5.2. Schutz von Menschen mit Behinderungen
  - 3.7.5.3. Schutz der körperlichen Unversehrtheit des Arbeitnehmers

**3.8. Unterbrechung der Beschäftigung: Bezahlter Urlaub**

- 3.8.1. Konzept und Merkmale
- 3.8.2. Arten von Urlaub
- 3.8.3. Andere Unterbrechungen der Arbeit aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat
- 3.8.4. Auswirkungen und Verwendung des Urlaubs

<b>3.9. Aussetzung des Arbeitsvertrags aufgrund von Umständen des Geschäftslebens oder höherer Gewalt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.9.1. Konzept und Merkmale</li> <li>3.9.2. Ursachen für die Aussetzung                             <ul style="list-style-type: none"> <li>3.9.2.1. Vertragliche Aussetzung durch den Willen der Parteien</li> <li>3.9.2.2. Aussetzung wegen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit</li> <li>3.9.2.3. Aussetzung aus familiären Gründen</li> <li>3.9.2.4. Aussetzung auf Wunsch des Mitarbeiters</li> </ul> </li> <li>3.9.2.5. Arbeitnehmer, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sind</li> <li>3.9.2.6. Ausübung des Streikrechts</li> <li>3.9.2.7. Aussetzung auf Wunsch des Arbeitgebers</li> <li>3.9.2.8. Aus disziplinarischen Gründen</li> <li>3.9.2.9. Durch gesetzliche Schließung des Unternehmens</li> <li>3.9.3. Aussetzung und Reduzierung der Arbeitszeit aus geschäftlichen Gründen</li> <li>3.9.4. Aussetzung und Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund höherer Gewalt</li> </ul>	<b>3.10. Die gesetzliche Regelung der Beurlaubung von der Arbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.10.1. Konzept und Typologie</li> <li>3.10.2. Erzwungene Beurlaubung                             <ul style="list-style-type: none"> <li>3.10.2.1. Ernennung oder Wahl in ein öffentliches Amt</li> <li>3.10.2.2. Gewerkschaftsarbeit</li> <li>3.10.2.3. Auswirkungen</li> </ul> </li> <li>3.10.3. Freistellung zur Betreuung von Kindern und Familienangehörigen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>3.10.3.1. Annahmen</li> <li>3.10.3.2. Auswirkungen</li> </ul> </li> <li>3.10.4. Freiwillige Beurlaubung                             <ul style="list-style-type: none"> <li>3.10.4.1. Anforderungen</li> <li>3.10.4.2. Auswirkungen</li> </ul> </li> </ul>
---	--	--	---

## Modul 4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

<b>4.1. Beendigung des Arbeitsvertrags nach dem gemeinsamen Willen der Parteien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.1.1. Beendigung des Vertrags im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien                             <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1.1.1. Konzept</li> <li>4.1.1.2. Anforderungen</li> <li>4.1.1.3. Auswirkungen</li> </ul> </li> <li>4.1.2. Beendigung des Vertrags aus im Vertrag genannten Gründen: Konzept und Anforderungen</li> <li>4.1.3. Beendigung des Vertrags aufgrund des Ablaufs der vereinbarten Zeit oder der Fertigstellung der vertraglich vereinbarten Arbeit oder Dienstleistung</li> </ul>	<b>4.2. Beendigung des Arbeitsvertrags aus anderen Gründen, die die Vertragsparteien betreffen</b>	<b>4.3. Freier Rücktritt oder Verzicht des Arbeitnehmers</b>
<b>4.4. Beendigung des Arbeitsvertrags auf Wunsch des Arbeitnehmers aufgrund eines Verstoßes durch den Arbeitgeber</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.4.1. Beendigung des Vertrags wegen Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber: Gründe                             <ul style="list-style-type: none"> <li>4.4.1.1. Erhebliche Veränderungen, die zu einer Beeinträchtigung der Würde des Arbeitnehmers führen</li> </ul> </li> <li>4.4.1.2. Nichtzahlung oder anhaltende Verzögerungen</li> <li>4.4.1.3. Andere schwerwiegende Vertragsverstöße des Arbeitgebers</li> <li>4.4.2. Verfahren</li> <li>4.4.3. Auswirkungen</li> </ul>	<b>4.5. Disziplinarische Entlassung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.3.1. Begriff des Rücktritts und des Verzichts</li> <li>4.3.2. Entlassung mit Kündigungsfrist</li> <li>4.3.3. Entlassung ohne Kündigungsfrist</li> <li>4.3.4. Formale Aspekte und Auswirkungen</li> <li>4.3.5. Entlassung von leitenden Angestellten</li> <li>4.5.1. Konzept und Merkmale</li> <li>4.5.2. Ursachen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>4.5.2.1. Wiederholtes Nichterscheinen oder unpünktliches Erscheinen</li> <li>4.5.2.2. Undiszipliniertheit oder Ungehorsam bei der Arbeit</li> <li>4.5.2.3. Verbale oder körperliche Angriffe</li> <li>4.5.2.4. Verletzung von Treu und Glauben und Untreue bei der Ausführung von Arbeiten</li> <li>4.5.2.5. Kontinuierliche und vorsätzliche Verschlechterung der Leistung</li> </ul> </li> <li>4.5.3. Die Form und das Verfahren                             <ul style="list-style-type: none"> <li>4.5.3.1. Das Entlassungsschreiben</li> <li>4.5.3.2. Das Datum des Inkrafttretens</li> <li>4.5.3.3. Die Mitteilung der Entlassung an den Arbeitnehmer</li> </ul> </li> <li>4.5.4. Das Verfahren zur disziplinarischen Entlassung der gesetzlichen Vertreter der Arbeitnehmer</li> <li>4.5.5. Regelmäßige Trunkenheit oder Drogenabhängigkeit</li> <li>4.5.6. Diskriminierende Belästigung des Arbeitgebers oder der im Unternehmen tätigen Personen</li> </ul>
<b>4.6. Beendigung des Arbeitsvertrags aus objektiven Gründen: Objektive Entlassung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.6.1. Konzept und rechtliche Regelung</li> <li>4.6.2. Ursachen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>4.6.2.1. Untauglichkeit des Arbeitnehmers</li> <li>4.6.2.2. Unfähigkeit, sich an technische Veränderungen am Arbeitsplatz anzupassen</li> </ul> </li> <li>4.6.2.3. Wirtschaftliche, technische, organisatorische und produktionstechnische Gründe</li> <li>4.6.2.4. Unzureichende Haushaltsmittel</li> <li>4.6.3. Formale und verfahrenstechnische Anforderungen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>4.6.3.1. Bereitstellung der Entschädigung</li> <li>4.6.3.2. Das Entlassungsschreiben</li> <li>4.6.3.3. Die Kündigungsfrist und die Freistellung für die Arbeitssuche</li> </ul> </li> <li>4.6.4. Vorrang der Dauerhaftigkeit</li> </ul>	<b>4.7. Massenentlassungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.7.1. Konzept und Merkmale</li> <li>4.7.2. Ursachen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>4.7.1.1. Wirtschaftliche Ursachen</li> <li>4.7.1.2. Organisatorische Ursachen</li> <li>4.7.1.3. Technische Ursachen</li> <li>4.7.1.4. Produktive Ursachen</li> </ul> </li> <li>4.7.3. Umfang der Ursachen: die Schwellenwerte</li> <li>4.7.4. Verfahren                             <ul style="list-style-type: none"> <li>4.7.4.1. Kollektive Phase der Massenentlassungen: Konsultationszeitraum und Verhandlungsprozess</li> <li>4.7.4.2. Individuelle Phase der Massenentlassungen</li> </ul> </li> <li>4.7.5. Kurzer Hinweis auf Massenentlassungen in insolventen Unternehmen</li> </ul>

**4.8. Entlassung aufgrund höherer Gewalt**

- 4.8.1. Begriff der höheren Gewalt
- 4.8.2. Verfahren
- 4.8.3. Auswirkungen

**4.9. Beendigung des Arbeitsvertrags von Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung**

- 4.9.1. Beendigung aufgrund von Vertragsende
- 4.9.2. Disziplinentlassung von Angestellten des öffentlichen Dienstes
- 4.9.3. Entlassung aus objektiven Gründen
- 4.9.4. Massenentlassung

**4.10. Beendigung von Arbeitsverträgen mit leitenden Angestellten**

- 4.10.1. Rückzug durch den Manager
- 4.10.2. Entlassung *ad nutum* oder ohne Grund
- 4.10.3. Entlassung aus disziplinarischen Gründen
- 4.10.4. Die Golden Parachute-Klauseln oder Entschädigungsklauseln zugunsten des Managers
- 4.10.5. Beendigung im Konkursverfahren

**Modul 5. Vereinigungsfreiheit und das Modell der Vertretung im Unternehmen**

**5.1. Gewerkschaftsrechte und ihre verfassungsmäßige Anerkennung**

- 5.1.1. Das internationale Modell: die ILO-Doktrin als weltweiter Standard für die rechtliche Regulierung des Phänomens Gewerkschaft

**5.2. Erhöhte Repräsentativität der Gewerkschaften**

- 5.2.1. Wahlbeteiligung
- 5.2.2. Ausstrahlung

**5.3. Schutz der Vereinigungsfreiheit**

- 5.3.1. Anfechtung der Gewerkschaftssatzung
- 5.3.2. Das besondere Verfahren zum Schutz der Gewerkschaftsrechte
- 5.3.3. Verfassungsmäßiger Rechtsschutz
- 5.3.4. Administrativer Schutz der Gewerkschaftsfreiheit
- 5.3.5. Internationaler Schutz der Vereinigungsfreiheit

**5.4. Vertretung kollektiver Interessen und soziale Konzertierung**

- 5.4.1. Legitimierte Parteien
- 5.4.2. Funktionen der institutionellen Beteiligung
- 5.4.3. Sozialer Dialog
- 5.4.4. Teilnahme an dreigliedrigen Gremien

**5.5. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen**

- 5.5.1. Struktur der Tarifverhandlungen
- 5.5.2. Gesetzliche Tarifverhandlungen
- 5.5.3. Außergesetzliche Tarifverhandlungen und andere Arten von Tarifverhandlungen
- 5.5.4. Rahmenvereinbarungen
- 5.5.5. Ausverhandelte interne Flexibilitätsmechanismen und Tarifverträge auf Unternehmensebene

**5.6. Gewerkschaftliche Organisation und Aktionen im Unternehmen und in den Behörden**

- 5.6.1. Betriebliche Gewerkschaftssektionen und Gewerkschaftsdelegierte
- 5.6.2. Rechtliche Regelung: Anwendungsbereich und Rechtsformen

**5.6.3. Funktionen und Zuständigkeiten**

- 5.6.4. Garantien für Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen
- 5.6.5. Gewerkschaftliche Vertretung im öffentlichen Dienst

**5.7. Gewählte Vertretung der Arbeitnehmer im Unternehmen**

- 5.7.1. Einheitliche Vertretung
- 5.7.2. Betriebsrat
- 5.7.3. Delegierte des Personals
- 5.7.4. Interzentraler Ausschuss
- 5.7.5. Verfahren für die Wahl von Arbeitnehmervertretern

**5.8. Befugnisse und Zuständigkeiten der institutionalisierten Vertretung**

- 5.8.1. Garantien für Arbeitnehmervertreter
- 5.8.2. Haftung von Arbeitnehmervertretern: die Pflicht zur Vertraulichkeit

**5.9. Andere rechtliche Vertretungen**

- 5.9.1. *Ad-hoc*-Ausschüsse
- 5.9.2. Delegierte für Prävention und Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit
- 5.9.3. Vertretung in Europäischen Betriebsräten

Modul 6. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sowie kollektive Konfliktmaßnahmen

**6.1. Der gesetzliche Tarifvertrag**

- 6.1.1. Konzept und Art des Tarifvertrags
- 6.1.2. Arten von Tarifverträgen
- 6.1.3. Anwendungsbereich von Tarifverträgen

**6.2. Der gesetzliche Tarifvertrag und der Verhandlungsprozess**

- 6.2.1. Tarifvertragsparteien, Verhandlungsbehörde und an den Tarifvertrag gebundene Parteien
- 6.2.2. Verfahren zur Ausarbeitung des Tarifvertrags
- 6.2.3. Inhalt und Grenzen des Tarifvertrags

**6.3. Der gesetzliche Tarifvertrag und seine zeitliche Anwendung**

- 6.3.1. Dauer des Tarifvertrags
- 6.3.2. Ultra-Aktivität
- 6.3.3. Nichtanwendung des Tarifvertrags

**6.4. Beziehungen zwischen Abkommen**

- 6.4.1. Das Zusammentreffen von Tarifverträgen
- 6.4.2. Einhaltung und Ausweitung von Tarifverträgen

**6.5. Unternehmensvereinbarungen**

- 6.5.1. Arten von Unternehmensvereinbarungen
- 6.5.2. Vereinbarungen mit Tochterunternehmen
- 6.5.3. Änderung von Unternehmensvereinbarungen
- 6.5.4. Unternehmensvereinbarungen zur Umstrukturierung der Produktion
- 6.5.5. Informelle Unternehmensvereinbarungen oder Abmachungen
- 6.5.6. Verfahren Unternehmensvereinbarungen

**6.6. Autonome Verfahren zur Konfliktbewältigung**

- 6.6.1. Mediation
- 6.6.2. Schlichtung
- 6.6.3. Schiedsgerichtsbarkeit

**6.7. Die Verfahrensform bei kollektiven Streitigkeiten oder globalen Rahmenvereinbarungen und gemeinschaftlichen Tarifverhandlungen**

- 6.7.1. Zur Klage berechnete Personen
- 6.7.2. Die Gefahren dieser besonderen Art von Aktion
- 6.7.3. Auswirkungen des Urteils

**6.8. Das Streikrecht: Rechte und Typologie**

- 6.8.1. Besitz des Streikrechts
- 6.8.2. Streik der Staatsbediensteten
- 6.8.3. Arten von Streiks

**6.9. Das Verfahren für Streikmaßnahmen**

- 6.9.1. Ausrufung eines Streiks
- 6.9.2. Verwaltung des Streiks: Streikkomitee
- 6.9.3. Beendigung des Streiks

**6.10. Auswirkungen von Streiks und Grenzen von Streiks**

- 6.10.1. Auswirkungen des Streiks
- 6.10.2. Sicherheits- und Wartungsdienste
- 6.10.3. Minimale Dienstleistungen

Modul 7. Sozialversicherungsrecht

**7.1. Risikoschutz**

- 7.1.1. Soziale Risiken
- 7.1.2. Risikoschutztechniken und ihre Entwicklung
- 7.1.3. Die Sozialversicherung als paradigmatisches Beispiel für die Wohlfahrtsaktivitäten des Wohlfahrtsstaates
- 7.1.4. Die verfassungsmäßige Ausgestaltung des Systems der sozialen Sicherheit

**7.2. Struktur und Zusammensetzung des Systems**

- 7.2.1. Die zwei Ebenen des Schutzes
- 7.2.2. Die Aufteilung nach System
- 7.2.3. Der Anwendungsbereich der allgemeinen Regelung
- 7.2.4. Die Folgen einer falschen Gruppeneinteilung
- 7.2.5. Die Auswirkungen von doppelter Gruppeneinteilung

**7.3. Die rechtliche Beziehung zur Sozialversicherung**

- 7.3.1. Registrierung des Arbeitgebers
- 7.3.2. Mitgliedschaft
- 7.3.3. Anmeldung
- 7.3.4. Abmeldung
- 7.3.5. Die verwaltungs- und strafrechtlichen Folgen einer verspäteten oder nicht erfolgten Registrierung
- 7.3.6. Die Sondervereinbarung mit der Sozialversicherung

**7.4. Die Finanzierung des Sozialversicherungssystems**

- 7.4.1. Die verschiedenen Finanzierungssysteme
- 7.4.2. Die Verpflichtung zur Beitragszahlung
- 7.4.3. Die verwaltungs- und strafrechtlichen Folgen der Nichteinhaltung der Beitragspflicht
- 7.4.4. Abrechnung der Beiträge
- 7.4.5. Einziehung von Sozialversicherungsbeiträgen

**7.5. Die allgemeinen Regeln für Schutzmaßnahmen**

- 7.5.1. Die ursächlichen Risiken (Arbeitsunfall und Berufskrankheit)
- 7.5.2. Die privilegierte Behandlung von Berufsrisiken
- 7.5.3. Arten von Leistungen der sozialen Sicherheit
- 7.5.4. Allgemeine Voraussetzungen für den Zugang zu Schutzmaßnahmen (die Registrierungspflicht und die qualifizierte Bedingung)

**7.6. Höhe der Leistungen**

- 7.6.1. Die Dynamik der Leistungen (Anerkennung, Auszahlung und Beendigung)
- 7.6.2. Haftung für Leistungen
- 7.6.3. Garantierte Leistungen

**7.7. Der Schutz der Arbeitsunfähigkeit**

- 7.7.1. Die Auswirkungen der Arbeitsunfähigkeit
- 7.7.2. Leistung bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit
- 7.7.3. Entschädigung für nicht invalidisierende Dauerschäden
- 7.7.4. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit
- 7.7.5. Rente bei dauerhafter Invalidität

**7.8. Leistungen im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes**

- 7.8.1. Berücksichtigung des Risikos während Schwangerschaft und Stillzeit
- 7.8.2. Die Mitverantwortungszulage für die Kinderbetreuung
- 7.8.3. Leistungen bei Geburt und Kinderbetreuung
- 7.8.4. Pflegegeld für schwerkranke Kinder

**7.9. Altersrente**

- 7.9.1. Gewöhnliche Altersrente
- 7.9.2. Vorruhestand
- 7.9.3. Späte Pensionierung
- 7.9.4. Fälle von Vereinbarkeit von Arbeit und Rente (Teilpensionierung, aktiver Ruhestand und flexibler Ruhestand)

**7.10. Schutz vor Arbeitsplatzverlust**

- 7.10.1. Beitragsabhängiges Arbeitslosengeld
- 7.10.2. Arbeitslosenunterstützung
- 7.10.3. Die Leistung für die Einstellung der Tätigkeit von Selbstständigen

Modul 8. Risikoprävention am Arbeitsplatz: Pflichten und Verantwortung

**8.1. Die Verpflichtung zur Prävention**

- 8.1.1. Allgemeiner Inhalt, Umfang und Grenzen
- 8.1.2. Instrumentelle Verpflichtungen
- 8.1.3. Bewertung und Planung von Präventivmaßnahmen
- 8.1.4. Schulungs- und Informationspflichten
- 8.1.5. Verpflichtung zur Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Schutzvorrichtungen
- 8.1.6. Verpflichtungen zur Dokumentation
- 8.1.7. Pflichten zur Erfassung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- 8.1.8. Ernsthaftes und unmittelbares Risiko

**8.2. Die besondere Verpflichtung zur Gesundheitsaufsicht**

- 8.2.1. Verantwortliche Personen. Zeitpunkt, zu dem es eintreten muss
- 8.2.2. Das Prinzip der Freiwilligkeit und seine Ausnahmen
- 8.2.3. Die Ergebnisse der Gesundheitsüberwachung: Zugang zu und Vertraulichkeit von Informationen

**8.3. Die besondere Verpflichtung zur Koordinierung der Arbeitgeberaktivitäten**

- 8.3.1. Verpflichtungen im Falle des Zusammentreffens von Aktivitäten
- 8.3.2. Verträge und Unterverträge
- 8.3.3. Die besondere Regulierung des Bausektors

**8.4. Die Verpflichtung zum Schutz bestimmter Gruppen von Berufsangehörigen**

- 8.4.1. Besonders sensible Arbeitnehmer, schwangere und stillende Frauen, Zeit- und Leiharbeiter
- 8.4.2. Risikoprävention in der Selbstständigkeit

**8.5. Die Verpflichtung zur Prävention psychosozialer Risiken**

- 8.5.1. Arten von psychosozialen Risiken
- 8.5.2. Vorbeugende Maßnahmen
- 8.5.3. Digitale Abschaltung als Mittel zum Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern

**8.6. Belästigung am Arbeitsplatz als Berufsrisiko**

- 8.6.1. Belästigung am Arbeitsplatz oder *Mobbing*
- 8.6.2. Sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts
- 8.6.3. Unterschiede zum Arbeitskampf
- 8.6.4. Präventionspflicht und Präventionsmaßnahmen

**8.7. Verwaltungshaftung im Bereich der beruflichen Risikoprävention**

- 8.7.1. Grundsätze der Sanktionsgewalt der Verwaltung
- 8.7.2. Verantwortliche Personen
- 8.7.3. Verstöße und Sanktionen im Bereich der Risikoprävention am Arbeitsplatz
- 8.7.4. Administratives Sanktionsverfahren
- 8.7.5. Der Verstoßbericht als Voraussetzung für die Einleitung des Sanktionsverfahrens

**8.8. Strafrechtliche Haftung im Bereich der beruflichen Risikoprävention**

- 8.8.1. Spezifische und allgemeine Verstöße im Bereich der Risikoprävention am Arbeitsplatz
- 8.8.2. Situationen des Zusammentreffens von Straftaten
- 8.8.3. Vereinbarkeit der strafrechtlichen Verantwortung mit anderen Verpflichtungen
- 8.8.4. Subjektiver Umfang der strafrechtlichen Verantwortung
- 8.8.5. Die juristische Person als strafrechtlich verantwortliche Person
- 8.8.6. Strafrechtliche Haftung von Vorständen, Managern und Mitarbeitern

**8.9. Zivilrechtliche Haftung**

- 8.9.1. Art der zivilrechtlichen Haftung aufgrund von Arbeitsunfällen und/oder Berufskrankheiten
- 8.9.2. Die Haftung des Arbeitgebers für die Handlungen seiner Mitarbeiter
- 8.9.3. Haftung für die Koordinierung von Aktivitäten: Dezentralisierung der Produktion und Haftung von Subunternehmern und Unterauftragnehmern
- 8.9.4. Haftung von Unternehmensgruppen
- 8.9.5. Haftung von Herstellern und Lieferanten

**8.10. Verbindlichkeiten gegenüber der Sozialversicherung**

- 8.10.1. Aufpreis für Leistungen und ihre Kompatibilität
- 8.10.2. Konzept und Natur
- 8.10.3. Verantwortliche Parteien



Modul 9. Arbeitsrechtliche Verfahren: deklaratorischer Schutz (allgemeiner Teil und Verfahrensmodalitäten)

**9.1. Die soziale Rechtsordnung: Organe und Zuständigkeiten**

- 9.1.1. Regulatorische Quellen der sozialen Rechtsordnung
- 9.1.2. Zuständigkeit der Sozialgerichte
- 9.1.3. Außergerichtliche Einigung
- 9.1.4. Die verschiedenen Organe der Sozialgerichtsbarkeit, funktionale und territoriale Zuständigkeit

**9.2. Die Parteien des Verfahrens**

- 9.2.1. Konzept, Kapazität, Legitimierung
- 9.2.2. Verfahren mit mehreren Parteien

**9.3. Abwendung eines Verfahrens**

- 9.3.1. Vorverfahren
- 9.3.2. Schlichtung
- 9.3.3. Vorläufige Forderung

**9.4. Einleitung des Feststellungsverfahrens**

- 9.4.1. Vorbereitende Handlungen und die Vorwegnahme der Beweise
- 9.4.2. Einstweilige Maßnahmen und Einfrieren von Vermögenswerten
- 9.4.3. Die Forderung: Vorlage, Zulassung und Berichtigung der Forderung
- 9.4.4. Kumulierung von Klagen und Verfahren
- 9.4.5. Mahnverfahren

**9.5. Mündliche Verhandlung**

- 9.5.1. Konzept der mündlichen Verhandlung und der Vorverhandlung
- 9.5.2. Gerichtliche Schlichtung
- 9.5.3. Argumente der Parteien
- 9.5.4. Antragstellung und Beweisaufnahme
- 9.5.5. Schlussfolgerungen

**9.6. Anfechtung der Entlassung**

- 9.6.1. Verfall der Aktion
- 9.6.2. Die Anforderungen der Klage
- 9.6.3. Das Urteil und die Qualifikation der Entlassung
- 9.6.4. Die Auswirkungen einer fairen Entlassungserklärung
- 9.6.5. Die Auswirkungen der Erklärung der ungerechtfertigten Entlassung
- 9.6.6. Die Auswirkungen einer Nichtigkeitserklärung der Kündigung

**9.7. Anfechtung disziplinarischer Sanktionen**

- 9.7.1. Die Nichtigkeit der Sanktion
- 9.7.2. Bestätigung der Sanktion
- 9.7.3. Vollständige Aufhebung der Sanktion
- 9.7.4. Teilweise Aufhebung der Sanktion
- 9.7.5. Unanfechtbarkeit des Urteils und Einsprüche gegen das Urteil

**9.8. Beendigung des Vertrags aus objektiven Gründen**

- 9.8.1. Das Verfahren zur Kündigung aus objektiven Gründen
- 9.8.2. Massenentlassungen aus wirtschaftlichen, organisatorischen, technischen oder produktionstechnischen Gründen

**9.9. Verfahrensmodalitäten im Zusammenhang mit der Ausarbeitung des Arbeitsvertrags**

- 9.9.1. Urlaubsverfahren
- 9.9.2. Das Verfahren zur Stelleneinstufung
- 9.9.3. Das Verfahren für die geografische Modalität, die wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen und die Verringerung der Arbeitszeit aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionsbedingten Gründen
- 9.9.4. Das Verfahren für den Stillurlaub und die Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen

**9.10. Verfahren der sozialen Sicherheit**

- 9.10.1. Legitimierte Parteien
- 9.10.2. Vorläufige Klage und Erschöpfung des Vorverfahrens
- 9.10.3. Nachfrage
- 9.10.4. Auswirkungen des Urteils

**Modul 10. Der Arbeitsprozess: Mittel zur Herausforderung und Belehrung**

<p><b>10.1. Mittel der Herausforderung</b> 10.1.1. Allgemeine Überlegungen</p>	<p><b>10.2. Einsprüche zur erneuten Prüfung</b> 10.2.1. Entscheidungen, die angefochten werden können 10.2.2. Verfahren 10.2.3. Auswirkungen der Ablehnung und Aufrechterhaltung einer Berufung zur erneuten Prüfung</p>	<p><b>10.3. Beschwerdeverfahren</b> 10.3.1. Entscheidungen, die angefochten werden können 10.3.2. Verfahren 10.3.3. Auswirkungen der Zurückweisung und Aufrechterhaltung der Beschwerde</p>	<p><b>10.4. Das Rechtsmittel der Berufung</b> 10.4.1. Allgemeine Überlegungen 10.4.2. Entscheidungen, die angefochten werden können 10.4.3. Verfahren 10.4.4. Wirkungen der Zurückweisung und Aufrechterhaltung der Berufung</p>
<p><b>10.5. Das Rechtsmittel der Kassation</b> 10.5.1. Allgemeine Überlegungen 10.5.2. Entscheidungen, die angefochten werden können 10.5.3. Bearbeitung der Beschwerde vor der Sozialabteilung des Obersten Gerichtshofs 10.5.4. Auswirkungen der Zurückweisung und Annahme der Kassation</p>	<p><b>10.6. Der Aufruf zur Vereinheitlichung der Doktrin</b> 10.6.1. Allgemeine Überlegungen 10.6.2. Entscheidungen, die angefochten werden können 10.6.3. Materielle Voraussetzungen für eine Beschwerde 10.6.4. Bearbeitung von Einsprüchen</p>	<p><b>10.7. Allgemeine Überlegungen zur Durchsetzung des Arbeitsrechts</b> 10.7.1. Vollstreckungstitel 10.7.2. Das zuständige Gericht 10.7.3. Klagebefugnis in Vollstreckungsverfahren 10.7.4. Vollstreckungsverfahren</p>	<p><b>10.8. Ordentliche Vollstreckung</b> 10.8.1. Allgemeine Überlegungen 10.8.2. Die Pfändung von Eigentum: Konzept, Phasen und Häufigkeit der Pfändung 10.8.3. Das Verfahren zur Zwangsvollstreckung von beschlagnahmtem Eigentum 10.8.4. Zahlung von Gläubigern 10.8.5. Unternehmensinsolvenz</p>
<p><b>10.9. Besondere Vollstreckungen</b> 10.9.1. Vollstreckung von Entlassungsurteilen 10.9.2. Vollstreckung von Urteilen gegen öffentliche Einrichtungen 10.9.3. Kollektive Vollstreckungen</p>	<p><b>10.10. Vorläufige Vollstreckungen</b> 10.10.1. Allgemeine Überlegungen 10.10.2. Vorläufige Vollstreckung von Urteilen, die Zahlung von Geldbeträgen anordnen 10.10.3. Vorläufige Vollstreckung von Sozialversicherungsurteilen 10.10.4. Vorläufige Vollstreckung von Urteilen über Entlassungen</p>		

**Modul 11. Die Anwendung von Steuern, das System der Steuerstrafen und die Überprüfung in Steuerangelegenheiten**

<p><b>11.1. Gemeinsame Regeln für die Anwendung von Steuern</b></p>	<p><b>11.2. Steuerverwaltung (I)</b></p>	<p><b>11.3. Steuerverwaltung (II)</b></p>	<p><b>11.4. Steuerprüfung (I)</b></p>
<p><b>11.5. Steuerprüfung (II)</b></p>	<p><b>11.6. Die Erhebung von Steuern (I)</b></p>	<p><b>11.7. Die Erhebung von Steuern (II)</b></p>	<p><b>11.8. Steuervergehen und Strafen (I)</b></p>
<p><b>11.9. Steuervergehen und Strafen (II)</b></p>	<p><b>11.10. Prüfverfahren in Steuerangelegenheiten</b></p>		

**Modul 12. Körperschaftssteuer: Allgemeines System (I)**

<b>12.1. Allgemeine Merkmale der Steuer</b> 12.1.1. Regulatorischer Rahmen 12.1.2. Steuerpflichtiges Ereignis 12.1.3. Steuerzahler 12.1.3.1. Steuerpflichtige und befreite Steuerzahler	12.1.3.2. Gütergemeinschaften und zivilrechtliche Partnerschaften 12.1.3.3. Körperschaften, die lediglich Vermögenswerte halten 12.1.4. Steuerliches Domizil 12.1.5. Steuer und Berichtszeitraum	<b>12.2. Anpassungen der Steuerbemessungsgrundlage: abzugsfähige Ausgaben</b> 12.2.1. Voraussetzungen für die Absetzbarkeit von Ausgaben 12.2.2. Nicht abzugsfähige Ausgaben	<b>12.3. Finanzkosten</b>
<b>12.4. Vorübergehende Zuweisung von Einnahmen und Ausgaben</b>	<b>12.5. Abschreibung</b>	<b>12.6. Bewertungsregeln und verbundene Transaktionen</b>	<b>12.7. Rückstellungen für Verbindlichkeiten und Kosten</b>
<b>12.8. Wertminderungsverluste und die Regelung für latente Steueransprüche</b>	<b>12.9. Befreiungen von der Doppelbesteuerung</b>	<b>12.10. Patent box</b>	<b>12.11. Kapitalisierungsrücklage</b>

**Modul 13. Körperschaftssteuer: allgemeine Regelung (II)**

<b>13.1. Verrechnung von Bemessungsgrundlagen</b>	<b>13.2. Steuersätze und volle Steuerpflicht</b>	<b>13.3. Zuwendungen</b>	<b>13.4. Abzüge für Doppelbesteuerung</b>
<b>13.5. Abzüge für Forschung und Entwicklung und technologische Innovation</b>	<b>13.6. Abzüge für Investitionen in Filmproduktionen, audiovisuelle Serien und Live-Aufführungen von Kunst und Musik</b>	<b>13.7. Abzüge für die Schaffung von Arbeitsplätzen</b>	<b>13.8. Abzug für Investitionen von Hafenunternehmen</b>
<b>13.9. Gemeinsame Regeln für Abzüge</b>	<b>13.10. Ratenzahlungen</b>		

**Modul 14. Körperschaftsteuer: Sonderregelungen (I)**

<p><b>14.1. Verwaltung der Körperschaftsteuer</b></p>	<p><b>14.2. Wirtschaftliche Interessenvereinigungen und temporäre Konsortien</b></p>	<p><b>14.3. Steuerkonsolidierungssystem: Grundlegende Konzepte</b></p> <p>14.3.1. Definition                  14.3.2. Steuerzahler                  14.3.3. Steuerverbindlichkeiten, die sich aus der Anwendung der Steuerkonsolidierungsregelung ergeben</p>	<p><b>14.4. Konsolidierungssystem (II)</b></p> <p>14.4.1. Berichtspflichten                  14.4.2. Verlust des Steuerkonsolidierungssystems: Ursachen und Auswirkungen</p>
<p><b>14.5. Steuergruppe</b></p> <p>14.5.1. Definition der Steuergruppe. Übergeordnetes Unternehmen. Tochtergesellschaften                  14.5.2. Aufnahme oder Ausschluss von Unternehmen in die Steuergruppe                  14.5.3. Bestimmung der Eigentumsverhältnisse und Stimmrechte bei indirekten Beteiligungen                  14.5.4. Besondere Regeln für die Einbeziehung von Unternehmen in die Steuergruppe</p>	<p><b>14.6. Steuerepflichtiges Einkommen der konsolidierten Gruppe</b></p> <p>14.6.1. Besondere Regeln für die Ermittlung der individuellen Steuerbemessungsgrundlagen der Unternehmen, die die Steuergruppe bilden                  14.6.2. Eliminierungen                  14.6.3. Eingliederungen                  14.6.4. Verrechnung von steuerlichen Verlusten</p>	<p><b>14.7. Konsolidierte Abrechnung</b></p> <p>14.7.1. Steuersatz der Steuergruppe                  14.7.2. Volle Quote der Steuergruppe                  14.7.3. Abzüge und Freibeträge von der Bruttosteuerschuld der Steuergruppe                  14.7.4. Erklärung und Selbsteinschätzung der Steuergruppe</p>	<p><b>14.8. Regelung für kleine Unternehmen (I)</b></p> <p>14.8.1. Konzept des kleinen Unternehmens                  14.8.2. Abschreibungsfreiheit mit Schaffung von Arbeitsplätzen                  14.8.3. Beschleunigte Abschreibung</p>
<p><b>14.9. Regelung für kleine Unternehmen (II)</b></p> <p>14.9.1. Wertminderungsaufwand für uneinbringliche Forderungen                  14.9.2. Schwankungsreserve</p>	<p><b>14.10. Finanzielle Leasingregelung</b></p>		

**Modul 15. Körperschaftsteuer: Sonderregelungen (II)**

**15.1. Regelung zur Unternehmensumstrukturierung. Konzept, Anwendungsbereich und Anwendungsfälle**

**15.2. Anforderungen der Regelung**

- 15.2.1. Der gültige wirtschaftliche Grund
- 15.2.2. Benachrichtigung über die Regelung

**15.3. Regelung zur Unternehmensumstrukturierung (II)**

- 15.3.1. Für die übertragenen Vermögenswerte geltende Regelung
- 15.3.2. Bewertung der erworbenen Aktien
- 15.6.3. Steuerregelung für Aktionäre
- 15.6.4. Regime für den Austausch von Wertpapieren

**15.4. Regelung zur Unternehmensumstrukturierung (III)**

- 15.4.1. Beteiligungen am Kapital des übertragenden und des übernehmenden Rechtsträgers
- 15.4.2. Bargeldlose Beiträge

**15.5. Regelung zur Unternehmensumstrukturierung (IV)**

- 15.5.1. Forderungsübergang in der Rechtsstellung
- 15.5.2. Buchhalterische Aufgaben

**15.6. Steuerregelung für Genossenschaften (I). Steuerliche Klassifizierung**

- 15.6.1. Steuerliche Einstufung von Genossenschaften
- 15.6.2. Auswirkungen des Verlusts des Steuerstatus

**15.7. Steuerregelung für Genossenschaften (II). Ursachen für den Verlust des Steuerschutzes**

**15.8. Speziell geschützte Genossenschaften (III). Aufzählung und Anforderungen**

**15.9. Steuerregelung für Genossenschaften (III). Besondere Regeln für die Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer**

- 15.9.1. Doppelte Bemessungsgrundlage
- 15.9.2. Bewertung von Transaktionen mit Mitgliedern

- 15.9.3. Besondere Ausgaben: Finanzierung der Lieferanten und Zinsen auf Kapital
- 15.9.4. Behandlung des Obligatorischen Reservefonds

**15.10. Steuerregelung für Genossenschaften (IV). Steuervorteile für Genossenschaften**

- 15.10.1. Steuervorteile in der Körperschafts- Steuerschuld
- 15.10.2. Steuervorteile bei den sonstigen Steuern

**Modul 16. Mehrwertsteuer: Allgemeine Regelung (I)**

**16.1. Einführung in die MWST**

**16.2. Steuerpflichtiger Betrag der Mehrwertsteuer**

- 16.2.1. Lieferungen von Waren und Dienstleistungen
- 16.2.2. Assimilierte Transaktionen

**16.3. Innergemeinschaftliche und Außenhandelsgeschäfte**

- 16.3.1. Innergemeinschaftlicher Erwerb von Waren
- 16.3.2. Innergemeinschaftliche Erbringung und Erwerb von Dienstleistungen
- 16.3.3. Einfuhr von Waren

**16.4. Nicht-Unterwerfung unter die Besteuerung**

**16.5. Ausnahmeregelungen**

**16.6. Steuerpflichtige und Abgabepflichtige**

- 16.6.1. Allgemeine Regel
- 16.6.2. Regel für Investitionen der steuerpflichtige Person
- 16.6.3. Personen, die die Steuer zu entrichten haben

**16.7. Ort der Abgabe**

- 16.7.1. Lieferungen von Waren
- 16.7.2. Erbringung von Dienstleistungen

**16.8. Anrechenbarkeit der Steuer**

- 16.8.1. Allgemeine Regel
- 16.8.2. Besondere Regeln

**16.9. Steuerpflichtiger Betrag**

- 16.9.1. Allgemeine Regel
- 16.9.2. Besondere Regeln

**16.10. Änderung der Steuerbemessungsgrundlage**

**Modul 17. Mehrwertsteuer: Allgemeine Regelung (II)**

<p><b>17.1. Steuerarten</b></p>	<p><b>17.2. Auswirkungen der Steuer</b>                  17.2.1. Zeitliche und formale Anforderungen                  17.2.2. Verpflichtungen zur Rechnungsstellung                  17.2.3. Elektronische Rechnungsstellung                  17.2.4. Unmittelbares Informationsversorgungssystem</p>	<p><b>17.3. Abzug der Vorsteuer</b>                  17.3.1. Anforderungen                  17.3.2. Beschränkungen                  17.3.3. Ausschlüsse und Einschränkungen</p>	<p><b>17.4. Abzüge in verschiedenen Wirtschaftszweigen</b></p>
<p><b>17.5. Begleichung der Steuer</b>                  17.5.1. Allgemeines Regime                  17.5.2. Pro-rata-Regel                      17.5.2.1. Allgemeine Aufteilung                      17.5.2.2. Besondere Zuteilung</p>	<p><b>17.6. Erstattungen</b></p>	<p><b>17.7. Korrekturen</b>                  17.7.1. Berichtigung der berechneten Beträge                  17.7.2. Anpassung der Abzüge</p>	<p><b>17.8. Regulierung der Abzüge</b>                  17.8.1. Durch Anwendung der vorläufigen Pro-rata-Regelung                  17.8.2. Für den Erwerb oder die Einfuhr von Investitionsgütern                  17.8.3. Für Abzüge vor dem Beginn</p>
<p><b>17.9. Formale Verpflichtungen</b></p>	<p><b>17.10. Steuerverwaltung</b></p>		

**Modul 18. Mehrwertsteuer: Sonderregelungen**

<p><b>18.1. Gemeinsame Regeln für die Mehrwertsteuer-Sonderregelungen</b></p>	<p><b>18.2. Vereinfachte Sonderregelung</b></p>	<p><b>18.3. Sonderregelung für Landwirtschaft, Viehzucht und Fischerei</b></p>	<p><b>18.4. Sonderregelung für Gebrauchsgüter, Kunstwerke, Antiquitäten und Sammlerstücke</b></p>
<p><b>18.5. Sonderregelung für Transaktionen mit Anlagegold</b></p>	<p><b>18.6. Sonderregelung für Reisebüros</b></p>	<p><b>18.7. Sonderregelung für den Äquivalenzzuschlag</b></p>	<p><b>18.8. Sonderregelung für Telekommunikations-, Rundfunk- und Fernsehdienstleistungen und elektronisch erbrachte Dienstleistungen</b></p>
<p><b>18.9. Sonderregelung für Gruppen von Unternehmen</b></p>	<p><b>18.10. Sonderregelung auf Kassenbasis</b></p>		

**Modul 19. Sondersteuern**

19.1. Sondersteuern: Einführung	19.2. Sondersteuern auf das verarbeitende Gewerbe	19.3. Sondersteuern auf Kohle	19.4. Sondersteuern auf bestimmte Verkehrsmittel
19.5. Steuer auf den Wert der Stromerzeugung	19.6. Steuer auf die Produktion von abgebrannten Kernbrennstoffen und radioaktiven Abfällen aus der Stromerzeugung	19.7. Steuer auf die Lagerung von abgebrannten Brennelementen und radioaktiven Abfällen in zentralen Anlagen	19.8. Steuer auf fluoridierte Treibhausgase
19.9. Steuer auf den Wert der Förderung von Gas, Öl und Kondensate	19.10. Steuer auf Plastik		



*Der vollständigste und aktuellste Lehrplan der derzeitigen akademischen Szene"*





# 07

# Methodik

Dieses Fortbildungsprogramm bietet eine andere Art des Lernens. Unsere Methodik wird durch eine zyklische Lernmethode entwickelt: **das Relearning**.

Dieses Lehrsystem wird z. B. an den renommiertesten medizinischen Fakultäten der Welt angewandt und wird von wichtigen Publikationen wie dem **New England Journal of Medicine** als eines der effektivsten angesehen.







“

*Entdecken Sie Relearning, ein System, das das herkömmliche lineare Lernen aufgibt und Sie durch zyklische Lehrsysteme führt: eine Art des Lernens, die sich als äußerst effektiv erwiesen hat, insbesondere in Fächern, die Auswendiglernen erfordern"*

## Die TECH Wirtschaftsschule verwendet die Fallstudie, um alle Inhalte zu kontextualisieren

Unser Programm bietet eine revolutionäre Methode zur Entwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen. Unser Ziel ist es, Kompetenzen in einem sich wandelnden, wettbewerbsorientierten und sehr anspruchsvollen Umfeld zu stärken.

“

*Mit TECH werden Sie eine Art des Lernens erleben, die die Grundlagen der traditionellen Universitäten in der ganzen Welt verschiebt”*



*Dieses Programm bereitet Sie darauf vor, geschäftliche Herausforderungen in einem unsicheren Umfeld zu meistern und Ihr Unternehmen erfolgreich zu machen.*



*Unser Programm bereitet Sie darauf vor, sich neuen Herausforderungen in einem unsicheren Umfeld zu stellen und in Ihrer Karriere erfolgreich zu sein.*

## Eine innovative und andersartige Lernmethode

Dieses TECH-Programm ist eine intensive Spezialisierung, die von Grund auf neu geschaffen wurde, um Managern Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen auf höchstem Niveau zu bieten, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Dank dieser Methodik wird das persönliche und berufliche Wachstum gefördert und ein entscheidender Schritt in Richtung Erfolg gemacht. Die Fallmethode, die Technik, die diesem Inhalt zugrunde liegt, gewährleistet, dass die aktuellste wirtschaftliche, soziale und geschäftliche Realität berücksichtigt wird.

“

*Sie werden durch gemeinschaftliche Aktivitäten und reale Fälle lernen, komplexe Situationen in realen Geschäftsumgebungen zu lösen“*

Die Fallmethode ist das am weitesten verbreitete Lernsystem an den besten Wirtschaftsschulen der Welt, und das schon so lange, wie es sie gibt. Die Fallmethode wurde 1912 entwickelt, damit die Jurastudenten das Recht nicht nur anhand theoretischer Inhalte erlernen, sondern ihnen reale, komplexe Situationen vorlegen, damit sie fundierte Entscheidungen treffen und Werturteile darüber fällen können, wie diese zu lösen sind. Sie wurde 1924 als Standardlehrmethode in Harvard eingeführt.

Was sollte eine Fachkraft in einer bestimmten Situation tun? Mit dieser Frage konfrontieren wir Sie in der Fallmethode, einer handlungsorientierten Lernmethode. Während des gesamten Programms werden Sie mit mehreren realen Fällen konfrontiert. Sie müssen Ihr gesamtes Wissen integrieren, recherchieren, argumentieren und Ihre Ideen und Entscheidungen verteidigen.



## Relearning Methodik

TECH kombiniert die Methodik der Fallstudien effektiv mit einem 100%igen Online-Lernsystem, das auf Wiederholung basiert und in jeder Lektion verschiedene didaktische Elemente kombiniert.

Wir ergänzen die Fallstudie mit der besten 100%igen Online-Lehrmethode: Relearning.

*Unser Online-System ermöglicht es Ihnen, Ihre Zeit und Ihr Lerntempo zu organisieren und an Ihren Zeitplan anzupassen. Sie können die Inhalte von jedem festen oder mobilen Gerät mit Internetanschluss abrufen.*

Bei TECH lernen Sie mit einer hochmodernen Methodik, die darauf ausgerichtet ist, die Führungskräfte der Zukunft auszubilden. Diese Methode, die an der Spitze der weltweiten Pädagogik steht, wird Relearning genannt.

Unsere Wirtschaftsschule ist die einzige spanischsprachige Schule, die für die Anwendung dieser erfolgreichen Methode zugelassen ist. Im Jahr 2019 ist es uns gelungen, die Gesamtzufriedenheit unserer Studenten (Qualität der Lehre, Qualität der Materialien, Kursstruktur, Ziele...) in Bezug auf die Indikatoren der besten Online-Universität in Spanisch zu verbessern.





In unserem Programm ist das Lernen kein linearer Prozess, sondern erfolgt in einer Spirale (lernen, verlernen, vergessen und neu lernen). Daher kombinieren wir jedes dieser Elemente konzentrisch. Mit dieser Methode wurden mehr als 650.000 Hochschulabsolventen mit beispiellosem Erfolg in so unterschiedlichen Bereichen wie Biochemie, Genetik, Chirurgie, internationales Recht, Managementfähigkeiten, Sportwissenschaft, Philosophie, Recht, Ingenieurwesen, Journalismus, Geschichte, Finanzmärkte und -Instrumente ausgebildet. Dies alles in einem sehr anspruchsvollen Umfeld mit einer Studentenschaft mit hohem sozioökonomischem Profil und einem Durchschnittsalter von 43,5 Jahren.

*Das Relearning ermöglicht es Ihnen, mit weniger Aufwand und mehr Leistung zu lernen, sich mehr auf Ihre Spezialisierung einzulassen, einen kritischen Geist zu entwickeln, Argumente zu verteidigen und Meinungen zu kontrastieren: eine direkte Gleichung zum Erfolg.*

Nach den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen der Neurowissenschaften wissen wir nicht nur, wie wir Informationen, Ideen, Bilder und Erinnerungen organisieren, sondern auch, dass der Ort und der Kontext, in dem wir etwas gelernt haben, von grundlegender Bedeutung dafür sind, dass wir uns daran erinnern und es im Hippocampus speichern können, um es in unserem Langzeitgedächtnis zu behalten.

Auf diese Weise sind die verschiedenen Elemente unseres Programms im Rahmen des so genannten neurokognitiven kontextabhängigen E-Learnings mit dem Kontext verbunden, in dem der Teilnehmer seine berufliche Praxis entwickelt.

Dieses Programm bietet die besten Lehrmaterialien, die sorgfältig für Fachleute aufbereitet sind:



### Studienmaterial

Alle didaktischen Inhalte werden von den Fachleuten, die den Kurs unterrichten werden, speziell für den Kurs erstellt, so dass die didaktische Entwicklung wirklich spezifisch und konkret ist.

Diese Inhalte werden dann auf das audiovisuelle Format angewendet, um die TECH-Online-Arbeitsmethode zu schaffen. Und das alles mit den neuesten Techniken, die dem Studenten qualitativ hochwertige Stücke aus jedem einzelnen Material zur Verfügung stellen.



### Meisterklassen

Die Nützlichkeit der Expertenbeobachtung ist wissenschaftlich belegt.

Das sogenannte Learning from an Expert baut Wissen und Gedächtnis auf und schafft Vertrauen für zukünftige schwierige Entscheidungen.



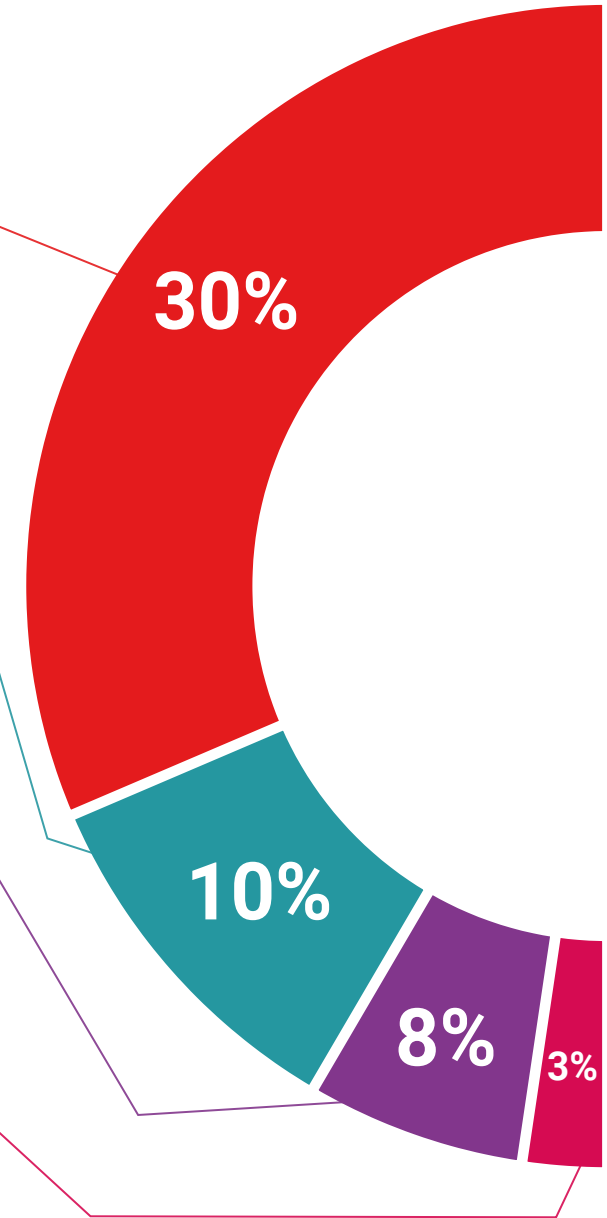
### Praxis der Managementfähigkeiten

Sie werden Aktivitäten durchführen, um spezifische Managementfähigkeiten in jedem Fachbereich zu entwickeln. Praktiken und Dynamiken zum Erwerb und zur Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein leitender Angestellter im Rahmen der Globalisierung, in der wir leben, entwickeln muss.



### Weitere Lektüren

Aktuelle Artikel, Konsensdokumente und internationale Leitfäden, u.a. In der virtuellen Bibliothek von TECH haben die Studenten Zugang zu allem, was sie für ihre Ausbildung benötigen.







### Fallstudien

Sie werden eine Auswahl der besten Fallstudien vervollständigen, die speziell für diese Qualifizierung ausgewählt wurden. Fälle, die von den besten Experten in Senior Management der internationalen Szene präsentiert, analysiert und betreut werden.



### Interaktive Zusammenfassungen

Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

Dieses einzigartige Bildungssystem für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als "europäische Erfolgsgeschichte" ausgezeichnet.



### Prüfung und Nachprüfung

Die Kenntnisse der Studenten werden während des gesamten Programms regelmäßig durch Bewertungs- und Selbsteinschätzungsaktivitäten und -übungen beurteilt und neu bewertet, so dass die Studenten überprüfen können, wie sie ihre Ziele erreichen.



08

# Profil unserer Studenten

Die Studenten dieses Programms für Integrale Unternehmensberatung der TECH Technologischen Universität sind Fachleute mit umfassender Erfahrung in der Beratung von Unternehmen, die nach einer Möglichkeit suchen, ihre Weiterbildung mit einem Aufbaustudium auf hohem akademischen Niveau zu verbessern. Menschen, die die Notwendigkeit verstehen, ihr Studium während ihres gesamten Berufslebens fortzusetzen, da dies eine unverzichtbare Methode ist, um ihre Arbeit zu verbessern, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und bei ihrer Arbeit wettbewerbsfähiger zu sein.





“

*Ein Programm, das sich an Berufstätige richtet, die ihre Berufsaussichten in kurzer Zeit verbessern wollen"*

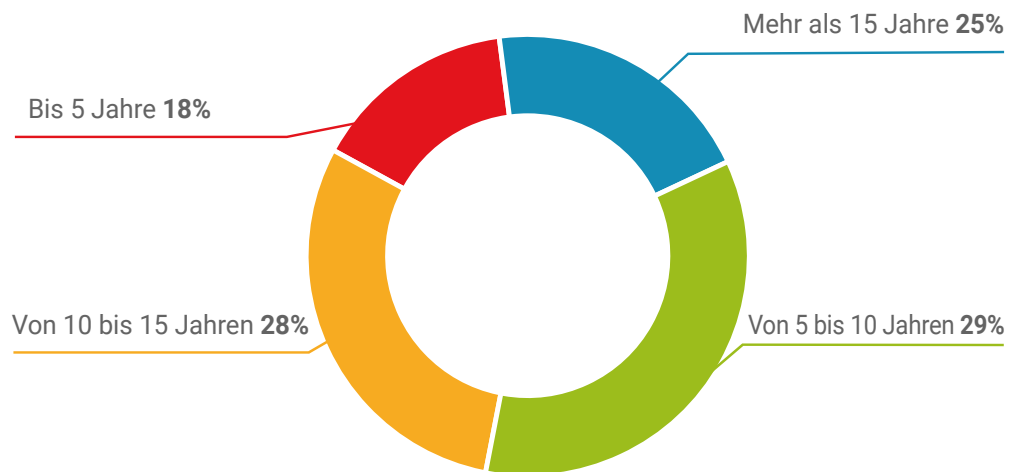
## Durchschnittliches Alter

---

Zwischen **35** und **45** Jahren

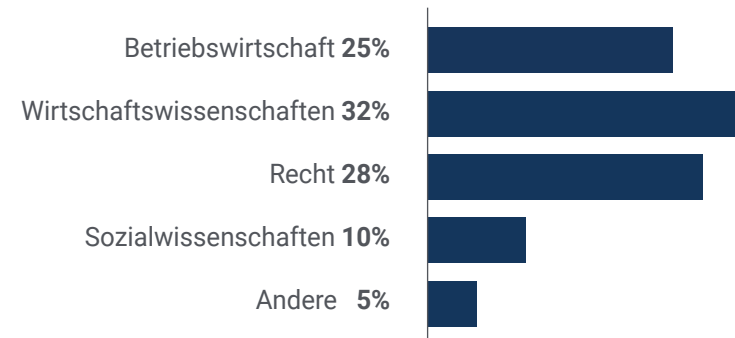
## Jahre der Erfahrung

---



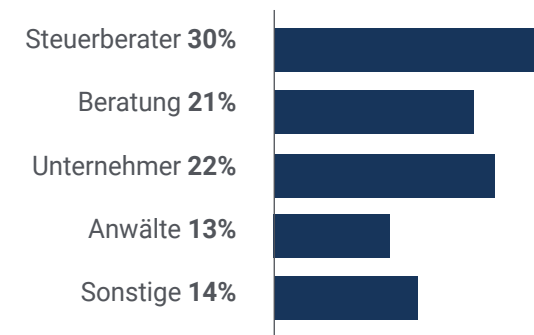
## Ausbildung

---

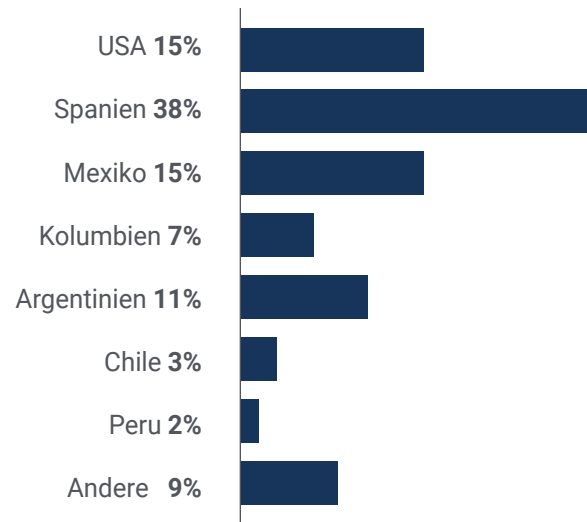


## Akademisches Profil

---



## Geografische Verteilung



## Miguel Molina

Unternehmensberater

*"Dieses Programm hat mir die Möglichkeit gegeben, meine Weiterbildung in einem für meine berufliche Entwicklung grundlegenden Bereich zu vertiefen. Auf diese Weise habe ich in diesem weiterbildenden Masterstudiengang der TECH absolut neue und notwendige Informationen für meine berufliche Praxis gefunden, so dass ich mich selbst auf den neuesten Stand bringen konnte und nun sicherer in meinen Entscheidungen bin. Außerdem war der Online-Modus ein großes Plus, denn so konnte ich mein Studium fortsetzen, ohne meine restlichen Verpflichtungen zurückstellen zu müssen"*

09

# Kursleitung

Die Dozenten dieses TECH-Programms sind Fachleute mit umfassender Erfahrung in der Unternehmensberatung, aber auch im Bereich der Lehre und Forschung. Dozenten, die die Bedeutung des Lernens während des gesamten Arbeitslebens verstehen und die ein anspruchsvolles Programm entwickelt haben, das an die Bedürfnisse der Studenten des 21. Jahrhunderts angepasst ist. Sie sind auch mit den neuen Lehrtechnologien auf dem Laufenden, weshalb dieses Programm mit einer Vielzahl von theoretischen und praktischen Ressourcen ausgestattet ist.



“

*Das derzeit beste Dozententeam, das Ihnen  
hilft, beruflich zu wachsen"*

## Leitung



### Dr. Taléns Visconti, Eduardo Enrique

- Promotion in Recht, Wirtschaft und Justiz Universität von Valencia
- Hochschulabschluss in Rechtswissenschaften an der Universität von Valencia
- Masterstudiengang in Recht, Wirtschaft und Justiz Universität von Valencia
- Spezialisierung in Arbeitsmediation Universität von Valencia
- 28. Kongress für Arbeitsrecht und soziale Sicherheit 'Produktive Dezentralisierung: neue Formen der Arbeits- und Unternehmensorganisation'
- Teilnahme am 27. Nationalen Kongress der AEDTSS 'Bilanz und Perspektiven der europäischen Arbeits- und Sozialpolitik'
- Teilnahme als Dozent an dem Kurs 'Unternehmerische Verantwortung 2019', mit einem Vortrag über 'Die Haftung des Arbeitgebers'
- Autor von Innovation der Lehre und Rechtswissenschaft. S. 199 - 210. (Spanien): Aranzadi (Thomson Reuters), 2017. Name des Materials: "Die Nutzung von Facebook als Instrument zur Vermittlung von Innovationen im Arbeitsrecht". Taléns Visconti, Eduardo Enrique



## Koordinierung

### Fr. Alguacil Marí, María Pilar

- ◆ Professorin für Finanz- und Steuerrecht
- ◆ Mitglied des Redaktionsausschusses mehrerer wissenschaftlicher Zeitschriften, wie Civitas Spanische Zeitschrift für Finanzrecht und CIRIEC, einer juristischen Fachzeitschrift für Sozial- und Genossenschaftswirtschaft
- ◆ Autorin von mehr als 100 wissenschaftlichen Veröffentlichungen in Form von Büchern, Buchkapiteln und Beiträgen in nationalen und internationalen Fachzeitschriften
- ◆ Forschungsaufenthalte an den Universitäten von Bologna, Catania, UQAM, Verona und Sussex sowie bei der europäischen Agentur EUROFOUND
- ◆ Beratung der bedeutendsten Organisationen der Sozialwirtschaft
- ◆ Rednerin an Sitzungen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses und der Interfraktionellen Arbeitsgruppe Sozialwirtschaft des Europäischen Parlaments

## Professoren

### Hr. De Buján y Arranz, Antonio Fernández

- ◆ Senior Associate von KPMG Anwaltskanzlei
- ◆ Hochschulabschluss in Rechtswissenschaften von ICADE (Katholische Universität Comillas)
- ◆ Universitätskurs in Betriebswirtschaftslehre von ICADE (Katholische Universität Comillas)
- ◆ Masterstudiengang in öffentlichem Recht von der UCM (Universität Complutense von Madrid)
- ◆ Mitglied der Königlichen Akademie für Jurisprudenz und Gesetzgebung
- ◆ Dozent für das Thema Sondersteuern im Rahmen des Masterstudiengangs Steuerpraxis am Zentrum für Studien Garrigues
- ◆ Mitglied des Redaktionsausschusses von Aranzadi Steuerexperten in den Kapiteln über Verbrauchssteuern und Umweltsteuern und externer Gutachter der Fachzeitschrift für Steuern (Revista Técnica Tributaria)
- ◆ ISDE internationaler Juristenpreis im Bereich Steuer- und Abgabenrecht, in der Kategorie Fachleute, für seine Arbeit "Der Einfuhr gleichgestellte Mehrwertsteuer"

### Dr. Bonet Sánchez, María Pilar

- ◆ Rechtsanwältin bei der ICAV (Anwaltskammer von Valencia)
- ◆ Promotion in Rechtswissenschaften an der Universität von Valencia (2005)
- ◆ Hochschulabschluss in Rechtswissenschaften an der Universität von Valencia (1976)
- ◆ Universitätsdozentin für Finanz- und Steuerrecht (2010)
- ◆ Leitung des Universitätszertifikats in Steuer- und Arbeitsmanagement für Selbstständige (5 Ausgaben)
- ◆ Mitglied des Teams des Vorsitzes der Agrar- und Ernährungsgenossenschaften
- ◆ Forscherin in verschiedenen Projekten im Zusammenhang mit der Sozialwirtschaft und dem Genossenschaftswesen
- ◆ Beratung verschiedener Genossenschaften, insbesondere in Bezug auf die Mehrwertsteuer
- ◆ Anonyme externe Gutachterin für wissenschaftliche Artikel zur Veröffentlichung in verschiedenen Fachzeitschriften

### Dr. Aragón Gómez, Cristina

- ◆ Promotion in Jura "Apto cum laude" einstimmig von der Fakultät für Sozial- und Rechtswissenschaften der Universität Carlos III von Madrid
- ◆ Hochschulabschluss in Jura Universität Complutense in Madrid
- ◆ Außerordentlicher Promotionspreis der Juristischen Fakultät der Universität Carlos III in Madrid
- ◆ Masterstudiengang in Personalmanagement mit Spezialisierung auf Arbeitsbeziehungen Industrie- und Handelskammer von Madrid und Autonome Universität von Madrid

**Dr. Ramos Moragues, Francisco**

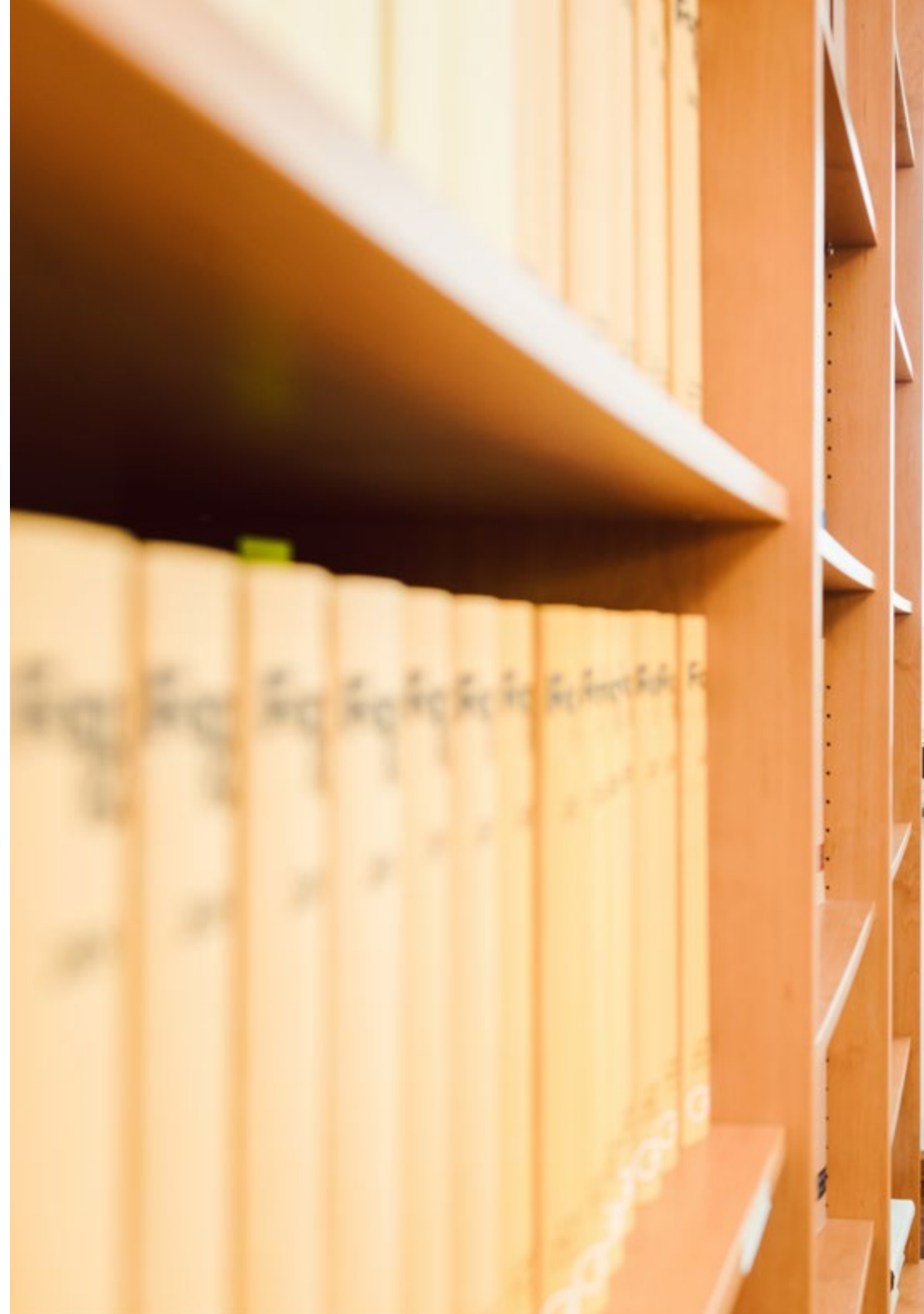
- ◆ Europäische Promotion in Arbeits- und Sozialversicherungsrecht Zentrum Universität von Bologna
- ◆ Promotion in Arbeits- und Sozialversicherungsrecht Zentrum Universität von Valencia
- ◆ Hochschulabschluss in Jura Zentrum Universität von Valencia
- ◆ Universitätskurs in Arbeitsbeziehungen. Fakultät für Sozialwissenschaften, Universität von Valencia

**Dr. Nieto Rojas, Patricia**

- ◆ Promotion in Jura UC3M
- ◆ Hochschulabschluss in Arbeitswissenschaften Universität Carlos III in Madrid
- ◆ Universitätskurs in Arbeitsbeziehungen Universität Carlos III in Madrid
- ◆ Masterstudiengang in Privatrecht
- ◆ Fortgeschrittenenkurs "Entwurf und Anwendung von Gleichstellungsplänen und -maßnahmen. Fortgeschrittene Stufe II" Fraueninstitut, Europäischer Sozialfonds.
- ◆ Fortgeschrittenes Programm in Arbeitsbeziehungen und Personalwesen. Universität Carlos III von Madrid/ Baker & Mackenzie

**Dr. Moreno Solana, Amanda**

- ◆ Promotion in Jura "Die Organisation der Vorbeugung von Arbeitsunfällen in Unternehmen. Komponenten und Probleme, die sich aus ihrem Rechtssystem ergeben". Universität Carlos III in Madrid Auszeichnung für außergewöhnliche Dissertationen
- ◆ Hochschulabschluss in Jura Universität Carlos III in Madrid. Spezialgebiet: Arbeits- und Gesellschaftsrecht
- ◆ Masterstudiengang in beruflicher Risikoprävention Universität Carlos III in Madrid. Spezialität: Arbeitssicherheit und Ergonomie und. Psychosozialogie
- ◆ Masterstudiengang in Privatrecht. Universität Carlos III in Madrid
- ◆ Pädagogischer Anpassungskurs. Universität Complutense in Madrid





**Dr. Díaz de Atauri, Pablo Gimeno**

- ◆ Promotion in Rechtswissenschaften an der Universität Carlos III in Madrid mit dem Prädikat "Herausragend cum Laude". Außerordentlicher Promotionspreis
- ◆ Masterstudiengang in Privatrecht, Universität Carlos III in Madrid
- ◆ Hochschulabschluss in Rechtswissenschaften an der Universität Carlos III in Madrid
- ◆ Hochschulabschluss in Wirtschaftswissenschaften an der Universität Carlos III in Madrid
- ◆ Teilnahme an Projekten. Technologischer Wandel und Transformation in der Arbeitswelt: Gesetz und Tarifvertrag für die digitale Revolution, MERCADER UGUNIA, JESÚS R., Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Hochschulen

**Dr. Correcher Mato, Carlos**

- ◆ Promotion in Finanz- und Steuerrecht

**Fr. Puchol Tur, Teresa**

- ◆ Doktorandin im Steuerrecht
- ◆ Hochschulabschluss in Wirtschaftswissenschaften
- ◆ Masterstudiengang in Wirtschaftsrecht

# 10

# Auswirkung auf Ihre Karriere

Der Erwerb dieses Weiterbildenden Masterstudiengangs in Integrale Unternehmensberatung an der TECH ist eine einzigartige Gelegenheit, die berufliche Veränderung zu erreichen, die sich die Studenten wünschen. Auf diese Weise finden die Studenten in diesem Programm die beste Fortbildung im Bereich der Arbeits- und Steuerberatung für Unternehmen im aktuellen akademischen Panorama, die für ihre berufliche Entwicklung von grundlegender Bedeutung ist und ihrer Karriere den gewünschten Auftrieb geben wird. Die perfekte Gelegenheit, sich auf einen grundlegenden Bereich des Geschäfts zu spezialisieren.





“

*Die theoretischen und praktischen Ressourcen dieses Programms werden Ihnen das Studium in diesem Bereich erleichtern"*

*Der Erwerb dieses Programms markiert ein Vorher und Nachher in Ihrer Karriere.*

### Sind Sie bereit, den Sprung zu wagen?

#### Es erwartet Sie eine hervorragende berufliche Weiterentwicklung

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Integrale Unternehmensberatung der TECH Technologischen Universität ist ein intensives Programm, das die Studenten darauf vorbereitet, Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zu treffen. Das Hauptziel ist es, Ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Ihnen zum Erfolg zu verhelfen.

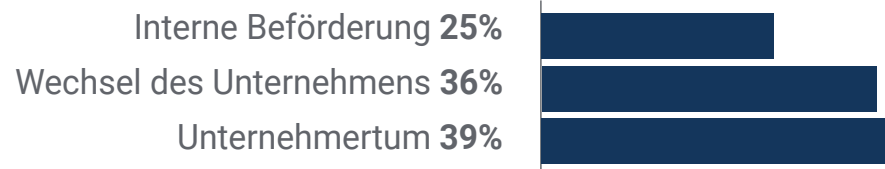
Wer sich also verbessern, eine positive Veränderung auf beruflicher Ebene erreichen und mit den Besten zusammenarbeiten möchte, wird bei TECH seinen Platz finden.

*Erreichen Sie die von Ihnen gewünschte berufliche Veränderung, indem Sie mit diesem Programm Ihre Fähigkeiten erweitern.*

#### Zeitpunkt des Wandels



#### Art des Wandels



## Gehaltsverbesserung

---

Der Abschluss dieses Programms führt zu einer Gehaltserhöhung von mehr als **25%** für unsere Auszubildenden.



11

# Vorteile für ihr Unternehmen

Die Absolvierung dieses Weiterbildenden Masterstudiengangs in Integrale Unternehmensberatung an der TECH Technologischen Universität ist eine einzigartige Gelegenheit für die Studenten auf persönlicher und beruflicher Ebene, aber auch für die Unternehmen, in denen sie arbeiten, da sie eine neue strategische Vision und neue Arbeitsmethoden und -techniken vermitteln können, die ihre tägliche Arbeit verbessern. Es wird den Studenten zweifelsohne ermöglichen, die von ihnen angestrebten beruflichen Spitzenleistungen zu erreichen und somit in ihrer täglichen Arbeit wettbewerbsfähiger zu sein.





“

*Studieren Sie bei TECH und verhelfen Sie Ihrem Unternehmen zu einer neuen, dynamischeren und effizienteren Arbeitsmethode, die den Anforderungen des 21. Jahrhunderts besser gerecht wird"*

Die Entwicklung und Bindung von Talenten in Unternehmen ist die beste langfristige Investition.

01

### Wachsendes Talent und intellektuelles Kapital

Der Manager bringt neue Konzepte, Strategien und Perspektiven in das Unternehmen ein, die relevante Veränderungen in der Organisation bewirken können.

---

02

### Bindung von Führungskräften mit hohem Potenzial und Vermeidung der Abwanderung von Fachkräften

Dieses Programm stärkt die Verbindung zwischen dem Unternehmen und der Führungskraft und eröffnet neue Wege für die berufliche Entwicklung innerhalb des Unternehmens.

03

### Aufbau von Akteuren des Wandels

Der Manager wird in der Lage sein, in Zeiten der Ungewissheit und der Krise Entscheidungen zu treffen und der Organisation zu helfen, Hindernisse zu überwinden.

---

04

### Verbesserte Möglichkeiten zur internationalen Expansion

Dank dieses Programms wird das Unternehmen mit den wichtigsten Märkten der Weltwirtschaft in Kontakt kommen.



05

### Entwicklung Ihrer eigenen Projekte

Die Führungskräfte werden an einem realen Projekt arbeiten oder neue Projekte im Bereich der FuE oder der Geschäftsentwicklung ihres Unternehmens erarbeiten können.

---

06

### Gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit

Dieser weiterbildende Masterstudiengang wird die Studenten mit den notwendigen Fähigkeiten ausstatten, um neue Herausforderungen anzunehmen und so die Organisation voranzubringen.

12

# Qualifizierung

Der Weiterbildender Masterstudiengang in Integrale Unternehmensberatung garantiert neben der strengsten und aktuellsten Ausbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologischen Universität ausgestellten Diplom.



“

*Schließen Sie dieses Programm  
erfolgreich ab und erhalten Sie  
Ihren Universitätsabschluss ohne  
lästige Reisen oder Formalitäten“*

Dieser **Weiterbildender Masterstudiengang in Integrale Unternehmensberatung** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt.

Sobald der Student die Prüfungen bestanden hat, erhält er/sie per Post\* mit Empfangsbestätigung das entsprechende Diplom, ausgestellt von der **TECH Technologischen Universität**.

Das von **TECH Technologische Universität** ausgestellte Diplom drückt die erworbene Qualifikation aus und entspricht den Anforderungen, die in der Regel von Stellenbörsen, Auswahlprüfungen und Berufsbildungsausschüssen verlangt werden.

Titel: **Weiterbildender Masterstudiengang in Integrale Unternehmensberatung**

Anzahl der offiziellen Arbeitsstunden: **3.000 Std.**



\*Haager Apostille. Für den Fall, dass der Student die Haager Apostille für sein Papierdiplom beantragt, wird TECH EDUCATION die notwendigen Vorkehrungen treffen, um diese gegen eine zusätzliche Gebühr zu beschaffen.



## Weiterbildender Masterstudiengang Integrale Unternehmensberatung

- » Modalität: online
- » Dauer: 2 Jahre
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

# Weiterbildender Masterstudiengang Integrale Unternehmensberatung

