

Weiterbildender Masterstudiengang Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen

W M U A





Weiterbildender Masterstudiengang Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen

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

Internetzugang: www.techtute.com/de/wirtschaftsschule/weiterbildender-masterstudiengang/weiterbildender-masterstudiengang-unternehmensberatung-arbeitsbeziehungen

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 30

06

Struktur und Inhalt

Seite 36

07

Methodik

Seite 60

08

Profil unserer Studenten

Seite 68

09

Auswirkung auf Ihre Karriere

Seite 72

10

Vorteile für Ihr Unternehmen

Seite 76

11

Qualifizierung

Seite 80

01

Willkommen

Die Wettbewerbsfähigkeit in der Wirtschaft nimmt täglich zu. Daher ist es unerlässlich, eine Reihe von Anforderungen zu erfüllen und sich hochqualifiziertes Fachwissen anzueignen, um sich im Bereich der Unternehmensführung weiterzuentwickeln. Unternehmen beauftragen zunehmend externe Berater, die ihnen bei der Verwaltung und Anwendung der Vorschriften helfen, die ihr Geschäft betreffen. Andernfalls könnten sie gerichtlichen Verfahren ausgesetzt sein, die zu Sanktionen führen und ihre Wirtschaft und ihren Ruf schädigen. In Anbetracht der enormen Verantwortung, die dies mit sich bringt, hat TECH dieses Programm entwickelt, in dem Sie die aktuellsten Informationen zum Thema Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen finden, so dass die Fachkraft das notwendige Wissen und die Akkreditierung erwirbt, um in ihrem beruflichen Erfolg voranzukommen.



Weiterbildender Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen.
TECH Technologische Universität



“

Es hat sich ein neues Managerprofil herausgebildet, das den neuen Trends entspricht und sich durch technologisches Wissen, aktives Zuhören und konstruktive Selbstkritik auszeichnet“

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

Dieses Programm ist darauf ausgerichtet, Management- und Führungsfähigkeiten zu stärken sowie neue Kompetenzen und Fähigkeiten zu entwickeln, die für Ihre berufliche Entwicklung von wesentlicher Bedeutung sein werden. Nach dem Programm werden Sie in der Lage sein, globale Entscheidungen mit einer innovativen Perspektive und einer internationalen Vision zu treffen.



“

Eines unserer grundlegenden Ziele ist es, Ihnen dabei zu helfen, die wesentlichen Kompetenzen für eine strategische Unternehmensführung zu entwickeln”

TECH macht sich die Ziele seiner Studenten zu eigen.

Wir arbeiten zusammen, um sie zu erreichen.

Der Weiterbildender Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen wird den Studenten zu Folgendem befähigen:

01

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

04

Die verschiedenen bestehenden Einstellungsmethoden anhand von Kriterien kennenlernen, um sie besser an die Bedürfnisse des Unternehmens anpassen zu können (für den Fall, dass der Berater das Unternehmen berät)

02

Erwerb umfassender Kenntnisse über die entscheidenden Merkmale des Arbeitsverhältnisses und Verständnis für die verschiedenen Formen der Unternehmensorganisation und die sich daraus ergebenden arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, die sich aus solchen Entscheidungen ergeben können



03

Wissen, wie man effizient mit dem Prozess der Personalauswahl und -rekrutierung umgeht, indem man alle Fragen kennt, die im Zusammenhang mit dem Eintritt des Arbeitnehmers in das Unternehmen notwendig sind

05

Die Rechte kennen, die je nach Art des Arbeitsvertrags gelten, um möglichen Betrug zu vermeiden

06

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

08

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

09

Weitere Informationen zu den Themen Zeiterfassung, Arbeitszeiten, Überstunden, Ruhepausen, Urlaub, Änderung der Arbeitsbedingungen, Urlaub, Aussetzung des Vertrags und Beurlaubung

07

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

10

Einen allgemeinen Überblick über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten. Der konfliktreiche Charakter dieses Themas rechtfertigt eine eigenständige Behandlung in einem exklusiven Modul, in dem alle Formen der Beendigung des Arbeitsvertrags analysiert werden



11

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

14

Die Beherrschung des Tarifvertrags als Instrument zur Festlegung der Arbeitsbedingungen und einer Reihe anderer Fragen, die auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzielen. In diesem Sinne wird die Lebensdauer des Tarifvertrags von seiner Entstehung bis zu seiner Beendigung analysiert, einschließlich des Zusammentreffens mit einer anderen Reihe von konventionellen Texten, die einen oder mehrere Verträge betreffen können

12

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

15

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

13

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

16

Informationen über die Registrierung von Arbeitnehmern, die Art der Registrierung und die Höhe der Vergütung

17

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

20

Die Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten der Unternehmen kennen und wissen, wo die Arbeitnehmer ansetzen können, wenn diese Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen nicht eingehalten wurden

18

Erwerb von Kenntnissen im Umgang mit Sozialversicherungsleistungen, die sich auf den Arbeitsvertrag auswirken: Geburt, ursächliches Ereignis, Dauer, Höhe, Aussetzung und/oder Beendigung

21

Erwerb der notwendigen Fähigkeiten, um eine Klage in der Sozialgerichtsbarkeit einzureichen und die anschließenden Aufgaben im Rahmen des Prozesses zu bewältigen. In diesem Sinne werden die aufeinanderfolgenden Phasen des ordentlichen Verfahrens sowie die Besonderheiten einer weiteren Reihe von spezifischen Verfahrensmodalitäten entwickelt

19

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

22

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

23

Erlernen der rechtlichen Fragen, die sich aus dem Prozess der Vollstreckung von Urteilen ergeben

26

Zusammenarbeit und wertvolle Unterstützung bei der Rekrutierung effektiver und funktionaler Fachkräfte für die Organisationen

24

Die Funktionsweise und Entwicklung der Arbeitsbeziehungen kennen

27

Dazu beitragen, dass das Management der Organisationen die Bedeutung einer guten Arbeitsbeziehung zu den Mitarbeitern versteht

25

Ein wissenschaftliches Vokabular verwenden, das an die Anforderungen multiprofessioneller Teams angepasst ist, und sich an der Koordination und Überwachung von Prozessen beteiligen, die direkt mit Arbeitsbeziehungen zu tun haben

28

Verwendung der für diesen Zweck geeigneten Methodik, Werkzeuge und materiellen Ressourcen

29

Umsetzung von Plänen, die ein effektives und erfolgreiches Talentmanagement fördern sollen

32

Wissen, wie man die Personalabteilung strategisch führt

30

Einstellungspläne aufstellen, die die Entwicklung und Leistung von Organisationen fördern

33

Die Psychologie der Arbeit und der Organisationen erforschen

31

Wissen, wie Einstellungsverfahren und Sozialversicherung funktionieren

34

Erlernen der Umsetzung von Personalmanagementplänen

35

Bestimmung der gesetzlichen Bestimmungen, die für die berufliche Weiterbildung zur Beschäftigung gelten

38

Verständnis für die Funktionsweise von *Outsourcing*

36

Diskussion über Prozesse der digitalen Transformation

39

Pläne zur Pflege und zum Schutz der Gesundheit des Personals korrekt umsetzen

37

Kenntnis der Datenschutzrechte der Mitarbeiter

40

Die verschiedenen Formen der Arbeit im Laufe der Geschichte und in verschiedenen sozial-politischen Modellen zu identifizieren

41

Anerkennung der gewerkschaftlichen Politik zur Vertretung der Arbeitnehmer

44

Die wesentlichen Aspekte des Arbeitsrechts kennen

42

Das System der Quellen des Arbeitsrechts kennen

45

Die Dynamik des Sozialhilfesystems kennen

43

Verstehen und wissen, wie man das Rechtssystem anwendet, um praktische Fälle zu lösen

46

Umgang mit spezifischen IT-Systemen im Bereich der Arbeitsbeziehungen und der Unternehmensberatung

47

Unterscheidung der Arten von Verträgen und deren Beendigung

50

Die wesentlichen Aspekte des Arbeitsrechts kennen

48

Verwaltung von Boni in Zielgruppen auf der Grundlage der Chancengleichheit

49

Erstellung von Gehaltsabrechnungen und Anwendung der Elemente der Beitrags- und Gehaltsgrundlagen



51

Die Dynamik des Vertrages verstehen

52

Erwerb von theoretischen und praktischen Kenntnissen über die Funktionsweise des kollektiven Aspekts der Arbeitsbeziehungen

53

Kenntnis der Verhandlungskanäle für das Verständnis der Prozesse der außergerichtlichen kollektiven Konfliktlösung

54

Aneignung von Kenntnissen über das Auffinden von Materialien zu Gesetzestexten



55

Erwerb der Fähigkeit, mit der verfassungsrechtlichen Regelung von kollektiven Streitigkeiten und dem Streikrecht umzugehen: deren Arten und formale Aspekte

58

Durchführung einer Analyse der Ergebnisse des jährlichen Leistungsplans

56

Beschreibung der neuen Personalpolitik im digitalen Zeitalter anhand von Leistungsbewertungsskalen und Beobachtungstechniken

59

Strategien zur Förderung der Arbeitsflexibilität mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitsleistung und der Produktivität verwalten und anwenden

57

In der Lage sein, einen jährlichen Leistungsplan entsprechend der Organisation im Rahmen der Beschäftigungspolitik und der Gleichstellung am Arbeitsplatz zu erstellen

60

Kenntnis und Verwaltung von speziellen Arbeitsregelungen sowie deren Vertrags- und Beitragssystem

61

Kenntnis und Management der Mechanismen zur Vergabe von Unteraufträgen im Rahmen der *Outsourcing*-Strategie sowie deren rechtliche Grenzen

64

Verwaltung der präventiven und schützenden Ressourcen des Unternehmens, sowohl personell als auch materiell

63

Konzeption und Planung der Präventions- und Gesundheitsaktivitäten des Unternehmens

65

Angemessene Auslegung von Gesetzen und kollektiven Regelungen zum Schutz, zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie zur Verhütung berufsbedingter Gefahren

62

Verwaltung von Verträgen mit Arbeitnehmern im Rahmen des Sonderregelungen für Selbständige

66

Identifizierung persönlicher Motivationsfaktoren im Leistungsmanagement und Leistung in einem sich verändernden organisatorischen Umfeld

67

Strategien zur Verwaltung von Arbeitsgruppen

68

Gruppendynamik für die Förderung
von Gruppenverantwortung und
-management anwenden

69

Analyse der Sinnhaftigkeit von
Zusatzrentensystemen





70

Die private Dimension des Schutzes mit der streng öffentlichen Dimension in Verbindung bringen

71

Die Funktionsweise der einzelnen Sozialschutzsysteme in ihren verschiedenen Dimensionen verstehen: kollektiv-individuell

72

Anwendung der Regeln der Privatversicherung und des Einflusses der Steuervorschriften

05

Kompetenzen

Wenn Sie eine Führungsposition anstreben, tragen Sie eine große Verantwortung für Ihre eigene Weiterbildung, die auf höchstem Niveau und unter Berücksichtigung des aktuellsten und umfassendsten Wissens erfolgen muss. Mit diesem Programm bietet TECH eine einzigartige Gelegenheit, Kenntnisse und Fähigkeiten für Ihre Bewerbung als selbstbewusste Führungskraft zu erwerben, die in der Lage ist, Projekte aus einer geschäftlichen Perspektive zu managen. Nach dem Studium dieses Weiterbildenden Masterstudiengangs in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen verfügen die Studenten über alle notwendigen Kenntnisse, um jedes Projekt, das ihnen anvertraut wird, effektiv zu verwalten. Sie werden sich eingehend mit Rechten und Pflichten, neuen Vorschriften für verschiedene Sektoren befassen und ihre Management- und Führungsfähigkeiten verbessern.





“

*Erwerben Sie die notwendigen Kompetenzen,
um im Bereich Unternehmensberatung und
Arbeitsbeziehungen erfolgreich zu sein“*

01

Erwerb umfassender Kenntnisse über die entscheidenden Merkmale des Arbeitsverhältnisses und Verständnis für die verschiedenen Formen der Unternehmensorganisation und die sich daraus ergebenden arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, die sich aus diesen Arten von Entscheidungen ergeben können

02

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

03

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

04

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

05

Weitere Informationen zu den Themen Zeiterfassung, Arbeitszeiten, Überstunden, Ruhepausen, Urlaub, Änderung der Arbeitsbedingungen, Urlaub, Aussetzung des Vertrags und Beurlaubung



06

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

08

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



09

Kenntnis der Verstöße, die sie begehen können, wenn die Anforderungen und Verpflichtungen im Bereich der sozialen Sicherheit nicht eingehalten werden

07

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

10

Erwerb von Kenntnissen im Umgang mit Sozialversicherungsleistungen, die sich auf den Arbeitsvertrag auswirken: Geburt, ursächliches Ereignis, Dauer, Höhe, Aussetzung und/oder Beendigung

11

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

12

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

13

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

14

Die Funktionsweise und Entwicklung der Arbeitsbeziehungen kennen

15

Zusammenarbeit und wertvolle Unterstützung bei der Rekrutierung effektiver und funktionaler Fachkräfte für die Organisationen

16

Einstellungspläne aufstellen, die die Entwicklung und Leistung von Organisationen fördern

17

Wissen, wie Einstellungsverfahren und Sozialversicherung funktionieren

20

Beschreibung der neuen Personalpolitik im digitalen Zeitalter anhand von Leistungsbewertungsskalen und Beobachtungstechniken

18

Verstehen und wissen, wie man das Rechtssystem anwendet, um praktische Fälle zu lösen

21

In der Lage sein, einen jährlichen Leistungsplan entsprechend der Organisation im Rahmen der Beschäftigungspolitik und der Gleichstellung am Arbeitsplatz zu erstellen

19

Erwerb von theoretischen und praktischen Kenntnissen über die Funktionsweise des kollektiven Aspekts der Arbeitsbeziehungen

22

Angemessene Auslegung von Gesetzen und kollektiven Regelungen zum Schutz, zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie zur Verhütung berufsbedingter Gefahren

06

Struktur und Inhalt

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen ist ein maßgeschneidertes Programm, das in einem 100%igen Online-Format unterrichtet wird, so dass die Studenten die Zeit und den Ort wählen können, die ihrer Verfügbarkeit, ihren Zeitplänen und ihren Interessen am besten entsprechen.

Das Programm erstreckt sich über 2 Jahre und soll eine einzigartige und anregende Erfahrung sein, die den Grundstein für Ihren Erfolg als Manager und Unternehmer legen wird.



“

Was Sie studieren, ist sehr wichtig. Die Fähigkeiten und Kompetenzen, die Sie erwerben, sind der Schlüssel. Glauben Sie uns, Sie werden keinen umfassenderen Lehrplan als diesen finden"

Lehrplan

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen der TECH Technologischen Universität ist ein intensives Programm, das Sie darauf vorbereitet, Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zu treffen.

Der Inhalt des Weiterbildenden Masterstudiengangs in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen soll die Entwicklung von Managementfähigkeiten fördern, die eine strengere Entscheidungsfindung in unsicheren Umgebungen ermöglichen.

Während der 3.000 Unterrichtsstunden wird der Student in Einzel- und Teamarbeit eine Vielzahl von praktischen Fällen analysieren. Es ist also ein echtes Eintauchen in reale Geschäftssituationen.

Dieser Weiterbildende Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen befasst sich eingehend mit den wichtigsten Bereichen der Wirtschaft und soll Manager ausbilden, die strategisches Management aus einer strategischen, internationalen und innovativen Perspektive verstehen.

Ein Plan für Fachleute, der sich auf ihre berufliche Weiterentwicklung konzentriert und sie darauf vorbereitet, Spitzenleistungen im Bereich des Managements und der Unternehmensführung zu erzielen. Ein Programm, das auf ihre Bedürfnisse und die ihres Unternehmens eingeht, mit innovativen Inhalten, die auf den neuesten Trends beruhen, und unterstützt von der besten Lehrmethodik und einem außergewöhnlichen Lehrkörper, der ihnen die Kompetenzen vermitteln wird, kritische Situationen auf kreative und effiziente Weise zu lösen.

Modul 1

Theorie der Arbeitsbeziehungen

Modul 2

Das Arbeitsverhältnis, der Arbeitgeber und der Arbeitsvertrag

Modul 3

Die Modalitäten des Arbeitsvertrags und die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers

Modul 4

Unbeständigkeit des Arbeitsverhältnisses: Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Änderung der Bedingungen und Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

Modul 5

Soziale Sicherheit

Modul 6

Personalverwaltung

Modul 7

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Modul 8

Vereinigungsfreiheit und das Modell der Vertretung im Unternehmen

Modul 9

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sowie kollektive Konfliktmaßnahmen

Modul 10

Arbeitsrecht

Modul 11	Kollektives Arbeitsrecht
Modul 12	Sozialversicherungsrecht
Modul 13	Leistungsmanagement und Vergütungspolitik
Modul 14	Outsourcing, Selbstständige und besondere Beschäftigungsverhältnisse
Modul 15	Gesundheit am Arbeitsplatz, Schutz und Prävention
Modul 16	Risikoprävention am Arbeitsplatz: Pflichten und Verantwortung
Modul 17	Arbeitsrechtliche Verfahren: deklaratorischer Schutz (allgemeiner Teil und Verfahrensmodalitäten)
Modul 18	Der Arbeitsprozess: Mittel der Anfechtung und durchsetzbare Fürsorge
Modul 19	Änderungsmanagement
Modul 20	Ergänzender Sozialschutz und soziale Maßnahmen in Unternehmen

Wo, wann und wie wird unterrichtet?

TECH bietet die Möglichkeit, diesen in Weiterbildender Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen vollständig online zu absolvieren. Während der 2-jährigen Spezialisierung kann der Student jederzeit auf alle Inhalte dieses Programms zugreifen, was ihm die Möglichkeit gibt, seine Studienzzeit selbst zu verwalten.

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

Modul 1. Theorie der Arbeitsbeziehungen

1.1. Geschichte der Arbeitsbeziehungen

- 1.1.1. Konzeptioneller Rahmen und Definitionen. (Grundbegriffe der Beschäftigung, Arbeit)
- 1.1.2. Historische Entwicklung der Arbeitsbeziehungen
- 1.1.3. Die Wissensgesellschaft im 21. Jahrhundert

1.2. Entwicklung der Arbeitsformen

- 1.2.1. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmärkte
- 1.2.2. Theorie und Praxis der Arbeitsmarktsegmentierung

1.3. Sozialismus-Kommunismus in den Arbeitsbeziehungen

- 1.3.1. Konzeptioneller Rahmen von Sozialismus und Kommunismus
- 1.3.2. Kurze historische Beschreibung
- 1.3.3. Arbeitsbeziehungen unter dem kommunistischen politischen Rahmen
- 1.3.4. Arbeitsbeziehungen im Rahmen der sozialistischen Politik

1.4. Liberalismus-Kapitalismus in den Arbeitsbeziehungen

- 1.4.1. Konzept des Liberalismus versus Kapitalismus
- 1.4.2. Der Kapitalismus in der Geschichte der Wirtschaft
- 1.4.3. Arbeitsbeziehungen unter dem Prisma des Wirtschaftskapitalismus

1.5. Gewerkschaftsrecht

- 1.5.1. Gewerkschaftswesen
- 1.5.2. Grundlagen des Gewerkschaftsrechts
- 1.5.3. Die Rolle der Tarifverhandlungen

1.6. Vertretung der Arbeitnehmer

- 1.6.1. Konzept
- 1.6.2. Regulatorischer Rahmen
- 1.6.3. Verhandlung

1.7. Staatliche Eingriffe in die Arbeitsbeziehungen

- 1.7.1. Historischer Rahmen
- 1.7.2. Staatliche Eingriffe in die Gestaltung der individuellen Arbeitsbeziehungen
- 1.7.3. Arbeitsverträge, Arbeitszeiten, Vergütung und Sozialleistungen

1.8. Institutionalismus und Pluralismus

- 1.8.1. Konzeptualisierung und Rahmung innerhalb der Theorien des Staates
- 1.8.2. Institutionalismus
- 1.8.3. Pluralismus

1.9. Korporatismus

- 1.9.1. Konzeptualisierung
- 1.9.2. Arten des Korporatismus auf der internationalen Bühne

1.10. Sozialpolitik auf der internationalen Bühne

- 1.10.1. Sozialpolitik (Konvergenzen und Divergenzen)
- 1.10.2. Modelle der Intervention
- 1.10.3. Der Wohlfahrtsstaat

Modul 2. Das Arbeitsverhältnis, der Arbeitgeber und der Arbeitsvertrag

2.1. Die Quellen des Arbeitsrechts (I)

- 2.1.1. Internationale und supranationale Vorschriften
- 2.1.2. Verordnungen mit Gesetzescharakter
- 2.1.3. Verordnungen und andere Rechtsvorschriften

2.2. Die Quellen des Arbeitsrechts (II)

- 2.2.1. Tarifverträge als eine besondere Quelle des Arbeitsrechts
- 2.2.2. Der individuelle Arbeitsvertrag
- 2.2.3. Gewohnheiten und allgemeine Rechtsgrundsätze
- 2.2.4. Die günstigste Bedingung
- 2.2.5. Die Kriterien der Organisation zwischen konkurrierenden Arbeitsnormen

2.3. Der Begriff des Arbeitnehmers: Definitionsmerkmale und Grauzonen

- 2.3.1. Die Voraussetzungen für eine Beschäftigung: persönlicher Dienst, Freiwilligkeit, Entgeltlichkeit, Abhängigkeit und Unselbstständigkeit
- 2.3.2. Besondere Arbeitsverhältnisse
- 2.3.3. Von der Arbeitsgesetzgebung ausgeschlossene Tätigkeiten

2.4. Der Arbeitgeber (I)

- 2.4.1. Der Begriff des Arbeitgebers im Arbeitsrecht
- 2.4.2. Das Unternehmen, das Arbeitszentrum und die Produktionseinheit
- 2.4.3. Gruppen von Unternehmen für Beschäftigungszwecke
- 2.4.4. Das Outsourcing von Dienstleistungen: Verträge und Unterverträge

2.5. Der Arbeitgeber (II)

- 2.5.1. Illegale Versetzung von Arbeitnehmern
- 2.5.2. Übertragung des Unternehmens

2.6. Auswahl und Rekrutierung von Arbeitnehmern

- 2.6.1. Der Prozess der Anwerbung von Mitarbeitern
- 2.6.2. Der Prozess der Arbeiterauswahl
- 2.6.3. Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung
- 2.6.4. Positive Maßnahmen beim Zugang zur Beschäftigung

2.7. Arbeitsverträge: Grenzen und wesentliche Elemente

- 2.7.1. Arbeitsfähigkeit
- 2.7.2. Beschränkungen für die Arbeit mit Minderjährigen
- 2.7.3. Die Form des Arbeitsvertrags
- 2.7.4. Die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags
- 2.7.5. Das Grundexemplar des Arbeitsvertrags
- 2.7.6. Schutz von personenbezogenen Daten

2.8. Nebenabreden zum Arbeitsvertrag

- 2.8.1. Die Vereinbarung der vollen Hingabe oder Ausschließlichkeit bei der Bereitstellung von Beschäftigungsdienstleistungen
- 2.8.2. Die Vereinbarung, im Unternehmen zu bleiben
- 2.8.3. Das nachvertragliche Verbot des Wettbewerbs

2.9. Die rechtliche Regelung der Probezeit

- 2.9.1. Die Vereinbarung über die Probezeit und ihre Dauer
- 2.9.2. Freie Kündigung während der Probezeit
- 2.9.3. Kündigung während der Probezeit für schwangere Arbeitnehmerinnen

2.10. Rechte der Arbeitnehmer an ihren geistigen Werken

- 2.10.1. Das Recht auf Verwertung der Werke von Arbeitnehmern: Voraussetzungen und Umfang
- 2.10.2. Die Rechte zur Verwertung von computergenerierten Werken
- 2.10.3. Moralische Rechte

Modul 3. Die Modalitäten des Arbeitsvertrags und die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers

3.1. Unbefristete Verträge

- 3.1.1. Der gewöhnliche unbefristete Vertrag
- 3.1.2. Die Förderung von unbefristeten Verträgen
- 3.1.3. Diskontinuierlich befristete und periodisch befristete Verträge

3.2. Befristete Verträge (I)

- 3.2.1. Verträge für einen bestimmten Auftrag oder eine Dienstleistung
- 3.2.2. Befristete Verträge aufgrund von Produktionsumständen
- 3.2.3. Vorläufige Verträge

3.3. Befristete Verträge (II)

- 3.3.1. Ausbildungs- und Lehrverträge
- 3.3.2. Praktikumsverträge

3.4. Befristete Verträge (III)

- 3.4.1. Gemeinsame Bestimmungen für Zeitarbeit
- 3.4.2. Andere Formen der Zeitarbeit
- 3.4.3. Zeitarbeitsfirmen

3.5. Teilzeitverträge und ihre Varianten

- 3.5.1. Der übliche Teilzeitvertrag
- 3.5.2. Aspekte von Teilzeitverträgen
- 3.5.3. Die Anzahl der Zusatzstunden
- 3.5.4. Altersteilzeit und der Ablösungsvertrag

3.6. Telearbeit und „Home Office“

- 3.6.1. Freiwilligkeit der Telearbeit
- 3.6.2. Die Anforderungen, die im Vertrag enthalten sein müssen
- 3.6.3. Der Arbeitstag und die digitale Entkopplung
- 3.6.4. Überwachung der Arbeitstätigkeit

3.7. Das Recht auf effektive Beschäftigung und die Grundrechte der Arbeitnehmer

- 3.7.1. Das Recht auf effektive Beschäftigung
- 3.7.2. Grundlegende Rechte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis
- 3.7.3. Grundrechte, die sich nicht auf das Arbeitsverhältnis beziehen
- 3.7.4. Schadensersatz: moralischer Schaden

3.8. Die Pflichten des Mitarbeiters

- 3.8.1. Die Pflicht, nicht mit der Tätigkeit des Unternehmens zu konkurrieren
- 3.8.2. Die Pflicht zur Sorgfalt und zum guten Glauben
- 3.8.3. Die Pflicht zur Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen
- 3.8.4. Die Pflicht, den Anordnungen und Anweisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten

3.9. Die Macht des Managements und neue technologische Kontrollmechanismen

- 3.9.1. Die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers
 - 3.9.1.1. Kontrolle von Schließfächern und persönlichen Gegenständen
- 3.9.2. Macht der Manager und neue Überwachungs- und Kontrollmechanismen
 - 3.9.2.1. Computergesteuerte Kontrolle technologischer Hilfsmittel
 - 3.9.2.2. Kontrolle durch Geolokalisierung oder GPS-Systeme
 - 3.9.2.3. Kontrolle durch Videoüberwachungssysteme

3.10. Bestimmung der Arbeitsleistung und der funktionellen Mobilität

- 3.10.1. Bestimmung der Arbeitsleistung: allgemeine Aspekte
- 3.10.2. Das Berufsklassifizierungssystem: Berufsgruppen
- 3.10.3. Funktionale Mobilität und das ius variandi des Unternehmens
 - 3.10.3.1. Allgemeine Anforderungen: Qualifikation und Achtung der Würde des Arbeitnehmers
 - 3.10.3.2. Funktionale Mobilität innerhalb der Berufsgruppe: horizontal
 - 3.10.3.3. Funktionale Mobilität außerhalb der Berufsgruppe: vertikal

Modul 4. Unbeständigkeit des Arbeitsverhältnisses: Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Änderung der Bedingungen und Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

4.1. Arbeitszeit: der Arbeitstag

- 4.1.1. Gewöhnliche Arbeitszeit
 - 4.1.1.1. Länge des Arbeitstages
 - 4.1.1.2. Länge des Arbeitstages
 - 4.1.1.3. Verteilung der Arbeitszeit
- 4.1.2. Besondere Arbeitstage aufgrund der Aktivität
- 4.1.3. Sonderarbeitstage aus persönlichen Gründen
- 4.1.4. Pflicht zur Registrierung

- 4.1.5. Überstunden
 - 4.1.5.1. Konzept und Klassifizierung
 - 4.1.5.2. Natur
 - 4.1.5.3. Vergütung für seine Realisierung
 - 4.1.5.4. Verbote
 - 4.1.5.5. Anmeldung
 - 4.1.5.6. Arbeitszeiten
- 4.1.6. Arbeitszeit
- 4.1.7. Nachtarbeit und Nachtarbeiter
- 4.1.8. Schichtarbeit

4.2. Anpassung der Arbeitszeiten und Vereinbarkeitsrechte

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

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

4.3. Die Regelung für Jahresurlaub und Ruhezeiten

- 4.3.1. Der Arbeitskalender
- 4.3.2. Die Ruhezeit
 - 4.3.2.1. Ruhepausen während des Arbeitstages
 - 4.3.2.2. Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen
 - 4.3.2.3. Wöchentliche Ruhezeit
- 4.3.3. Feiertage

- 4.3.4. Urlaub
 - 4.3.4.1. Beginn, Dauer und Abgrenzung
 - 4.3.4.2. Verhältnismäßigkeit und Karenzzeiten
 - 4.3.4.3. Zusammentreffen von Urlaub und Krankheitszeiten
 - 4.3.4.4. Urlaubszeit
 - 4.3.4.5. Bezahlter Urlaub und die Möglichkeit der Stellvertretung

4.4. Löhne und Gehälter

- 4.4.1. Konzept und Funktion der Vergütung
- 4.4.2. Geld- und Sachbezüge
- 4.4.3. Lohn- und Gehaltsnebenzahlungen
- 4.4.4. Vergütungssysteme: Verfahren für ihre Festlegung
- 4.4.5. Struktur der Löhne und Gehälter
 - 4.4.5.1. Grundvergütung
 - 4.4.5.2. Lohn- und Gehaltszuschläge
 - 4.4.5.3. Konsolidierung der Lohn- und Gehaltszulagen
- 4.4.6. Außerordentliche Zahlungen

- 4.4.7. Festlegung der Vergütung
 - 4.4.7.1. Interprofessionelle Mindestlöhne und -gehälter
 - 4.4.7.2. Professionelle Gehälter
 - 4.4.7.3. Vertragliche Löhne und Gehälter
- 4.4.8. Die Lohn- und Gehaltsabschöpfung und der Ausgleichsmechanismus
- 4.4.9. Lohn- und Gehaltszahlung
- 4.4.10. Schutz der Löhne und Gehälter
 - 4.4.10.1. Unpfändbarkeit der Löhne und Gehälter
 - 4.4.10.2. Löhne und Gehälter als privilegiertes Kredit

4.5. Geografische Mobilität der Arbeitnehmer

- 4.5.1. Konzept und Merkmale
- 4.5.2. Die rechtliche Regelung für Überweisungen
 - 4.5.2.1. Konzept
 - 4.5.2.2. Kausales Element
 - 4.5.2.3. Arten von Überweisungen
 - 4.5.2.4. Verfahren
- 4.5.3. Die rechtliche Regelung für die Abordnung
 - 4.5.3.1. Konzept
 - 4.5.3.2. Kausales Element
 - 4.5.3.3. Verfahren
 - 4.5.3.4. Auswirkungen

4.6. Wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen

- 4.6.1. Kausales Element
- 4.6.2. Arbeitsbedingungen vorbehaltlich Änderungen
- 4.6.3. Begriff der wesentlichen Änderung
- 4.6.4. Art der wesentlichen Änderung: individuell oder kollektiv
- 4.6.5. Verfahren
 - 4.6.5.1. Individuelle Änderung
 - 4.6.5.2. Kollektive Änderung

4.7. Änderungen der Arbeitsbedingungen auf Wunsch des Arbeitnehmers

- 4.7.1. Beförderungen
 - 4.7.1.1. Konzept
 - 4.7.1.2. Rechtliche Regelung
- 4.7.2. Familienzusammenführung
- 4.7.3. Zweck
- 4.7.4. Rechtliche Regelung
- 4.7.5. Objektive Gründe
 - 4.7.5.1. Schutz von Arbeitnehmerinnen, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Terrorismus sind
 - 4.7.5.2. Schutz von Menschen mit Behinderungen
 - 4.7.5.3. Schutz der körperlichen Unversehrtheit des Arbeitnehmers

4.8. Unterbrechung der Beschäftigung: Bezahlter Urlaub

- 4.8.1. Konzept und Merkmale
- 4.8.2. Arten von Urlaub
- 4.8.3. Andere Unterbrechungen der Arbeit aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat
- 4.8.4. Auswirkungen und Verwendung des Urlaubs

4.9. Aussetzung des Arbeitsvertrags aufgrund von Umständen des Geschäftslebens oder höherer Gewalt

- 4.9.1. Konzept und Merkmale
- 4.9.2. Ursachen für die Aussetzung
 - 4.9.2.1. Vertragliche Aussetzung durch den Willen der Parteien
 - 4.9.2.2. Aussetzung wegen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit
 - 4.9.2.3. Aussetzung aus familiären Gründen
 - 4.9.2.4. Aussetzung auf Wunsch des Mitarbeiters

- 4.9.2.5. Arbeitnehmer, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sind
- 4.9.2.6. Ausübung des Streikrechts
- 4.9.2.7. Aussetzung auf Wunsch des Arbeitgebers
- 4.9.2.8. Aus disziplinarischen Gründen
- 4.9.2.9. Durch gesetzliche Schließung des Unternehmens
- 4.9.3. Aussetzung und Reduzierung der Arbeitszeit aus geschäftlichen Gründen
- 4.9.4. Aussetzung und Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund höherer Gewalt

4.10. Die gesetzliche Regelung der Beurlaubung von der Arbeit

- 4.10.1. Konzept und Typologie
- 4.10.2. Erzwungene Beurlaubung
 - 4.10.2.1. Ernennung oder Wahl in ein öffentliches Amt
 - 4.10.2.2. Gewerkschaftsarbeit
 - 4.10.2.3. Auswirkungen

- 4.10.3. Freistellung zur Betreuung von Kindern und Familienangehörigen
 - 4.10.3.1. Annahmen
 - 4.10.3.2. Auswirkungen
- 4.10.4. Freiwillige Beurlaubung
 - 4.10.4.1. Anforderungen
 - 4.10.4.2. Auswirkungen

Modul 5. Soziale Sicherheit

5.1. Das Verfassungsmodell des Sozialschutzes. Das System der sozialen Sicherheit

- 5.1.1. Das Verfassungsmodell des Sozialschutzes
 - 5.1.1.1. Maßnahmen zum Schutz sozialer Bedürfnisse
 - 5.1.1.2. Soziale Sicherheit
- 5.1.2. Das wirtschaftlich-finanzielle System der sozialen Sicherheit
- 5.1.3. Verwaltung der sozialen Sicherheit

5.2. Geschützte Personen und Eventualitäten

- 5.2.1. Umfang des Systems
- 5.2.2. Anwendungsbereich der allgemeinen Regelung
- 5.2.3. Registrierung von Unternehmern
- 5.2.4. Registrierung von Arbeitnehmern
 - 5.2.4.1. Registrierung und Abmeldung von Arbeitnehmern
 - 5.2.4.2. Arten der Registrierung

- 5.2.4.3. Die Sondervereinbarung als der Registrierung gleichgestellte Situation
- 5.2.4.4. Auswirkungen von An- und Abmeldungen und Übermittlung von Arbeitnehmerdaten
- 5.2.5. Auswirkungen unrechtmäßiger Handlungen

5.3. Geschützte Personen und unvorhergesehene Ereignisse II

- 5.3.1. Geschützte Situationen
- 5.3.2. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- 5.3.3. Schutzmaßnahmen des Systems der sozialen Sicherheit
- 5.3.4. Allgemeine Bedingungen für den Anspruch auf beitragsabhängige Leistungen
- 5.3.5. Verantwortung für Leistungen
- 5.3.6. Automatismus der Leistungen

5.4. Management und Finanzierung (Teil I)

- 5.4.1. Verwaltung der sozialen Sicherheit
 - 5.4.1.1. Verwaltungsorgane
- 5.4.2. Gemeinsame Dienste
- 5.4.3. Zusammenarbeit im Management

5.5. Management und Finanzierung (Teil II)

- 5.5.1. Das wirtschaftlich-finanzielle System der sozialen Sicherheit
- 5.5.2. Allgemeine Mittel des Systems der sozialen Sicherheit
- 5.5.3. Beiträge zur Sozialversicherung
 - 5.5.3.1. Beitragsgrundlagen und -sätze
- 5.5.4. Einzug

5.6. Geldleistungen: Zulagen und Renten I

- 5.6.1. Einführung
- 5.6.2. Vorübergehende Arbeitsunfähigkeit
- 5.6.3. Mutterschaft
- 5.6.4. Vaterschaft
- 5.6.5. Risiko während Schwangerschaft und Stillzeit
- 5.6.6. Betreuung von Minderjährigen, die an Krebs oder anderen schweren Krankheiten leiden
- 5.6.7. Arbeitslosigkeit

5.7. Geldleistungen: Zulagen und Renten II

- 5.7.1. Einführung
- 5.7.2. Beitragsabhängige Leistungen
 - 5.7.2.1. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit
 - 5.7.2.2. Ruhestand
 - 5.7.2.3. Tod und Überlebende
- 5.7.3. Beitragsunabhängige Leistungen
 - 5.7.3.1. Invalidität
 - 5.7.3.2. Ruhestand
- 5.7.4. Familienleistungen

5.8. Das Gesundheitssystem. Das Portfolio an Dienstleistungen und Medikamenten	5.9. Das Sozialhilfesystem	5.10. Pensionspläne und -fonds. Sozialhilfefonds einer Gegenseitigkeitsgesellschaft
5.8.1. Das Gesundheitssystem und die soziale Sicherheit	5.9.1. Abgrenzung des Begriffs. Sozialhilfe	5.10.1. Einführung
5.8.2. Entwicklungen beim Schutz des Rechts auf Gesundheit	5.9.2. Sozialhilfe im Rahmen des Systems der sozialen Sicherheit	5.10.2. Freiwillige Verbesserungen
5.8.3. Medikamente und pharmazeutische Versorgung	5.9.3. Sozialhilfe außerhalb des Systems der sozialen Sicherheit.	5.10.3. Sozialhilfefonds einer Gegenseitigkeitsgesellschaft. Pensionspläne und Fonds
5.8.4. Versicherte und Begünstigte des Rechts auf medizinische Versorgung	5.9.4. Soziale Dienste	
5.8.5. Verwaltung der Leistung	5.9.5. Das System für Autonomie und Fürsorge für Abhängige	

Modul 6. Personalverwaltung

6.1. Einleitung in die Personalverwaltung	6.2. Modalitäten der Einstellung	6.3. Gehaltsabrechnung (I)	6.4. Arbeitszeit, Urlaub und Freistellung
6.1.1. Personalwesen im Unternehmen 6.1.2. Management der Personalverwaltung im Bereich Personalwesen (HR)	6.2.1. Der Arbeitsvertrag 6.2.2. Arten von Arbeitsverträgen 6.2.3. Arten der Vertragskündigung	6.3.1. Das Gehalt 6.3.2. Gehaltszahlungen 6.3.3. Lohnnebenleistungen	6.4.1. Arbeitszeiten 6.4.2. Urlaub 6.4.3. Freistellung von der Arbeit 6.4.4. Arbeitsunfähigkeit
6.5. Steuern	6.6. Technologische Hilfsmittel für die Erstellung von Gehaltsabrechnungen	6.7. Entschädigung und Leistungen	6.8. Chancengleichheit in der Personalverwaltung
6.5.1. Das Steuersystem 6.5.2. Steuerliche Pflichten der Arbeitnehmer 6.5.3. Steuerliche Pflichten des Arbeitgebers	6.6.1. Das ERP-Konzept 6.6.2. Bedeutung in der Gehaltsabrechnung 6.6.3. Die gängigste Software	6.7.1. Verwaltung von Vergütungen und Sozialleistungen 6.7.2. Leistungen, die über das vom Gesetz verlangte hinausgehen 6.7.3. Emotionaler Lohn 6.7.4. <i>Home Office</i>	6.8.1. Chancengleichheit als Teil der Organisationskultur 6.8.2. Geschlechtergerechtigkeit 6.8.3. Soziale Verantwortung

Modul 7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

7.1. Beendigung des Arbeitsvertrags nach dem gemeinsamen Willen der Parteien

- 7.1.1. Beendigung des Vertrags im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien
 - 7.1.1.1. Konzept
 - 7.1.1.2. Anforderungen
 - 7.1.1.3. Auswirkungen
- 7.1.2. Beendigung des Vertrags aus im Vertrag genannten Gründen: Konzept und Anforderungen
- 7.1.3. Beendigung des Vertrags aufgrund des Ablaufs der vereinbarten Zeit oder der Fertigstellung der vertraglich vereinbarten Arbeit oder Dienstleistung

7.2. Beendigung des Arbeitsvertrags aus anderen Gründen, die die Vertragsparteien betreffen

- 7.2.1. Tod, Ruhestand, Arbeitsunfähigkeit oder Beendigung der Rechtspersönlichkeit des Arbeitgebers
- 7.2.2. Tod, Ruhestand oder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

7.3. Freier Rücktritt oder Verzicht des Arbeitnehmers

- 7.3.1. Begriff des Rücktritts und des Verzichts
- 7.3.2. Entlassung mit Kündigungsfrist
- 7.3.3. Entlassung ohne Kündigungsfrist
- 7.3.4. Formale Aspekte und Auswirkungen
- 7.3.5. Entlassung von leitenden Angestellten

7.4. Beendigung des Arbeitsvertrags auf Wunsch des Arbeitnehmers aufgrund eines Verstoßes durch den Arbeitgeber

- 7.4.1. Beendigung des Vertrags wegen Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber: Gründe
 - 7.4.1.1. Erhebliche Veränderungen, die zu einer Beeinträchtigung der Würde des Arbeitnehmers führen
 - 7.4.1.2. Nichtzahlung oder anhaltende Verzögerungen
 - 7.4.1.3. Andere schwerwiegende Vertragsverstöße des Arbeitgebers
- 7.4.2. Verfahren
- 7.4.3. Auswirkungen

7.5. Disziplinarische Entlassung

- 7.5.1. Konzept und Merkmale
- 7.5.2. Ursachen
 - 7.5.2.1. Wiederholtes Nichterscheinen oder unpünktliches Erscheinen
 - 7.5.2.2. Undisziplinertheit oder Ungehorsam bei der Arbeit
 - 7.5.2.3. Verbale oder körperliche Angriffe
 - 7.5.2.4. Verletzung von Treu und Glauben und Untreue bei der Ausführung von Arbeiten
 - 7.5.2.5. Kontinuierliche und vorsätzliche Verschlechterung der Leistung

- 7.5.2.6. Regelmäßige Trunkenheit oder Drogenabhängigkeit
- 7.5.2.7. Diskriminierende Belästigung des Arbeitgebers oder der im Unternehmen tätigen Personen
- 7.5.3. Die Form und das Verfahren
 - 7.5.3.1. Das Entlassungsschreiben
 - 7.5.3.2. Das Datum des Inkrafttretens
 - 7.5.3.3. Die Mitteilung der Entlassung an den Arbeitnehmer
- 7.5.4. Das Verfahren zur disziplinarischen Entlassung der gesetzlichen Vertreter der Arbeitnehmer

7.6. Beendigung des Arbeitsvertrags aus objektiven Gründen: Objektive Entlassung

- 7.6.1. Konzept und rechtliche Regelung
- 7.6.2. Ursachen
 - 7.6.2.1. Untauglichkeit des Arbeitnehmers
 - 7.6.2.2. Unfähigkeit, sich an technische Veränderungen am Arbeitsplatz anzupassen
 - 7.6.2.3. Wirtschaftliche, technische, organisatorische und produktionstechnische Gründe
 - 7.6.2.4. Unzureichende Haushaltsmittel

- 7.6.3. Formale und verfahrenstechnische Anforderungen
 - 7.6.3.1. Bereitstellung der Entschädigung
 - 7.6.3.2. Das Entlassungsschreiben
 - 7.6.3.3. Die Kündigungsfrist und die Freistellung für die Arbeitssuche
- 7.6.4. Vorrang der Dauerhaftigkeit

7.7. Massenentlassungen

- 7.7.1. Konzept und Merkmale
- 7.7.2. Ursachen
 - 7.7.1.1. Wirtschaftliche Ursachen
 - 7.7.1.2. Organisatorische Ursachen
 - 7.7.1.3. Technische Ursachen
 - 7.7.1.4. Produktive Ursachen
- 7.7.3. Umfang der Ursachen: die Schwellenwerte
- 7.7.4. Verfahren
 - 7.7.4.1. Kollektive Phase der Massenentlassungen: Konsultationszeitraum und Verhandlungsprozess
 - 7.7.4.2. Individuelle Phase der Massenentlassungen
- 7.7.5. Kurzer Hinweis auf Massenentlassungen in insolventen Unternehmen

7.8. Entlassung aufgrund höherer Gewalt

- 7.8.1. Begriff der höheren Gewalt
- 7.8.2. Verfahren
- 7.8.3. Auswirkungen

7.9. Beendigung des Arbeitsvertrags von Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung

- 7.9.1. Beendigung aufgrund von Vertragsende
- 7.9.2. Disziplinentlassung von Angestellten des öffentlichen Dienstes
- 7.9.3. Entlassung aus objektiven Gründen
- 7.9.4. Massenentlassung

7.10. Beendigung von Arbeitsverträgen mit leitenden Angestellten

- 7.10.1. Rückzug durch den Manager
- 7.10.2. Entlassung ad nutum oder ohne Grund
- 7.10.3. Entlassung aus disziplinarischen Gründen
- 7.10.4. Die Golden Parachute-Klauseln oder Entschädigungsklauseln zugunsten des Managers
- 7.10.5. Beendigung im Konkursverfahren

Modul 8. Vereinigungsfreiheit und das Modell der Vertretung im Unternehmen

8.1. Gewerkschaftsrechte und ihre verfassungsmäßige Anerkennung

- 8.1.1. Das internationale Modell: die ILO-Doktrin. Als globaler Standard für die rechtliche Regulierung des Phänomens Gewerkschaft
- 8.1.2. Die rechtliche Anerkennung von Gewerkschaften in der spanischen Rechtsordnung
 - 8.1.2.1. Verfassungsrechtliche Anerkennung der Gewerkschaftsfreiheit
 - 8.1.2.2. Wesentlicher Inhalt
 - 8.1.2.3. Zusätzlicher Inhalt

8.2. Erhöhte Repräsentativität der Gewerkschaften

- 8.2.1. Wahlbeteiligung
- 8.2.2. Ausstrahlung

8.3. Schutz der Vereinigungsfreiheit

- 8.3.1. Anfechtung der Gewerkschaftssatzung
- 8.3.2. Das besondere Verfahren zum Schutz der Gewerkschaftsrechte
- 8.3.3. Verfassungsmäßiger Rechtsschutz
- 8.3.4. Administrativer Schutz der Gewerkschaftsfreiheit
- 8.3.5. Internationaler Schutz der Vereinigungsfreiheit

8.4. Vertretung kollektiver Interessen und soziale Konzertierung

- 8.4.1. Legitimierte Parteien
- 8.4.2. Funktionen der institutionellen Beteiligung
- 8.4.3. Sozialer Dialog
- 8.4.4. Teilnahme an dreigliedrigen Gremien

8.5. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

- 8.5.1. Struktur der Tarifverhandlungen
- 8.5.2. Gesetzliche Tarifverhandlungen
- 8.5.3. Außergesetzliche Tarifverhandlungen und andere Arten von Tarifverhandlungen
- 8.5.4. Rahmenvereinbarungen
- 8.5.5. Ausverhandelte interne Flexibilitätsmechanismen und Tarifverträge auf Unternehmensebene

8.6. Gewerkschaftliche Organisation und Aktionen im Unternehmen und in den Behörden

- 8.6.1. Betriebliche Gewerkschaftssektionen und Gewerkschaftsdelegierte:
- 8.6.2. Rechtliche Regelung: Anwendungsbereich und Rechtsformen
- 8.6.3. Funktionen und Zuständigkeiten
- 8.6.4. Garantien für Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen
- 8.6.5. Gewerkschaftliche Vertretung im öffentlichen Dienst

8.7. Gewählte Vertretung der Arbeitnehmer im Unternehmen

- 8.7.1. Einheitliche Vertretung
- 8.7.2. Betriebsrat
- 8.7.3. Delegierte des Personals
- 8.7.4. Interzentraler Ausschuss
- 8.7.5. Verfahren für die Wahl von Arbeitnehmervertretern

8.8. Befugnisse und Zuständigkeiten der institutionalisierten Vertretung

- 8.8.1. Garantien für Arbeitnehmervertreter
- 8.8.2. Haftung von Arbeitnehmervertretern: die Pflicht zur Vertraulichkeit

8.9. Andere rechtliche Vertretungen

- 8.9.1. Ad-hoc-Ausschüsse
- 8.9.2. Delegierte für Prävention und Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit
- 8.9.3. Vertretung in Europäischen Betriebsräten

Modul 9. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sowie kollektive Konfliktmaßnahmen

9.1. Der gesetzliche Tarifvertrag

- 9.1.1. Konzept und Art des Tarifvertrags
- 9.1.2. Arten von Tarifverträgen
- 9.1.3. Anwendungsbereich von Tarifverträgen

9.2. Der gesetzliche Tarifvertrag und der Verhandlungsprozess

- 9.2.1. Tarifvertragsparteien, Verhandlungsbehörde und an den Tarifvertrag gebundene Parteien
- 9.2.2. Verfahren zur Ausarbeitung des Tarifvertrags
- 9.2.3. Inhalt und Grenzen des Tarifvertrags

9.3. Der gesetzliche Tarifvertrag und seine zeitliche Anwendung

- 9.3.1. Dauer des Tarifvertrags
- 9.3.2. Ultra-Aktivität
- 9.3.3. Nichtanwendung des Tarifvertrags

9.4. Beziehungen zwischen Abkommen

- 9.4.1. Das Zusammentreffen von Tarifverträgen
- 9.4.2. Einhaltung und Ausweitung von Tarifverträgen

9.5. Unternehmensvereinbarungen

- 9.5.1. Arten von Unternehmensvereinbarungen
- 9.5.2. Vereinbarungen mit Tochterunternehmen
- 9.5.3. Änderung von Unternehmensvereinbarungen
- 9.5.4. Unternehmensvereinbarungen zur Umstrukturierung der Produktion
- 9.5.5. Informelle Unternehmensvereinbarungen oder Abmachungen
- 9.5.6. Verfahren Unternehmensvereinbarungen

9.6. Autonome Verfahren zur Konfliktbewältigung

- 9.6.1. Mediation
- 9.6.2. Schlichtung
- 9.6.3. Schiedsgerichtsbarkeit

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

- 9.7.1. Zur Klage berechnigte Personen
- 9.7.2. Die Gefahren dieser besonderen Art von Aktion
- 9.7.3. Auswirkungen des Urteils

9.8. Das Streikrecht: Rechte und Typologie

- 9.8.1. Besitz des Streikrechts
- 9.8.2. Streik der Staatsbediensteten
- 9.8.3. Arten von Streiks

9.9. Das Verfahren für Streikmaßnahmen

- 9.9.1. Ausrufung eines Streiks
- 9.9.2. Verwaltung des Streiks: Streikkomitee
- 9.9.3. Beendigung des Streiks

9.10. Auswirkungen von Streiks und Grenzen von Streiks

- 9.10.1. Auswirkungen des Streiks
- 9.10.2. Sicherheits- und Wartungsdienste
- 9.10.3. Minimale Dienstleistungen

Modul 10. Arbeitsrecht

10.1. Die Quellen des Arbeitsrechts

- 10.1.1. Die Quellen des Arbeitsrechts. Einführung
- 10.1.2. Internationale Quellen
 - 10.1.2.1. Die normative Funktion der Internationalen Arbeitsorganisation

- 10.1.2.2. Die normgebende Rolle der Europäischen Union. Gemeinschaftsrecht
- 10.1.2.3. Vereinbartes internationales Recht. Bilaterale und multilaterale Konventionen

10.2. Der Arbeitnehmer

- 10.2.1. Einführung
- 10.2.2. Die Merkmale des Arbeitsverhältnisses
 - 10.2.2.1. Sehr persönlicher Natur
 - 10.2.2.2. Freiwilligkeit
 - 10.2.2.3. Abhängigkeit

- 10.2.2.4. Angestelltenverhältnis
- 10.2.2.5. Vergütung
- 10.2.3. Beschäftigungsverhältnisse besonderer Art
 - 10.2.3.1. Heimservice für Familien
 - 10.2.3.2. Gefangene in Justizvollzugsanstalten

- 10.2.3.3. Professionelle Sportlerinnen und Sportler
- 10.2.3.4. Darsteller in der öffentlichen Unterhaltung
- 10.2.3.5. Personen, die sich im Namen eines oder mehrerer Unternehmer an Handelsgeschäften beteiligen, ohne das Risiko und die Gefahr solcher Geschäfte zu übernehmen: Handelsvertreter

- 10.2.3.6. Menschen mit Behinderungen, die in speziellen Beschäftigungszentren arbeiten
- 10.2.3.7. Hafentarbeiter
- 10.2.3.8. Residenz für die Ausbildung von Fachkräften in den Gesundheitswissenschaften
- 10.2.3.9. Anwälte, die in Anwaltskanzleien arbeiten, ob individuell oder gemeinsam

- 10.2.4. Ausgeschlossene Arbeiten
 - 10.2.4.1. Beamte und Statutpersonal im Dienste der Verwaltung
 - 10.2.4.2. Obligatorische persönliche Zuwendungen
 - 10.2.4.3. Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften

- 10.2.4.4. Freundliche, wohlthätige oder nachbarschaftliche Arbeit
- 10.2.4.5. Familienarbeit
- 10.2.4.6. Kommerzielle Vermittlung mit Risikoübernahme
- 10.2.4.7. Transportdienste
- 10.2.4.8. Auf eigene Rechnung durchgeführte Arbeiten

<p>10.3. Der Arbeitgeber und das Unternehmen</p> <p>10.3.1. Der Arbeitgeber. Konzept und Rechtsnatur 10.3.2. Der Forderungsübergang des Arbeitgebers 10.3.3. Gruppen von Unternehmen 10.3.4. Dezentralisierung der Produktion. Verträge und Unterverträge für Arbeiten und Dienstleistungen</p>	<p>10.3.4.1. Die verschiedenen Fälle der Haftung in Lohn- und Sozialversicherungsangelegenheiten 10.3.4.2. Outsourcing der Produktion und Gesundheit und Sicherheit in der Arbeitsumgebung 10.3.4.3. Informations-, Konsultations- und Beteiligungspflichten im Rahmen eines Bau- oder Dienstleistungsauftrags 10.3.5. Illegale Entsendung von Arbeitnehmern</p>	<p>10.3.5.1. Konzept und Beschreibung des Phänomens 10.3.5.2. Konsequenzen der illegalen Leiharbeit 10.3.6. Zeitarbeitsfirmen 10.3.6.1. Die zivilrechtliche oder geschäftliche Verpflichtung zwischen dem Leiharbeitunternehmen und dem entleihenden Unternehmen. Der Vertrag über die Erbringung von Dienstleistungen</p>	<p>10.3.6.2. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer. Der Arbeitsvertrag 10.3.6.3. Die besondere Situation des Arbeitnehmers im entleihenden Unternehmen</p>
<p>10.4. Der Arbeitsvertrag</p> <p>10.4.1. Der Arbeitsvertrag. Konzept und grundlegende Merkmale 10.4.2. Formalitäten des Arbeitsvertrags 10.4.2.1. Zustimmung, Gegenstand und Ursache 10.4.2.2. Fähigkeit zur Kontrahierung 10.4.2.3. Die Form des Vertrags</p>	<p>10.4.2.4. Die Gültigkeit des Vertrags. Vollständige und teilweise Nichtigkeit des Arbeitsverhältnisses 10.4.2.5. Simulation des Arbeitsvertrags 10.4.3. Die Probezeit 10.4.4. Wichtigste Vertragsmodalitäten 10.4.4.1. Unbefristete Verträge 10.4.4.2. Befristete Verträge 10.4.4.3. Ausbildungsverträge 10.4.4.4. Andere vertragliche Vereinbarungen</p>	<p>10.5. Grundlegende Rechte und Pflichten bei der Beschäftigung</p> <p>10.5.1. Grundlegende Arbeitnehmerrechte und -pflichten 10.5.1.1. Rechte 10.5.1.2. Aufgaben 10.5.2. Grundlegende Rechte und Pflichten des Arbeitgebers 10.5.2.1. Die Macht des Managements 10.5.2.2. Disziplinarische Macht</p>	<p>10.6. Die Vorbeugung von Berufsrisiken</p> <p>10.6.1. Einführung 10.6.2. Die Garantie für den Schutz vor berufsbedingten Gefahren. Die Grundsätze der Präventivmaßnahmen 10.6.3. Der Präventionsplan. Die Bewertung von Risiken und die Planung von Schutzmaßnahmen</p>
<p>10.6.4. Arbeitsmittel und Schutzvorrichtungen 10.6.5. Information, Konsultation und Beteiligung der Arbeitnehmer 10.6.6. Ausbildung der Arbeiter 10.6.7. Notfallmaßnahmen 10.6.8. Ernsthaftes und unmittelbares Risiko 10.6.9. Pflicht zur Gesundheitsüberwachung</p>	<p>10.6.10. Aufgaben mit dokumentarischem Charakter 10.6.11. Koordinierung der Arbeitgeberaktivitäten 10.6.12. Die besondere Aufmerksamkeit für bestimmte Gruppen 10.6.12.1. Arbeitnehmer, die für bestimmte Risiken besonders empfänglich sind 10.6.12.2. Mutterschaft 10.6.12.3. Minderjährige</p>	<p>10.6.12.4. Arbeitnehmer, die in einem Zeitarbeitsverhältnis stehen oder von einer Zeitarbeitsfirma zur Verfügung gestellt werden 10.6.13. Verantwortlichkeiten der Belegschaft in Bezug auf die Prävention berufsbedingter Risiken</p>	<p>10.7. Das Gehalt</p> <p>10.7.1. Das Gehalt 10.7.1.1. Konzept und Merkmale 10.7.1.2. Form der Bezahlung: in bar oder in Naturalien 10.7.1.3. Gehaltsstruktur 10.7.1.4. Gehaltsabrechnung und -zahlung 10.7.1.5. Gehaltsausgleich und Absorption</p>
<p>10.7.1.6. Gehaltsgarantie 10.7.1.7. Außergewöhnliche Boni 10.7.2. Lohn- und Gehaltsnebenzahlungen 10.7.3. Der Grundsatz der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Anrechnung und Auszahlung der Vergütung 10.7.4. Das Recht auf Gehaltserhöhung</p>	<p>10.8. Arbeitszeit</p> <p>10.8.1. Arbeitstag 10.8.1.1. Gewöhnliche Arbeitszeit 10.8.1.2. Überstunden 10.8.1.3. Besondere Arbeitszeiten 10.8.1.4. Die im Arbeitnehmerstatut vorgesehene Verkürzung des Arbeitstages</p>	<p>10.8.2. Nachtarbeit und Schichtarbeit 10.8.2.1. Nachtarbeit 10.8.2.2. Schichtarbeit 10.8.3. Feiertage, Freistellungen und Jahresurlaub 10.8.3.1. Feiertage 10.8.3.2. Freistellungen 10.8.3.3. Jahresurlaub 10.8.4. Der Arbeitskalender</p>	<p>10.9. Novation des Arbeitsvertrags</p> <p>10.9.1. Funktionelle Mobilität 10.9.2. Geografische Mobilität 10.9.2.1. Geografische Mobilität auf Wunsch des Arbeitgebers 10.9.2.2. Geografische Mobilität auf Wunsch des Arbeitnehmers 10.9.3. Wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen</p>

- 10.9.3.1. Erste Voraussetzung: das Vorhandensein eines rechtfertigenden Grundes
- 10.9.3.2. Zweite Voraussetzung: Gegenstand der Änderung
- 10.9.3.3. Dritte Voraussetzung: einzuhaltendes Verfahren
- 10.9.4. Änderung der in einem gesetzlichen Tarifvertrag festgelegten Bestimmungen und Bedingungen

10.10. Aussetzung und Beendigung des Arbeitsvertrags

- 10.10.1. Aussetzung des Arbeitsvertrags
 - 10.10.1.1. Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption, Pflegeeltern und Risiken während der Schwangerschaft
 - 10.10.1.2. Beurlaubung

- 10.10.1.3. Aussetzung des Arbeitsvertrags aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionstechnischen Gründen
- 10.10.1.4. Aussetzung des Vertrags aufgrund höherer Gewalt

- 10.10.2. Beendigung des Arbeitsvertrags
 - 10.10.2.1. Beendigung auf einseitigen Wunsch des Arbeitnehmers
 - 10.10.2.2. Beendigung auf einseitigen Wunsch des Arbeitgebers: die Entlassung

Modul 11. Kollektives Arbeitsrecht

11.1. Kollektivautonomie und das System der Arbeitsbeziehungen

- 11.1.1. Kollektive Autonomie: Konzept und Strukturelemente
- 11.1.2. Die dreidimensionale Struktur der kollektiven Autonomie und ihr Spiegelbild: die Vereinigungsfreiheit und das Streikrecht
- 11.1.3. Das Recht auf Tarifverhandlungen

11.2. Vereinigungsfreiheit

- 11.2.1. Die verfassungsrechtliche Ausgestaltung der Vereinigungsfreiheit
- 11.2.2. Besitz des Rechts auf Vereinigungsfreiheit
- 11.2.3. Inhalt des Rechts auf Vereinigungsfreiheit

11.3. Rechtlicher Status der Gewerkschaft

- 11.3.1. Gründung und Erwerb der Rechtspersönlichkeit
- 11.3.2. Interne Funktionsweise der Gewerkschaft und Finanzsystem
- 11.3.3. Die Haftung der Gewerkschaft

11.4. Verbände der Arbeitgeber

- 11.4.1. Die Struktur von Arbeitgeber und Gewerkschaft
- 11.4.2. Gewerkschaftsvertretung: Die meisten repräsentativen Gewerkschaften
- 11.4.3. Struktur der Arbeitgebervertretung, Kriterien und Festlegung der Zuständigkeiten

11.5. Arbeitnehmervertretung und kollektive Maßnahmen im Unternehmen

- 11.5.1. Der doppelte Kanal der Vertretung im Unternehmen
- 11.5.2. Einheitliche Vertretung: Personaldelegierte und Betriebsräte
- 11.5.3. Gewerkschaftswahlen
- 11.5.4. Das Versammlungsrecht in Unternehmen: Arbeitnehmerversammlungen

11.6. Tarifverhandlungen

- 11.6.1. Verfassungsmäßige und gesetzliche Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen
- 11.6.2. Tarifverträge und Kollektivverhandlungen: Klassifizierung und Typologie
- 11.6.3. Die Struktur der Tarifverhandlungen und die Gleichzeitigkeit der Vereinbarungen

11.7. Die Dynamik von allgemein wirksamen Tarifverhandlungen: Abfassung, Gültigkeit und Anwendung von Tarifverträgen

- 11.7.1. Verhandlungsparteien: Kapazität und Ansehen
- 11.7.2. Verhandlungsprozess: die Pflicht zu verhandeln
- 11.7.3. Formale Anforderungen und Kontrolle der Rechtmäßigkeit: die Anfechtung des Abkommens
- 11.7.4. Anwendung und Auslegung des Abkommens: grundlegende Fragen
- 11.7.5. Die Gültigkeit der Vereinbarung
- 11.7.6. Beitritt und Ausweitung des Abkommens

11.8. Die kollektive Streitigkeit

- 11.8.1. Konzept und Arten von kollektiven Streitigkeiten
- 11.8.2. Verfassungsrechtliche Regelung von kollektiven Streitigkeiten
- 11.8.3. Kollektives Handeln von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei kollektiven Streitigkeiten

11.9. Streik

- 11.9.1. Verfassungsrechtliche Anerkennung des Streikrechts: Berechtigung und Inhalt
- 11.9.2. Die Ausübung des Streikrechts: formale Fragen. Das Streikkomitee
- 11.9.3. Arten von Streiks: illegale Streiks und missbräuchliche Streiks
- 11.9.4. Die Auswirkungen von Streiks

Modul 12. Sozialversicherungsrecht

12.1. Risikoschutz

- 12.1.1. Soziale Risiken
- 12.1.2. Risikoschutztechniken und ihre Entwicklung
- 12.1.3. Die Sozialversicherung als paradigmatisches Beispiel für die Wohlfahrtsaktivitäten des Wohlfahrtsstaates
- 12.1.4. Die verfassungsmäßige Ausgestaltung des Systems der sozialen Sicherheit

12.2. Struktur und Zusammensetzung des Systems

- 12.2.1. Die zwei Ebenen des Schutzes
- 12.2.2. Die Aufteilung nach System
- 12.2.3. Der Anwendungsbereich der allgemeinen Regelung
- 12.2.4. Die Folgen einer falschen Gruppeneinteilung
- 12.2.5. Die Auswirkungen von doppelter Gruppeneinteilung

12.3. Die rechtliche Beziehung zur Sozialversicherung

- 12.3.1. Registrierung des Arbeitgebers
- 12.3.2. Mitgliedschaft
- 12.3.3. Anmeldung
- 12.3.4. Abmeldung
- 12.3.5. Die verwaltungs- und strafrechtlichen Folgen einer verspäteten oder nicht erfolgten Registrierung
- 12.3.6. Die Sondervereinbarung mit der Sozialversicherung

12.4. Die Finanzierung des Sozialversicherungssystems

- 12.4.1. Die verschiedenen Finanzierungssysteme
- 12.4.2. Die Verpflichtung zur Beitragszahlung
- 12.4.3. Die verwaltungs- und strafrechtlichen Folgen der Nichteinhaltung der Beitragspflicht
- 12.4.4. Abrechnung der Beiträge
- 12.4.5. Einziehung von Sozialversicherungsbeiträgen

12.5. Die allgemeinen Regeln für Schutzmaßnahmen

- 12.5.1. Die ursächlichen Risiken (Arbeitsunfall und Berufskrankheit)
- 12.5.2. Die privilegierte Behandlung von Berufsrisiken
- 12.5.3. Arten von Leistungen der sozialen Sicherheit
- 12.5.4. Allgemeine Voraussetzungen für den Zugang zu Schutzmaßnahmen (die Registrierungspflicht und die qualifizierte Bedingung)

12.6. Höhe der Leistungen

- 12.6.1. Die Dynamik der Leistungen (Anerkennung, Auszahlung und Beendigung)
- 12.6.2. Haftung für Leistungen
- 12.6.3. Garantierte Leistungen

12.7. Der Schutz der Arbeitsunfähigkeit

- 12.7.1. Die Auswirkungen der Arbeitsunfähigkeit
- 12.7.2. Leistung bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit
- 12.7.3. Entschädigung für nicht invalidisierende Dauerschäden
- 12.7.4. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit
- 12.7.5. Rente bei dauerhafter Invalidität

12.8. Leistungen im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes

- 12.8.1. Berücksichtigung des Risikos während Schwangerschaft und Stillzeit
- 12.8.2. Die Mitverantwortungszulage für die Kinderbetreuung
- 12.8.3. Leistungen bei Geburt und Kinderbetreuung
- 12.8.4. Pflegegeld für schwerkranke Kinder

12.9. Altersrente

- 12.9.1. Gewöhnliche Altersrente
- 12.9.2. Vorruhestand
- 12.9.3. Späte Pensionierung
- 12.9.4. Fälle von Vereinbarkeit von Arbeit und Rente (Teilpensionierung, aktiver Ruhestand und flexibler Ruhestand)

12.10. Schutz vor Arbeitsplatzverlust

- 12.10.1. Beitragsabhängiges Arbeitslosengeld
- 12.10.2. Arbeitslosenunterstützung
- 12.10.3. Die Leistung für die Einstellung der Tätigkeit von Selbstständigen

Modul 13. Leistungsmanagement und Vergütungspolitik

13.1. Einführung in Leistungsmanagement und Management nach Zielen

- 13.1.1. Die Auswirkungen des digitalen Zeitalters auf die berufliche Leistung
- 13.1.2. Digitale Transformation in Unternehmen
- 13.1.3. Neue Personalpolitik im digitalen Zeitalter
- 13.1.4. Neue Arbeitsumgebungen
- 13.1.5. Leistungsbewertung: Was ist das und wofür wird es verwendet?
- 13.1.6. Modelle zur Leistungsbeurteilung

13.2. Der Zyklus des Leistungsmanagements

- 13.2.1. Neue Arbeitsumgebungen
- 13.2.2. Phasen des Leistungsmanagement-Zyklus
- 13.2.3. Modelle in Arbeitssystemen

13.3. Leistungsplanung

- 13.3.1. Erste Gestaltung der Leistungsbeurteilung: Unternehmensanalyse
- 13.3.2. Individuelle und Gruppenziele festlegen
- 13.3.3. Leistungsmetriken
- 13.3.4. Kompetenzbasierte Bewertungssysteme

13.4. Überwachung der Leistung

- 13.4.1. Verwaltung der Talentkarte eines Unternehmens
- 13.4.2. Mechanismen zur Überwachung des individuellen und des Gruppenaktionsplans: Beobachtung, *Coaching* und Feedback-Techniken
- 13.4.3. Anerkennungspläne

13.5. Leistungsbewertung

- 13.5.1. Wichtige Punkte bei der Leistungsbeurteilung: Ziele, Kompetenzen und Projekt/Team
- 13.5.2. Definition von Bewertungsskalen und Benchmarks für Spitzenleistungen
- 13.5.3. Durchführung der Bewertung

13.6. Umgang mit unterdurchschnittlicher Leistung

- 13.6.1. Techniken der Beobachtung
- 13.6.2. Motivationsanreize und *Coaching*-Methoden
- 13.6.3. Konjunkturprogramm

13.7. Vergütungspolitik

- 13.7.1. Regulierung von Arbeit und Vergütung
- 13.7.2. Einrichtung des allgemeinen Entschädigungssystems
- 13.7.3. Variable Vergütung
- 13.7.4. Kontrollsystem

13.8. Arbeitsrechtliche Aspekte der Vergütung

- 13.8.1. Rechtlicher Rahmen
- 13.8.2. Anwendung

13.9. Jährliche Planung der Leistungspläne

- 13.9.1. Entwurf und Entwicklung eines jährlichen Leistungsplans
- 13.9.2. Analyse der Ergebnisse

13.10. Zusätzliche Vergütungsaspekte

- 13.10.1. Rentenpläne
- 13.10.2. Andere besondere Situationen

Modul 14. Outsourcing, Selbstständige und besondere Beschäftigungsverhältnisse

14.1. Flexibilität und Flexicurity bei der Arbeit

- 14.1.1. Einführung in die Rigiditäten und Flexibilitäten des Arbeitsmarktes
- 14.1.2. Konzept der Flexicurity
- 14.1.3. Arten von Flexibilität und Vereinbarungen zwischen Parteien
- 14.1.4. Vertragsfreiheiten

14.2. Wesentliche Änderung von Arbeitsverhältnissen

- 14.2.1. Beschäftigungsverhältnisse: grundlegende Konzepte
- 14.2.2. Erhebliche Änderungen durch den Arbeitgeber
- 14.2.3. Erhebliche Änderungen auf Seiten des Arbeitnehmers

14.3. Aussetzung des Arbeitsverhältnisses

- 14.3.1. Begriff der Aussetzung des Arbeitsverhältnisses
- 14.3.2. Ursachen und Formen
- 14.3.3. Auswirkungen auf das Arbeitsrecht: Unerlaubte Versetzung von Arbeitnehmern

14.4. Flexibilitätsstrategien bei der Rekrutierung

- 14.4.1. Teilzeitverträge
- 14.4.2. Unbefristete-diskontinuierliche Rekrutierung
- 14.4.3. Telearbeit in die Arbeitszeit einbeziehen

14.5. Outsourcing

- 14.5.1. Konzeptionelle Einführung und Funktionsweise
- 14.5.2. Regulierungsverfahren

Modul 15. Gesundheit am Arbeitsplatz, Schutz und Prävention

15.1. Grundlegende Konzepte

- 15.1.1. Konzept der Gesundheit am Arbeitsplatz, Prävention und Schutz
- 15.1.2. Kontextualisierung in einem gesunden Unternehmen

15.2. Rechtlicher Rahmen für Gesundheitsschutz und Risikoprävention am Arbeitsplatz

- 15.2.1. Internationaler und europäischer Rechtsrahmen
- 15.2.2. Öffentliche Mechanismen zur Prävention berufsbedingter Risiken

15.3. Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Gesundheit am Arbeitsplatz

- 15.3.1. Rechte und Pflichten von Arbeitgebern
- 15.3.2. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

15.4. Planung und Organisation von Präventivmaßnahmen

- 15.4.1. Vorbeugung und Schutz im Management-System des Unternehmens

15.5. Ausarbeitung eines umfassenden Präventionsplans für Unternehmen

- 15.5.1. Risiko-Erkennung
- 15.5.2. Entwurf von Abhilfemaßnahmen
- 15.5.3. Protokoll zum Präventionsplan

15.6. Arbeitnehmervertretung in der Gesundheits- und Sicherheitspolitik

- 15.6.1. Rechtliche Vertretung der Arbeitnehmer
- 15.6.2. Die Figur des Technikers für berufliche Risikoprävention
- 15.6.3. Die Zahl der präventiven Ressourcen im Unternehmen

15.7. Rechtliche Verpflichtungen

- 15.7.1. Rechtliche Konsequenzen im Falle der Nichteinhaltung

15.8. Präventionstechniken

- 15.8.1. Konzept der Präventionstechnik
- 15.8.2. Verfahren zur Präventionstechnik je nach Art der Risiken

15.9. Outsourcing von Präventionsdienstleistungen

- 15.9.1. Rahmen der externen Präventionsdienste in den Verordnungen
- 15.9.2. Aktionsverfahren

15.10. Zufriedenheit und Gesundheit und am Arbeitsplatz

- 15.10.1. Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- 15.10.2. Analyse des Zusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und gesunder Unternehmenskultur

Modul 16. Risikoprävention am Arbeitsplatz: Pflichten und Verantwortung

16.1. Die Verpflichtung zur Prävention

- 16.1.1. Allgemeiner Inhalt, Umfang und Grenzen
- 16.1.2. Instrumentelle Verpflichtungen
- 16.1.3. Bewertung und Planung von Präventivmaßnahmen
- 16.1.4. Schulungs- und Informationspflichten
- 16.1.5. Verpflichtung zur Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Schutzvorrichtungen
- 16.1.6. Verpflichtungen zur Dokumentation
- 16.1.7. Pflichten zur Erfassung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- 16.1.8. Ernsthaftes und unmittelbares Risiko

16.2. Die besondere Verpflichtung zur Gesundheitsaufsicht

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

16.3. Die besondere Verpflichtung zur Koordinierung der Arbeitgeberaktivitäten

- 16.3.1. Verpflichtungen im Falle des Zusammentreffens von Aktivitäten
- 16.3.2. Verträge und Unterverträge
- 16.3.3. Die besondere Regulierung des Bausektors

16.4. Die Verpflichtung zum Schutz bestimmter Gruppen von Berufsangehörigen

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

16.5. Die Verpflichtung zur Prävention psychosozialer Risiken

- 16.5.1. Arten von psychosozialen Risiken
- 16.5.2. Vorbeugende Maßnahmen
- 16.5.3. Digitale Abschaltung als Mittel zum Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern

16.6. Belästigung am Arbeitsplatz als Berufsrisiko

- 16.6.1. Belästigung am Arbeitsplatz oder *Mobbing*
- 16.6.2. Sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts
- 16.6.3. Unterschiede zum Arbeitskampf
- 16.6.4. Präventionspflicht und Präventionsmaßnahmen

16.7. Verwaltungshaftung im Bereich der beruflichen Risikoprävention

- 16.7.1. Grundsätze der Sanktionsgewalt der Verwaltung
- 16.7.2. Verantwortliche Personen
- 16.7.3. Verstöße und Sanktionen im Bereich der Risikoprävention am Arbeitsplatz
- 16.7.4. Administratives Sanktionsverfahren
- 16.7.5. Der Verstoßbericht als Voraussetzung für die Einleitung des Sanktionsverfahrens

16.8. Strafrechtliche Haftung im Bereich der beruflichen Risikoprävention

- 16.8.1. Spezifische und allgemeine Verstöße im Bereich der Risikoprävention am Arbeitsplatz
- 16.8.2. Situationen des Zusammentreffens von Straftaten
- 16.8.3. Vereinbarkeit der strafrechtlichen Verantwortung mit anderen Verpflichtungen
- 16.8.4. Subjektiver Umfang der strafrechtlichen Verantwortung
- 16.8.5. Die juristische Person als strafrechtlich verantwortliche Person
- 16.8.6. Strafrechtliche Haftung von Vorständen, Managern und Mitarbeitern

16.9. Zivilrechtliche Haftung

- 16.9.1. Art der zivilrechtlichen Haftung aufgrund von Arbeitsunfällen und/oder Berufskrankheiten
- 16.9.2. Die Haftung des Arbeitgebers für die Handlungen seiner Mitarbeiter
- 16.9.3. Haftung für die Koordinierung von Aktivitäten: Dezentralisierung der Produktion und Haftung von Subunternehmern und Unterauftragnehmern
- 16.9.4. Haftung von Unternehmensgruppen
- 16.9.5. Haftung von Herstellern und Lieferanten

16.10. Verbindlichkeiten gegenüber der Sozialversicherung

- 16.10.1. Aufpreis für Leistungen und ihre Kompatibilität
- 16.10.2. Konzept und Natur
- 16.10.3. Verantwortliche Personen

Modul 17. Arbeitsrechtliche Verfahren: deklaratorischer Schutz (allgemeiner Teil und

17.1. Die soziale Rechtsordnung: Organe und Zuständigkeiten

- 17.1.1. Regulatorische Quellen der sozialen Rechtsordnung
- 17.1.2. Zuständigkeit der Sozialgerichte
- 17.1.3. Außergerichtliche Einigung
- 17.1.4. Die verschiedenen Organe der Sozialgerichtsbarkeit, funktionale und territoriale Zuständigkeit

17.2. Die Parteien des Verfahrens

- 17.2.1. Konzept, Kapazität, Legitimierung
- 17.2.2. Verfahren mit mehreren Parteien
- 17.2.3. Intervention des Lohngarantiefonds

17.3. Abwendung eines Verfahrens

- 17.3.1. Vorverfahren
- 17.3.2. Schlichtung
- 17.3.3. Vorläufige Forderung

17.4. Einleitung des Feststellungsverfahrens

- 17.4.1. Vorbereitende Handlungen und die Vorwegnahme der Beweise
- 17.4.2. Einstweilige Maßnahmen und Einfrieren von Vermögenswerten
- 17.4.3. Die Forderung: Vorlage, Zulassung und Berichtigung der Forderung
- 17.4.4. Kumulierung von Klagen und Verfahren
- 17.4.5. Mahnverfahren

17.5. Mündliche Verhandlung

- 17.5.1. Konzept der mündlichen Verhandlung und der Vorverhandlung
- 17.5.2. Gerichtliche Schlichtung
- 17.5.3. Argumente der Parteien
- 17.5.4. Antragstellung und Beweisaufnahme
- 17.5.5. Schlussfolgerungen

17.6. Anfechtung der Entlassung

- 17.6.1. Verfall der Aktion
- 17.6.2. Die Anforderungen der Klage
- 17.6.3. Das Urteil und die Qualifikation der Entlassung
- 17.6.4. Die Auswirkungen einer fairen Entlassungserklärung
- 17.6.5. Die Auswirkungen der Erklärung der ungerechtfertigten Entlassung
- 17.6.6. Die Auswirkungen einer Nichtigkeitserklärung der Kündigung

17.7. Anfechtung disziplinarischer Sanktionen

- 17.7.1. Die Nichtigkeit der Sanktion
- 17.7.2. Bestätigung der Sanktion
- 17.7.3. Vollständige Aufhebung der Sanktion
- 17.7.4. Teilweise Aufhebung der Sanktion
- 17.7.5. Unanfechtbarkeit des Urteils und Einsprüche gegen das Urteil

17.8. Beendigung des Vertrags aus objektiven Gründen

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

17.9. Verfahrensmodalitäten im Zusammenhang mit der Ausarbeitung des Arbeitsvertrags

- 17.9.1. Urlaubsverfahren
- 17.9.2. Das Verfahren zur Stelleneinstufung
- 17.9.3. Das Verfahren für die geografische Modalität, die wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen und die Verringerung der Arbeitszeit aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionsbedingten Gründen
- 17.9.4. Das Verfahren für den Stillurlaub und die Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen

17.10. Verfahren der sozialen Sicherheit

- 17.10.1. Legitimierte Parteien
- 17.10.2. Vorläufige Klage und Erschöpfung des Vorverfahrens
- 17.10.3. Nachfrage
- 17.10.4. Auswirkungen des Urteils

Modul 18. Der Arbeitsprozess: Mittel der Anfechtung und durchsetzbare Fürsorge

18.1. Mittel der Herausforderung

18.1.1. Allgemeine Überlegungen

18.2. Einsprüche zur erneuten Prüfung

18.2.1. Entscheidungen, die angefochten werden können
 18.2.2. Verfahren
 18.2.3. Auswirkungen der Ablehnung und Aufrechterhaltung einer Berufung zur erneuten Prüfung

18.3. Beschwerdeverfahren

18.3.1. Entscheidungen, die angefochten werden können
 18.3.2. Verfahren
 18.3.3. Auswirkungen der Zurückweisung und Aufrechterhaltung der Beschwerde

18.4. Das Rechtsmittel der Berufung

18.4.1. Allgemeine Überlegungen
 18.4.2. Entscheidungen, die angefochten werden können
 18.4.3. Verfahren
 18.4.4. Wirkungen der Zurückweisung und Aufrechterhaltung der Berufung

18.5. Das Rechtsmittel der Kassation

18.5.1. Allgemeine Überlegungen
 18.5.2. Entscheidungen, die angefochten werden können
 18.5.3. Bearbeitung der Beschwerde vor der Sozialabteilung des Obersten Gerichtshofs
 18.5.4. Auswirkungen der Zurückweisung und Annahme der Kassation

18.6. Der Aufruf zur Vereinheitlichung der Doktrin

18.6.1. Allgemeine Überlegungen
 18.6.2. Entscheidungen, die angefochten werden können
 18.6.3. Materielle Voraussetzungen für eine Beschwerde
 18.6.4. Bearbeitung von Einsprüchen

18.7. Allgemeine Überlegungen zur Durchsetzung des Arbeitsrechts

18.7.1. Vollstreckungstitel
 18.7.2. Das zuständige Gericht
 18.7.3. Klagebefugnis in Vollstreckungsverfahren
 18.7.4. Vollstreckungsverfahren

18.8. Ordentliche Vollstreckung

18.8.1. Allgemeine Überlegungen
 18.8.2. Die Pfändung von Eigentum: Konzept, Phasen und Häufigkeit der Pfändung
 18.8.3. Das Verfahren zur Zwangsvollstreckung von beschlagnahmtem Eigentum
 18.8.4. Zahlung von Gläubigern
 18.8.5. Unternehmensinsolvenz

18.9. Besondere Vollstreckungen

18.9.1. Vollstreckung von Entlassungsurteilen
 18.9.2. Vollstreckung von Urteilen gegen öffentliche Einrichtungen
 18.9.3. Kollektive Vollstreckungen

18.10. Vorläufige Vollstreckungen

18.10.1. Allgemeine Überlegungen
 18.10.2. Vorläufige Vollstreckung von Urteilen, die die Zahlung von Geldbeträgen anordnen
 18.10.3. Vorläufige Vollstreckung von Sozialversicherungsurteilen
 18.10.4. Vorläufige Vollstreckung von Urteilen über Entlassungen

Modul 19. Änderungsmanagement

19.1. Organisatorische Änderungen

- 19.1.1. Strategie und Motivation am Arbeitsplatz
- 19.1.2. Studium der Methoden und Arbeitsmessung

19.2. Leistungsbewertung

- 19.2.1. Konzept der Leistung
- 19.2.2. Systeme zur Leistungsmessung und -bewertung

19.3. Entwicklung von Hochleistungsteams und Leistung

- 19.3.1. Persönliche Faktoren und Motivation für erfolgreiche Arbeit
- 19.3.2. Ein hochleistungsfähiges Team integrieren
- 19.3.3. Veränderungs- und Entwicklungsprojekte für Menschen und Unternehmen
- 19.3.4. Finanzielle Schlüssel für die Personalabteilung: Geschäft und Menschen

19.4. Management von Arbeitsgruppen

- 19.4.1. Die Synergie der Gruppen
- 19.4.2. Der Lebenszyklus der Gruppe
- 19.4.3. Gruppen und Motivation
- 19.4.4. Gruppen und Innovation

19.5. Gruppendynamik

- 19.5.1. Die Rollen von Menschen in Gruppen
- 19.5.2. Führung der Gruppe
- 19.5.3. Die Regeln der Gruppe
- 19.5.4. Zusammenhalt der Gruppe

19.6. Verantwortung und Gruppenmanagement

- 19.6.1. Entscheidungsfindung
- 19.6.2. Unbewusste Gründe bei der Entscheidungsfindung
- 19.6.3. Persönliche Verantwortung und Rechenschaftspflicht

19.7. Personalmanagement im digitalen Zeitalter

- 19.7.1. Auswirkungen der IT auf das intellektuelle Kapital
- 19.7.2. Informationsverarbeitung im Big Data Management (*Big Data HR*)
- 19.7.3. Reputation in sozialen Netzwerken und Personal Branding

19.8. Personalwesen und Gesamtqualität

- 19.8.1. Die Kosten der Qualität
- 19.8.2. Die Bedeutung der Datenqualität
- 19.8.3. Von der Gesamtqualität zur Innovation

19.9. Geschäftskommunikationsprozesse

- 19.9.1. Kommunikation im Unternehmen
- 19.9.2. Arten der Kommunikation: intern und extern
- 19.9.3. Geschäftskommunikation in digitalen Umgebungen

Modul 20. Ergänzender Sozialschutz und soziale Maßnahmen in Unternehmen

20.1. Politik des sozialen Schutzes

- 20.1.1. Sozialpolitik im System der sozialen Sicherheit
- 20.1.2. Arten von Sozialpolitik nach Verwaltungsdesigns
- 20.1.3. Sozialpolitik vs. Sozialarbeit

20.2. Theorien über soziales Handeln

- 20.2.1. Soziales Handeln in der soziologischen Theorie
- 20.2.2. Webers Theorie des sozialen Handelns
- 20.2.3. Soziologie im Rahmen sozialen Handelns

20.3. Soziales Handeln in der Wirtschaft

- 20.3.1. Konzept und Merkmale von Sozialleistungen
- 20.3.2. Gewährung von Darlehen und Vorschüssen
- 20.3.3. Arbeits-Kommissare
- 20.3.4. Soziale Kantinen und indirekte Formeln
- 20.3.5. Kollektiver Transportdienst
- 20.3.6. Kinderbetreuung und andere berufliche Leistungen

20.4. Soziale Aktionspläne

- 20.4.1. Organisationskultur und Strategien für soziales Handeln
- 20.4.2. Interne und externe Handlungsfelder
- 20.4.3. Konzeption und Planung sozialer Maßnahmen im Unternehmen

20.5. Die soziale Dimension im Unternehmen

- 20.5.1. Das Unternehmen und sein Umfeld: soziale Analyse
- 20.5.2. Gesellschaftliche Informationen im Unternehmen
- 20.5.3. Bewertung der Strategien für soziales Handeln im Unternehmen

20.6. Ergänzender Sozialschutz in Unternehmen

- 20.6.1. Verfassungsrechtlicher Rahmen (Art. 41 Spanische Verfassung)
- 20.6.2. Freiwillige ergänzende Sozialschutzmechanismen
- 20.6.3. Ergänzende Sozialleistungen und ihre Beziehung zur sozialen Sicherheit

20.7. Sozialer Schutz des Arbeitgebers

- 20.7.1. Die Rolle des Arbeitgebers in den Sozialschutzsystemen
- 20.7.2. Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit und soziale Sicherheit
- 20.7.3. Verbesserungen, die durch Instrumente außerhalb der Vermögenswerte des Unternehmens verwaltet werden: Renten

20.8. Freiwillige soziale Wohlfahrt

- 20.8.1. Konzept und Merkmale der freiwilligen Verbesserungen
- 20.8.2. Ursprünge der Legislative
- 20.8.3. Typologie der freiwilligen Verbesserungen
- 20.8.4. Die Rechtsnatur von freiwilligen Verbesserungen

20.9. Kollektive soziale Sicherheit

- 20.9.1. Konzept, Arten und Liste der Schutzleistungen
- 20.9.2. Tabelle der Schutzmaßnahmen
- 20.9.3. Aufwertung und Mindestzuschläge

20.10. Pensionsfonds und -systeme

- 20.10.1. Regime und rechtliche Rahmenbedingungen
- 20.10.2. Rechtliche und finanzielle Regelung
- 20.10.3. Rechtliche Regelung
- 20.10.4. Verstöße und Strafen



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.



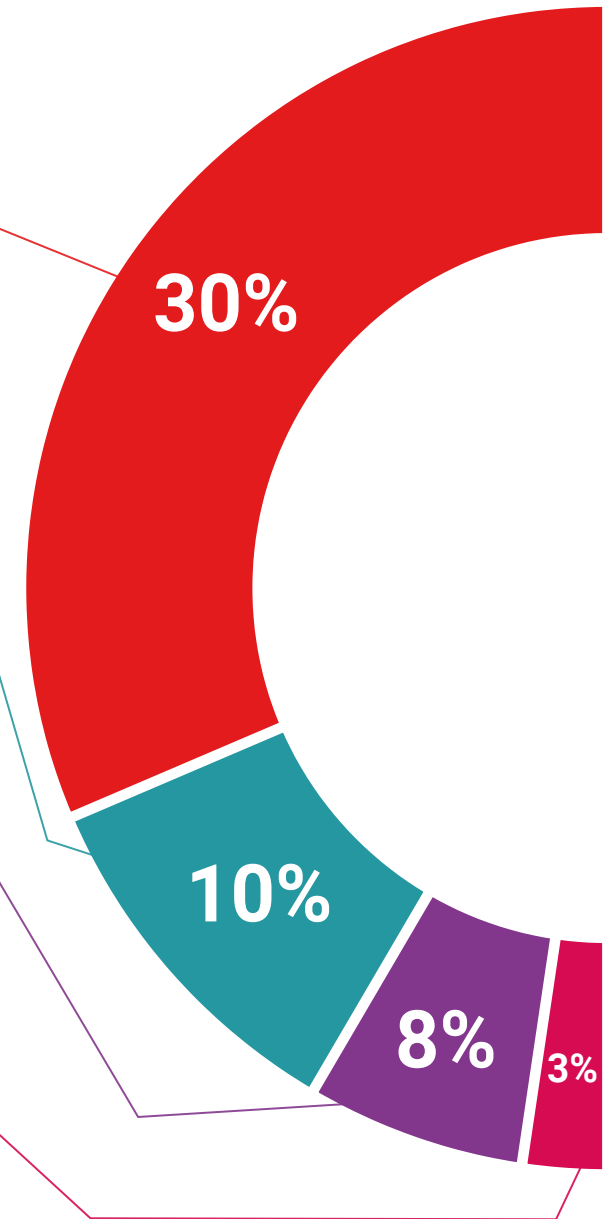
Praxis der Managementfähigkeiten

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

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen von TECH ist ein Programm, das sich an Personen mit einem Hochschulstudium und mindestens vier Jahren Berufserfahrung richtet, die ihre Karriere verändern und in Richtung Unternehmensführung ausrichten möchten.

Die Vielfalt der Teilnehmer mit unterschiedlichen akademischen Profilen und mehreren Nationalitäten macht den multidisziplinären Ansatz dieses Programms aus.





“

Wenn Sie über Managementenerfahrung verfügen und nach einer interessanten Weiterentwicklung Ihrer Karriere suchen, während Sie weiterhin arbeiten, ist dieses Programm genau das Richtige für Sie“

Durchschnittliches Alter

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

Jahre der Erfahrung

+ 14 Jahre **8,5%**

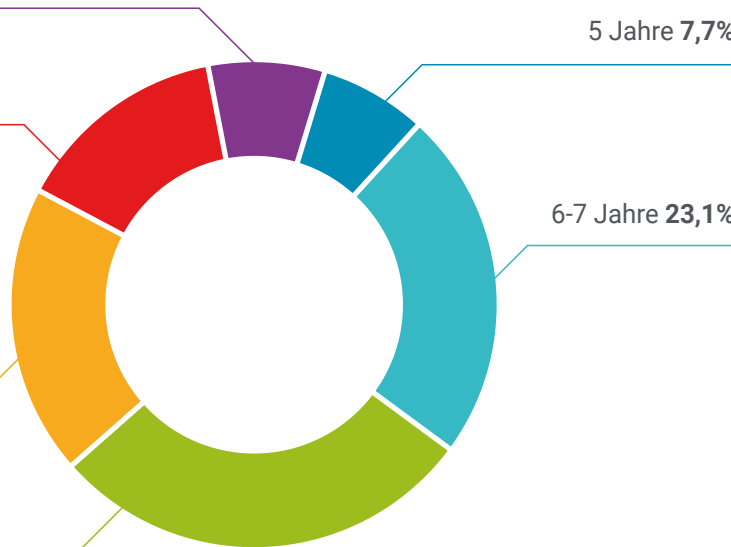
12-13 Jahre **13,8%**

10-11 Jahre **19,2%**

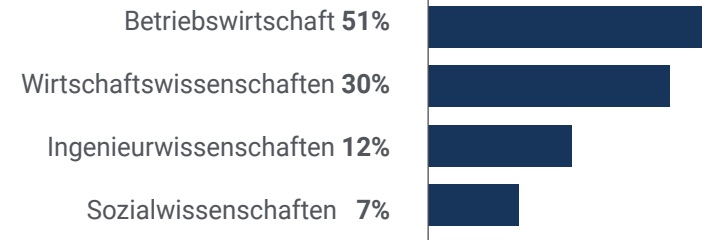
8-9 Jahre **27,7%**

5 Jahre **7,7%**

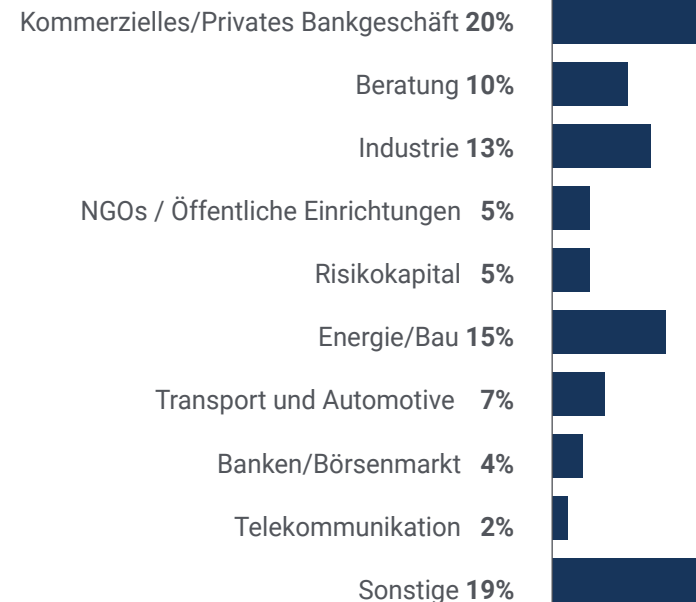
6-7 Jahre **23,1%**



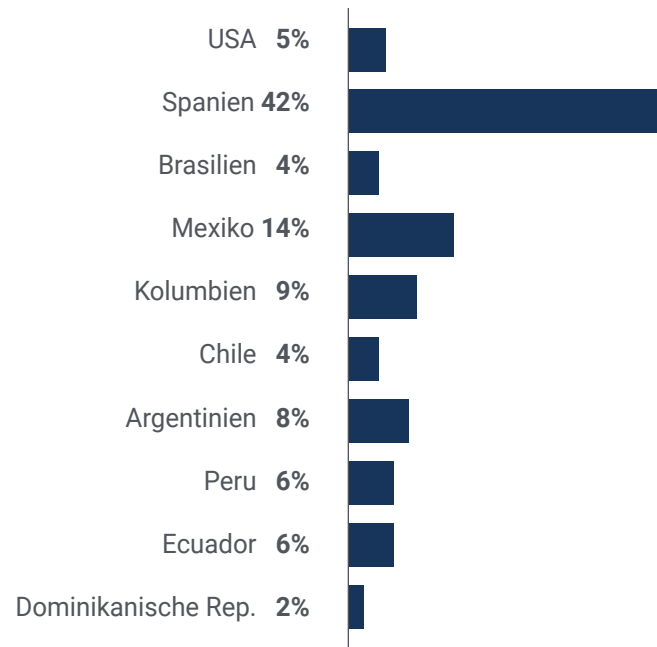
Ausbildung



Akademisches Profil



Geografische Verteilung



Pedro García

Geschäftsführer eines multinationalen Unternehmens

"Egal, wie sehr man es sich wünscht, es ist nicht einfach, einen weiterbildenden Masterstudiengang in Betracht zu ziehen, vor allem, wenn man ihn mit seiner beruflichen Tätigkeit und seinem Familienleben vereinbaren muss. Der Weiterbildende Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen an der TECH Technologischen Universität bot mir jedoch die Möglichkeit, dies zu tun. Die ausgezeichneten Dozenten machten die Erfahrung und das Studium noch bereichernder. Das hat dazu geführt, dass ich heute Direktor eines großen Unternehmens bin, eine neue Position, in der ich nun mit Begeisterung und vollem Einsatz arbeite. Kurz gesagt, eine Veränderung, weil ich gehandelt habe"

09

Auswirkung auf Ihre Karriere

TECH ist sich bewusst, dass die Teilnahme an einem Programm mit diesen Merkmalen eine große wirtschaftliche, berufliche und natürlich auch persönliche Investition darstellt.

Das oberste Ziel dieser großen Anstrengung muss es sein, berufliches Wachstum zu erreichen.



“

Eine positive Veränderung in Ihrer beruflichen Laufbahn zu bewirken, das ist unsere Herausforderung. Wir setzen alles daran, Ihnen dabei zu helfen"

Wenn Sie eine positive Veränderung in Ihrer Karriere anstreben, wird Ihnen der Weiterbildende Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen dabei helfen.

Sind Sie bereit, den Sprung zu wagen?

Es erwartet Sie eine hervorragende berufliche Weiterentwicklung

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen der TECH Technologischen Universität ist ein intensives Programm, das Fachkraft darauf vorbereitet, Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zu treffen.

Das Hauptziel ist es, seine persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Ihnen zum Erfolg zu verhelfen.

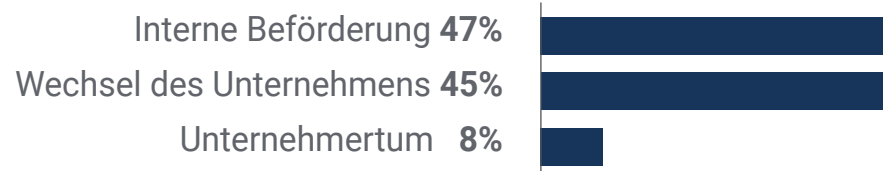
Wer sich also verbessern, eine positive Veränderung auf beruflicher Ebene erreichen und mit den Besten zusammenarbeiten möchte, wird bei TECH seinen Platz finden.

Verpassen Sie nicht die Gelegenheit, sich mit uns zu spezialisieren und Sie werden merken, wie Sie die angestrebte Verbesserung erreichen“

Zeit für Veränderungen



Art der Änderung



Verbesserung der Gehälter

Der Abschluss dieses Programms führt zu einer Gehaltserhöhung von mehr als **25,22%** für unsere Auszubildenden.



10

Vorteile für Ihr Unternehmen

Der Weiterbildende Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen trägt dazu bei, die Talente des Unternehmens durch die Weiterbildung hochrangiger Führungskräfte auf ihr maximales Potenzial zu bringen.

Die Teilnahme an diesem weiterbildenden Masterstudiengang ist eine einmalige Gelegenheit, ein leistungsfähiges Kontaktnetz zu knüpfen, um künftige Geschäftspartner, Kunden oder Lieferanten zu finden.





“

Der Manager wird neue Konzepte, Strategien und Perspektiven in das Unternehmen einbringen, die bedeutende Veränderungen in der Organisation bewirken können”

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 Führungskraft kann an einem realen Projekt arbeiten oder neue Projekte im Bereich FuE oder Geschäftsentwicklung des Unternehmens entwerfen.

06

Gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit

Dieser weiterbildende Masterstudiengang wird Ihre Führungskräfte mit den Fähigkeiten ausstatten, neue Herausforderungen anzunehmen und das Unternehmen voranzubringen.

11

Qualifizierung

Der Weiterbildender Masterstudiengang in Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen 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 Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen 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 Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen**

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 Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen

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

Weiterbildender Masterstudiengang Unternehmensberatung und Arbeitsbeziehungen



tech technologische
universität