

RECHT ■



PIW Seminare 2025

Neu: Grundlagenausbildung

- 5 Arbeits- und Tarifrecht für Neu-, Quer- und Wiedereinsteiger*innen

Tarifrecht und Arbeitsvertragsrichtlinien

- 6 Das Tarifrecht als arbeitsrechtliche Grundlage im öffentlichen Dienst (TVöD / TV-L / TV-H)
- 7 Stufenregelungen der Entgeltgruppen im TVöD und TV-L
- 8 Die besonderen Regelungen im TV-L für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- 9 Rechtssicheres Recruiting an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen – Recht von A bis Z
- 10 Arbeitsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- 11 Das Arbeits- und Tarifrecht für Versorgungsbetriebe (TV-V)
- 12 **Neu:** Die Künstliche Intelligenz (KI)
- 13 **Neu:** Software und KI – rechtssichere Unterstützung von Recruitern und Personalern

Allgemeines öffentliches Arbeitsrecht

- 14 Personalaktenführung im öffentlichen Dienst
- 14 Die arbeitsrechtliche Abmahnung – sinnvoll und wasserfest
- 15 Alles Notwendige zum Arbeitszeugnis: Rechtsgrundlage, Inhalt und Deutung von Zeugnissen
- 15 Aktuelle Rechtsprechung im öffentlichen Dienst – immer auf dem neuesten Stand
- 16 Arbeitsrecht 4.0 – Herausforderungen in Gegenwart und Zukunft

- 16 Fehlerfreie Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst
- 17 Das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers
- 17 Das Urlaubsrecht im öffentlichen Dienst – kompakt und aktuell –
- 18 Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz in Nordrhein-Westfalen
- 18 Das Reisekostenrecht im öffentlichen Dienst
- 19 Beschäftigtendatenschutz und der Digitalisierungstarifvertrag (DigiTV)

Arbeitszeit gestalten

- 20 Arbeitszeitrecht – Möglichkeiten und Grenzen
- 21 Die Festsetzung von Beschäftigungszeiten nach § 34 TVöD-VKA / Bund und TV-L
- 21 Möglichkeiten der Dienstplangestaltung
- 22 **Neu:** Langzeitkonten im öffentlichen Dienst für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte
- 23 Homeoffice, Mobiles Arbeiten und Co. Sichere Regelungen durch Dienst- und Betriebsvereinbarungen gestalten

Befristung, Teilzeit und besondere Arbeitsverhältnisse

- 24 Das gesetzliche und tarifliche Befristungsrecht in der Praxis der öffentlichen Personalverwaltungen (TzBfG und TVöD-Bund / VKA, TV-L)
- 25 Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit
- 26 Befristete Arbeitsverträge im Hochschul- und Forschungsbereich – das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)
- 27 Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern
- 27 Die freie Mitarbeit – Chancen und Risiken

Gesundheit, Krankheit, Arbeitsunfähigkeit

- 28 Rechte und Pflichten im Krankheitsfall und bei Leistungsminderung
- 29 Krankheitsbedingte Kündigung im öffentlichen Dienst – geht das?
- 29 Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 II SGB IX) – rechtliche Anforderungen, Probleme und Chancen
- 30 Die Schwerbehinderung im Arbeitsrecht von der Bewerbung bis zur Kündigung (SGB IX)

Spannungen im Arbeitsverhältnis und Beendigung

- 31 **Neu:** AGG, Hinweisgeberschutz und Beschwerdesysteme – Falle oder ein wichtiges Instrument für Arbeitgeber?
- 31 „Low-Performer“ und „Schlechtleister“ – was tun?
- 32 Das Disziplinarrecht im Arbeitsverhältnis
- 33 Vorsicht Falle! Rechtliches Vorgehen bei Kündigungen im öffentlichen Dienst
- 34 Ohne Anwalt vor das Arbeitsgericht – Prozessvertretung in 1. Instanz

Beamtenrecht

- 36 Beamtenrecht kompakt
- 37 Personalauswahl und Stellenbesetzung in der öffentlichen Verwaltung
- 38 Anforderungsprofile erstellen: Diese Punkte sind im öffentlichen Dienst zu berücksichtigen
- 39 Aktuelle Rechtsprechung zum Beamtenrecht
- 40 Beamtenrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

- 41 Kurze „Gebrauchsanweisung“ für das Beamten- und Tarifrecht
- 42 Disziplinarmaßnahmen bei Beamtinnen und Beamten
- 43 Die Dienstunfähigkeit der Beamtinnen und Beamten



Online-Grundlagenausbildung

Arbeits- und Tarifrecht für Neu-, Quer- und Wiedereinsteiger*innen



1 Anbahnung von Arbeitsverhältnissen

- Recruiting im öffentlichen Dienst
- Anforderungsprofil: Bedeutung der Formulierung „wir erwarten...“ und „wir wünschen...“
- Stellenausschreibung
- Das Vorstellungsgespräch
- AGG - insbesondere die Berücksichtigung von schwerbehinderten Bewerbenden
- Arbeitsvertrag und Nebenabreden, z. B. Bleibeversicherung nach Weiterbildungsmaßnahmen

LA-RAUS 9.00 - 16.00 Uhr 24.02.2025



2 Befristete Arbeitsverträge

- Befristung ohne Sachgrund
- Problem der vorherigen Vorbeschäftigung, z. B. 8 Jahre zuvor
- Anforderungen an die Verlängerung
- Befristung mit Sachgrund, z. B. Vertretung
- Besonderheiten im öffentlichen Dienst (§ 30 TVöD)

LA-RAUS 9.00 - 12.15 Uhr 27.02.2025



3 Individualarbeitsrecht

- Allgemeine Arbeitsbedingung
- Geheimhaltungspflicht
- Annahme von Belohnungen und Geschenken
- Nebentätigkeiten
- Ärztliche Untersuchung
- Personalaktenrecht
- Schadenshaftung
- Direktionsrecht des Arbeitgebers
- Arbeitszeitrecht

LA-RAUS 9.00 - 16.00 Uhr 06.03.2025



4 Erholungsurlaub & Entgeltfortzahlung

- Erholungsurlaub
 - Berechnung des Urlaubs bei Teilzeitarbeit
 - Auswirkungen von Mutterschutz, Elternzeit und langer Krankheit auf den Erholungsurlaub
 - Arbeitgeberwechsel im laufenden Kalenderjahr - Urlaubsbescheinigung
- Arbeitsbefreiung: Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten; Arztbesuch
- Entgeltfortzahlung:
 - Anzeige- und Nachweispflicht
 - Wiederholungserkrankung

LA-RAUS 9.00 - 12.15 Uhr 10.03.2025



5 Besonders geschützte Beschäftigten- gruppen

- Beeinträchtigte / schwerbehinderte Menschen (SGB IX)
- werdende Mütter und Beschäftigte in der Elternzeit
- Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung
- Individuelle Beschäftigungsverbote
- Möglichkeit der Übertragung anderer Tätigkeiten

LA-RAUS 9.00 - 12.15 Uhr 17.03.2025

Wenn Sie bisher noch nicht auf dem Gebiet des Arbeits- und Tarifrechts im öffentlichen Dienst tätig waren, vermitteln wir Ihnen praxisorientiert die nötigen Grundlagen.

In jedem Baustein werden sowohl Beispiele aus der Rechtsprechung als auch aus der Verwaltungspraxis besprochen.

Die Bausteine sind miteinander verzahnt und bauen inhaltlich aufeinander auf.

Gesamtpreis für alle Module

[Buchen](#)

1.650,00 € zzgl. MwSt.
(nicht einzeln buchbar, da aufeinander aufbauend)

Zielgruppe

- Nachwuchskräfte in Leitungspositionen
- Verwaltungsfachangestellte
- Neu- und Quereinsteiger, z. B. mit einer kaufmännischen Ausbildung mit und ohne Kenntnisse im öD

Ihre Trainerin

Rechtsanwältin
Britta Ruiters



6 Beendigung von Arbeitsverhältnissen & Zeugnisrecht

- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
 - Schriftform der Kündigung
 - Kündigungsfristen
 - Unkündbare Beschäftigte
 - Ermahnung und Abmahnung
 - Training im Abfassen von Abmahnungen
- Zeugnisrecht
 - Zeugnissprache
 - Aufbau und Inhalt qualifizierter Zeugnisse

LA-RAUS 9.00 - 16.00 Uhr 20.03.2025

Buchungsnummer
OR-TRÖD

Seminargebühr
955,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)

Termine

18. - 20.02.2025

Ringhotel Drees
Dortmund

02. - 04.12.2025

Vienna House by Wyndham
Hotel am Havelufer
Potsdam

Buchungsnummer
LR-TRÖD

Seminargebühr
890,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Termin

16. - 18.06.2025

Das Tarifrecht als arbeitsrechtliche Grundlage im öffentlichen Dienst (TVöD / TV-L / TV-H)

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes im Bereich des Bundes (TVöD-Bund), der Länder (TV-L und TV-H) und der Kommunen (TVöD-VKA) regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und den Arbeitnehmer*innen in vielen Details.

Vergütung, Arbeitszeit, Urlaubsansprüche, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sind nur wenige Aspekte, die in der täglichen Arbeit der Personalverwaltungen von Relevanz sind.

Das dreitägige Seminar vermittelt Neu- und Quereinsteigenden die wesentlichen Regelungsinhalte auf und macht Sie mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes vertraut.

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses – Abschluss des Arbeitsvertrages

- Notwendiger Inhalt
- Nebenabreden
- Befristungen
- Teilzeitanpruch

Pflichten von Beschäftigten und Arbeitgebern

- Das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers
- Ärztliche Untersuchungen
- Nebentätigkeit

Arbeitszeitrechtliche Probleme

- Arbeitszeitgesetz
- Arbeitszeitmodelle
- Möglichkeiten der Flexibilisierung

Grundlagen des Entgeltes

- Urlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Beendigung ohne Kündigung
- Kündigung
- Sonstige Regelungen

Stufenregelungen der Entgeltgruppen im TVöD und TV-L

1, 2 oder 3 – Sie müssen sich entscheiden

Neben der Entgeltgruppe spielt die Stufenzuordnung bei Einstellung und im Arbeitsverhältnis oft eine untergeordnete Rolle. Zu Unrecht, da die Stufen der Entgelttabelle sowohl finanziell als auch arbeitsrechtlich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen sehr interessant sind.

Doch wie umgehen mit Erfahrungs- und Leistungsstufen, Stufenlaufzeitverkürzung und Co.?

Keine Angst – in diesem Seminar gehen wir systematisch auf die Stufen und alle Neuerungen der Tarifverträge ein, so dass Sie danach sicher eine Stufenzuordnung vornehmen und gut mit diesem Instrument umgehen können. Dazu üben wir am praktischen Fall und gehen auch auf besondere Fallkonstellationen ein.

Die Stufen der Entgelttabelle – die allgemeinen Regeln

Die Stufenzuordnung bei Einstellung

Von der Entgeltgruppe zur Stufe

Die Wertung von Berufserfahrung

Anerkennung förderlicher Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs

Wie umgehen mit den Stufen bei Höhergruppierungen?

Die Stufenlaufzeiten

Regellaufzeiten

Verkürzung und Verlängerung – Verlockung und Gefahr für den Arbeitgeber

Unterbrechung von Stufenlaufzeiten

Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats

Die aktuelle Rechtsprechung zu den Stufenlaufzeiten

Buchungsnummer
LE-STUF

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin

10.03.2025



Die besonderen Regelungen im TV-L für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Das wissenschaftliche Arbeiten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen unterliegt besonderen Anforderungen, die im TV-L und im Wissenschaftszeitvertragsgesetz normiert sind.

Das Seminar vermittelt Ihnen die notwendigen Kenntnisse über Anwendungsbereiche und Inhalte dieser speziellen Regelungen. Rechtsfragen bei der Begründung und Durchführung der Arbeitsverhältnisse werden dabei gezielt geklärt.

Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

- Inhalte der Arbeitsleistung
- Besonderheiten der wissenschaftlichen Arbeit

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- Weisungsrecht des Arbeitgebers, z. B. bei Umsetzung, Versetzung, Abordnung
- Ärztliche Untersuchungen
- Annahme von Vergünstigungen
- Nebentätigkeiten

Befristete Arbeitsverhältnisse

- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Grundzüge des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Arbeitszeitrechtliche Probleme

- Regelmäßige Arbeitszeit
- Arbeitszeitkorridor und Rahmenarbeitszeit
- Arbeitszeit- und Langzeitkonto
- Mehrarbeit und Überstunden
- Sonderformen der Arbeit: Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Sonn- und Feiertagsarbeit, Wechselschicht- und Schichtarbeit

Besonderheiten beim Erholungsurlaub

- Urlaubsdauer
- Übertragungsvorschriften
- Sonderurlaub
- Erweiterter Anspruch im TV-L

Stufenzuordnung

Leistungsentgelt



Buchungsnummer
LR-HSBT

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
18.09.2025

Rechtssicheres Recruiting an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen – Recht von A bis Z –

Hochschul- und Forschungseinrichtungen unterliegen vielen gesetzlichen Besonderheiten, auf die bereits beim Recruiting ein erhöhtes Augenmerk gerichtet werden sollte:

- Wo genau liegen die Unterschiede zwischen Stellenausschreibung, Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil?
- Welche verfassungsrechtlichen Vorgaben und notwendigen Inhalte gelten für ein Anforderungsprofil?
- Welche Zweckbindung, Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit gelten für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren?

Diese und weitere Fragen werden wir - mit besonderem Bezug zu Hochschul- und Forschungseinrichtungen - genauer unter die Lupe nehmen.

Vom Anforderungsprofil bis zur Zusage: Was bei der Einstellung neuer Beschäftigter zu beachten ist

- Unterscheidung zwischen Stellenausschreibung, Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil
- Rechtmäßige und zweckmäßige Gestaltung und Formulierung von Stellenausschreibungen
- Verfassungsrechtliche Vorgaben und notwendige Inhalte für das Anforderungsprofil
- Rechtsfolgen bei fehlerhaften Stellenausschreibungen und/oder Anforderungsprofilen

Das Vorstellungsgespräch

- Das Fragerecht des Arbeitgebers
- Aufklärungs- und Offenbarungspflichten
- Internetrecherche, Screenings und Background-Checks
- Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests

Personalauswahl und AGG

- Indizien für eine verbotene Diskriminierung nach dem AGG
- Besonderheiten bei der Bewerbung und Einstellung schwerbehinderter Menschen

Datenschutz im Einstellungsverfahren

- Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datennutzung in und nach der Bewerbungsphase
- Zweckbindung, Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit für das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren
- Auskunftsrechte
- Löschpflichten

Die Gestaltung des Arbeitsvertrages

- Befristung (TzBfG, WissZeitVG)
- Eingruppierung
- Stufenzuordnung

Beteiligung der Interessenvertretung (PR, BR, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte)

 Weitere Seminare zu Recruiting, Personalauswahl, Vorstellungsgespräche etc. ab Seite 80

Buchungsnummer
LR-RHOF

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)



Termin
03. - 04.06.2025

Buchungsnummer
OR-HSAR

Seminargebühr
955,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)



Termin
20. - 22.05.2025
H4 Hotel
Kassel

Arbeitsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Welche arbeitsrechtlichen Anforderungen werden an Arbeitsverträgen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gestellt?
Welche Sonderregelungen gibt es im TV-L und Wissenschaftszeitvertragsgesetz für das wissenschaftliche Arbeiten?

Anknüpfend an die allgemeinen Vorgaben des Arbeitsrechts und des TV-L vermittelt Ihnen dieses dreitägige Seminar umfassende Kenntnisse über Vertragsgestaltung und -durchführung von Arbeitsverträgen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Probleme und Fragestellungen werden dabei gezielt behandelt.

Einstellungen und Abschluss von Arbeitsverträgen

- Einstellungsverfahren
- Nebenabreden
- Probezeit

Befristungen nach dem Teilzeitbefristungsgesetz

Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz

- Umsetzung der Neuregelungen

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- Verschwiegenheitspflicht
- Annahme von Vergünstigungen
- Nebentätigkeit
- Ärztliche Untersuchung
- Anspruch der Beschäftigten auf Teilzeit

Stufenzuordnung und Leistungsentgelt

Weisungsrecht des Arbeitgebers

- Der flexible Personaleinsatz
- Vorübergehende Übertragung höherwertiger Aufgaben

Arbeitszeitrechtliche Probleme

- Regelmäßige Arbeitszeit
- Mehrarbeit und Überstunden
- Arbeitszeitflexibilisierung

Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit

Erholungsurlaub und sonstige Freistellungen

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Auflösungsvertrag
- Kündigungsregelungen (betriebs-, verhaltens-, personenbedingte Kündigung)

Das Arbeits- und Tarifrecht für Versorgungsbetriebe (TV-V)

Der TV-V bildet die arbeitsrechtliche Grundlage in Versorgungsbetrieben. Daher muss jede*r Personaler*in und jede Führungskraft die Grundstrukturen des TV-V beherrschen. Auch für die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind diese Grundsätze unentbehrlich.

Viele Fachkräfte, die zuvor mit den sonstigen öffentlichen Tarifen wie dem TVöD oder TV-L zu tun hatten, sind über die Flexibilität des TV-V überrascht. Er lässt größere Spielräume bei der arbeitsrechtlichen Gestaltung, was allerdings auch zu Unsicherheiten führt.

Das Seminar soll in allen arbeitsrechtlich relevanten Bereichen für größere Rechtssicherheit sorgen und ist praxisnah gestaltet.

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

- Von der Stellenausschreibung bis zur Stellenbesetzung
- Bewerbung schwerbehinderter Menschen
- Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

Befristete Arbeitsverhältnisse

Allgemeine Bestimmungen

- Direktionsrecht und seine Grenzen
- Nebenbeschäftigung
- Ärztliche Untersuchungen

Arbeitszeitrechtliche Probleme

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Urlaub und Arbeitsbefreiung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Ohne Kündigung
- Disziplinarmaßnahmen
- Kündigung

Ausschlussfristen



Buchungsnummer
OR-VERS

Seminargebühr
815,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)

Termin
12. - 13.05.2025
Best Western Premier
Parkhotel Kronsberg
Hannover

Buchungsnummer
LR-VERS

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Termin
24. - 25.11.2025

➔ **Neu**
Die Künstliche Intelligenz (KI)

KI ist derzeit in aller Munde. Einerseits halten sich Gerüchte über die Gefährdung von Arbeitsplätzen, andererseits wird die Intelligenz der KI angezweifelt.

Doch was ist eigentlich Künstliche Intelligenz? Klar ist: Künstliche Intelligenz hat das Potenzial, die Arbeitswelt zu verändern. Durch Mustererkennung und schnelle Datenverarbeitung großer Datenmengen kann KI komplexe Aufgaben lösen.

Was ist künstliche Intelligenz?

Was sagt das Recht zur KI?

Welche Folgen hat der (unerlaubte) Einsatz von KI am Arbeitsplatz?

- Weisungsrecht – Pflicht und Verbot des Einsatzes

Was ist, wenn die KI halluziniert?

- Verantwortung für das Arbeitsergebnis und etwaige Fehler

Wer ist Urheber der Arbeitsergebnisse, die mit Hilfe von KI gewonnen werden?

Ist der Einsatz von KI auch im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten zulässig?

- „Profiling“
- Transparenz
- Art. 22 DSGVO
- Art. 5 DSGVO
- Recht auf Löschung?
- Recht auf Berichtigung?

Aktuelle Rechtsprechung und Entwicklung

Buchungsnummer
LR-KÜIN

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
09.12.2025

➔ **Neu**
Software und KI – rechtssichere Unterstützung von Recruitern und Personalern

Vom Recruiting bis zum Ausscheiden einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters gibt es viele Prozesse, bei denen Software und KI nützliche Helfer sein können.

Wie sieht die Personalabteilung der Zukunft aus? Wie und an welcher Stelle können wir den technischen Fortschritt rechtssicher einsetzen?

Antworten hierauf und auf andere Fragen, die Sie aktuell zu diesem Thema umtreiben, erhalten Sie in unserem Seminar.

Überblick über die Regelungen des EU-KI-Acts

KI-Einsatz im Recruiting

- Einsatzmöglichkeiten
- Rechtliche Vorgaben, insbesondere AGG
- Datenschutzrechtliche Bewertung
- ChatGPT und Bewerbungen

KI im Rahmen der Durchführung der Arbeitsverhältnisse

- KI und Entscheidungsfindung
- Einsatzmöglichkeiten
- Implementierung, Rechtsrahmen

Anwendungsmöglichkeiten der KI zur Mitarbeiterbindung

KI bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Beteiligung der Personalvertretung

Buchungsnummer
LR-SOKI

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
30.10.2025





Personalaktenführung im öffentlichen Dienst

Die Personalaktenführung stellt die Mitarbeiter*innen der Personalabteilung immer wieder vor schwierige Fragen.

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) hat den Datenschutz erheblich sensibilisiert. Hierbei stellt sich auch bezüglich der Personalaktenführung die Frage nach den Auswirkungen der Regelungen.

Es gibt viele Fragen dahingehend, was überhaupt in die Personalakte hineingehört, wie die Personalakte zu führen ist, wann Inhalte zu entfernen sind usw. Klare Antworten gibt die DSGVO hierzu nicht. Auch die datenschutzrechtlichen Regelungen von Bund und Ländern geben keine klare Vorgabe. In einigen Ländern verweist das Datenschutzgesetz für die Personalaktenführung auf die Regelungen der jeweiligen Beamten-gesetze. Damit werden bei Weitem nicht alle Fragen geklärt.

Unser Seminar gibt einen Überblick über die derzeitige Situation und sensibilisiert für den Umgang mit Personalakten.

- Grundbegriffe des Personalaktenrechts und datenschutzrechtliche Grundlagen
- Auswirkungen der Neuregelungen
- Inhalt der Personalakten
- Einsichtsrechte in die Personalakte
- Sonstige Rechte der Beschäftigten
- Entfernung von Vorgängen aus der Personalakte und Aufbewahrungsfristen
- Besonderheiten bei elektronischer Aktenführung

Die arbeitsrechtliche Abmahnung – sinnvoll und wasserfest

Oft hört man im Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Problemen das Wort „Abmahnung“.

Vor Gericht wird häufig bei Kündigungen nach einer „einschlägigen Abmahnung“ gefragt. Auch Abmahnungen selbst sind häufig Gegenstand von arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen vor Gericht.

Aber in welchen Fällen wird eine Abmahnung benötigt?

Was ist eine Abmahnung überhaupt, was muss sie dringend enthalten, um wirksam zu sein?

Wer darf sie aussprechen?

Was muss ich beachten?

Es stellen sich also vielfältige Fragen, die dieses Seminar beantwortet. Darüber hinaus werden anschauliche Beispiele aufgezeigt.

- Begriff der Abmahnung
- Sinn und rechtliche Bedeutung der Abmahnung
- Verpflichtung und Verzicht auf eine Abmahnung
- Anforderungen an eine rechtlich einwandfreie Abmahnung
- Notwendiger Inhalt einer Abmahnung
- Beteiligung von Gremien
- Abmahnung und Personalakte
- Praktische Übungen

Alles Notwendige zum Arbeitszeugnis: Rechtsgrundlage, Inhalt und Deutung von Zeugnissen

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Unter Umständen besteht ein solcher Anspruch schon während des laufenden Arbeitsverhältnisses.

Die meisten Zeugnisse sind im „guten“ Bereich. Aber was, wenn Mitarbeitende ein gutes Zeugnis nicht verdient haben bzw. Einschränkungen bei der Bewertung gerechtfertigt sind?

Häufig kommt die Aussage, ein schlechtes Arbeitszeugnis dürfte man ja gar nicht schreiben. Andererseits ist der Arbeitgeber in erster Linie zur „Wahrheit“ verpflichtet.

Unser Seminar zeigt auf, welche rechtlichen Grundlagen zu beachten sind und welche Bestandteile ein ordnungsgemäßes Zeugnis auf jeden Fall enthalten muss. Ebenso wird dargestellt, was man nicht schreiben darf.

- Der Zeugnisanspruch
- Die verschiedenen Zeugnisarten
- Aufbau und Inhalt eines qualifizierten Arbeitszeugnisses
- Die „Zeugnissprache“ – problematische Formulierungen
- Mindestanforderungen an ein ordnungsgemäßes Zeugnis
- Kritische Prüfung echter Zeugnisse / Verfassen von Zeugnissen

Aktuelle Rechtsprechung im öffentlichen Dienst – immer auf dem neuesten Stand

Auch Personaler*innen und Führungskräfte im öffentlichen Dienst müssen in arbeitsrechtlichen Fragen up to date sein.

Grundsätzlich findet das „normale“ Arbeitsrecht in seiner Aktualität Anwendung. Zudem sind die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes zu beachten, die ebenfalls in der Rechtsprechung eine große Rolle spielen. Hinzu kommt, dass der Europäische Gerichtshof seit vielen Jahren erheblichen Einfluss auf die nationale Rechtsprechung im Arbeitsrecht ausübt.

Unser Seminar hält Sie auf dem neuesten Stand und richtet sich inhaltlich nach der aktuellen Rechtsprechung und Entwicklung in der Gesetzgebung der letzten zwölf Monate.

Mögliche Themen:

- Anbahnung und Abschluss des Arbeitsverhältnisses sowie Arbeitsvertragsgestaltung
- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- Befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst
- Das Direktionsrecht des Arbeitgebers mit Besonderheiten des öffentlichen Dienstes
- Arbeitszeitrechtliche Probleme
- Stufenzuordnung und Stufenlaufzeit
- Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlung
- Die ständige Weiterentwicklung im Urlaubsrecht
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Weitere aktuelle Entwicklungen im öffentlichen Arbeitsrecht



Online

Buchungsnummer

LR-AKTE

Seminargebühr

425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl

ca. 20 Personen

Zeitplan

09.00 - 16.00 Uhr

Termin

17.02.2025



Online

Buchungsnummer

LR-MAHN

Seminargebühr

425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl

ca. 20 Personen

Zeitplan

09.00 - 16.00 Uhr

Termin

08.04.2025

Online

Buchungsnummer

LR-ZEUG

Seminargebühr

425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl

ca. 20 Personen

Zeitplan

09.00 - 16.00 Uhr

Termin

09.04.2025



Online

Buchungsnummer

LR-ARÖD

Seminargebühr

425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl

ca. 20 Personen

Zeitplan

09.00 - 16.00 Uhr

Termin

10.04.2025



Arbeitsrecht 4.0 – Herausforderungen in Gegenwart und Zukunft

Digitalisierung, Homeoffice, flexible und mobile Arbeit (alternierende Telearbeit), Remote Work, Vertrauensarbeit: All das sind Schlagwörter, die mit Arbeit 4.0 in Verbindung gebracht werden.

Doch wie wird sie aussehen, die Zukunft der Arbeit, wenn sich die Bindung an feste Arbeitsorte, feste Arbeitszeiten und Organisationsstrukturen immer weiter auflöst? Lassen sich die Wünsche von Beschäftigten und Arbeitgebern nach einem mehr an Mobilität und Flexibilität der Arbeit ohne größere Einschränkungen realisieren? Welche Auswirkungen wird es haben, wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer fließender werden? Welche Herausforderungen ergeben sich für Personaler*innen im öffentlichen Dienst?

In diesem Seminar lernen Sie die bestehenden rechtlichen Regelungen in Verbindung mit den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen kennen und wagen gemeinsam einen Ausblick in die Zukunft.

Bedeutung von Arbeit 4.0 für die Personalarbeit im öffentlichen Dienst

- Was ist Arbeit 4.0 und wo könnte die Reise hinführen?
- Führungsmodelle und Organisationsstrukturen; Diversity Management
- Arbeitnehmergewinnung: demografischer Wandel und Generation X, Y, Z

Arbeitszeit und Arbeitsort

- Arbeitszeitflexibilisierung; Vertrauensarbeitszeit; Mobile Arbeit
- Arbeitsschutz – Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit

Arbeitnehmerdatenschutz

>>> ausführliches Programm auf unserer Homepage unter der o. a. Buchungsnummer

Fehlerfreie Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst

Zwar lautet die Grundaussage: „Das Anforderungsprofil legt der Arbeitgeber fest“, dennoch lauern im Stellenbesetzungsverfahren vor allem im öffentlichen Dienst viele Fehlerquellen. Diese führen sogar zu Schadensersatzforderungen oder zu Abbruch und Neudurchführung von Stellenbesetzungsverfahren.

Häufig haben Personalverantwortliche das Gefühl, dass sie in der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern erheblich eingeschränkt werden.

Richtig und wichtig ist, dass das Verfahren ordnungsgemäß durchgeführt wird. Das Seminar zeigt die Fehlerquellen auf und bietet Rechtssicherheit.

- Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG / AGG-konformes Verfahren
- Besonderheiten des SGB IX
- Stellenausschreibung
- Stellen- und Anforderungsprofil
- Bewerbungsablauf
- Vorstellungsgespräch
- Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber
- Umgang mit Bewerbungsunterlagen
- Beteiligung der Gremien

Das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers

Das Direktionsrecht gilt als wesentliches Steuerungsinstrument für Arbeitgeber und Vorgesetzte gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, um den ordnungsgemäßen Arbeitsablauf zu sichern. Häufig stellt sich für Vorgesetzte und Führungskräfte jedoch die Frage, welche Anordnungen sie geben dürfen und wo die Grenzen hierfür verlaufen. Gerade im öffentlichen Dienst wird das Direktionsrecht des Arbeitgebers häufig als „weit“ oder „umfassend“ dargestellt. Auch Beschäftigte stellen sich ab und zu die Frage, ob gewisse Anordnungen befolgt werden müssen oder nicht. Art und Umfang des Direktionsrechts stellen daher eine zentrale Frage im Arbeitsrecht dar.

Das Seminar erläutert die wesentlichen Aspekte des Direktionsrechts aus BGB und Tarifvertrag und stellt die Anforderungen an die richtige Anwendung und die Grenzen in der Praxis dar. Weiterer Schwerpunkt ist dabei die Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen (Personal- und Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen sowie Gleichstellungsbeauftragte).

- Inhalt der Arbeitsleistung / Ort der Arbeitsleistung
- Auswirkungen von Stellenbeschreibungen, Arbeitsvertrag, Eingruppierung
- Besondere Situationen, z. B. korrigierende Herabgruppierung, vorübergehende Übertragung höher- oder geringwertiger Tätigkeiten
- Zuweisung und Neuverteilung von Aufgaben
- Zeitliche Festlegung der Arbeitsleistung
- Auswirkungen der Beteiligung von Personalvertretungen
- Änderungskündigung und Vertragsänderung

Das Urlaubsrecht im öffentlichen Dienst – kompakt und aktuell –

Allen Beschäftigten steht Urlaub zu – das weiß man. Aber schon die Frage, wie sich der Urlaubsanspruch berechnet, ist häufig schwer zu beantworten und führt zu Diskussionen. Es stellen sich weitere Fragen, deren Beantwortung sich in den letzten zehn Jahren durch die Rechtsprechung erheblich verändert hat.

Wie lange kann Urlaub übertragen werden? Wann verfällt Urlaub? Wann entsteht überhaupt Urlaub? Wann kann der Urlaub gekürzt werden? Es stellen sich viele weitere Fragen, die in diesem Seminar beantwortet werden, damit Sie auf dem aktuellen Stand sind und vor allem die neueren Entwicklungen erkennen.

- Gesetzliche Grundlagen / Abweichendes Tarifrecht
- Berechnung des Anspruchs
- Entstehung, Übertragung und Verfall
- Auswirkungen von Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaub
- Urlaubsabgeltung
- Krankheitsfall im Urlaub
- Zusatzurlaub / Sonderurlaub / Tarifvertraglicher Mehrurlaub
- Urlaub für schwerbehinderte Beschäftigte
- Weitere Ansprüche
- Dienstbefreiung
- Beteiligung von Personalvertretungen



Online

Buchungsnummer
LR-ARKO

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
11.03.2025

Online

Buchungsnummer
LR-DIRE

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
06.03.2025



Online

Buchungsnummer
LR-BESE

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
24.11.2025



Online

Buchungsnummer
LR-AZUR

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
28.10.2025



Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz in Nordrhein-Westfalen

Viele Beschäftigte, aber auch Arbeitgeber sind wenig darüber informiert, dass ein Anspruch von Arbeitnehmer*innen auf individuelle bezahlte Freistellung für politische oder berufliche Weiterbildung besteht. Erst recht sind Umfang der Freistellung und sonstige Voraussetzungen oft nicht bekannt. Der Anspruch gilt auch für Auszubildende und seit 2020 kann eine Veranstaltung auch digital angeboten werden.

Das Seminar verdeutlicht, wann, wem, wie viel Anspruch auf Freistellung zur Arbeitnehmerweiterbildung zusteht und unter welchen Voraussetzungen die Freistellung beansprucht werden kann. Natürlich geht das Seminar auch darauf ein, wann ein solcher Anspruch abgelehnt werden kann.

- Der Begriff der „politischen Weiterbildung“ und der „beruflichen Weiterbildung“
- Anspruch der Beschäftigten auf Weiterbildung
- Anrechenbare sonstige Freistellungen
- Verfahren der Antragsstellung
- Anerkannte Bildungsveranstaltungen
- Allgemeine Zugänglichkeit und anerkannte Einrichtungen
- Fortzahlung der Vergütung
- Mitbestimmung Personal-/Betriebsräte

Das Reisekostenrecht im öffentlichen Dienst

Entdecken Sie die Welt der Reisekostenabrechnung und meistern Sie die Kunst der effizienten Kostenkontrolle!

Das Seminar bietet Ihnen einen Einblick in das Bundesreisekostengesetz (BRKG) und zeigt Ihnen praxisnah, wie Sie Ihre Reiseausgaben optimieren können.

Lernen Sie, wie Sie Mitarbeiter*innen rechtssicher bei der Planung der Dienstreisen unterstützen können und wie Sie die Abrechnungen korrekt durchführen. Von der Bestimmung der Reisedauer bis hin zur Berücksichtigung von Zwischenstopps und den Regelungen für verschiedene Beförderungsmittel. Unser Seminar vermittelt Ihnen das nötige Know-how für eine professionelle Reisekostenabrechnung.

Durch interaktive Vorträge und praktische Kurzübungen werden Sie optimal auf die Herausforderungen in der Reisekostenabrechnung vorbereitet.

Als Rechtsgrundlage orientieren wir uns am Bundesreisekostengesetz und den dazugehörigen Verwaltungsvorschriften und Durchführungshinweisen.

- Grundlagen des Reisekostenrechts
- Das Genehmigungsverfahren
- Fahrtkostenerstattung
- Gründe für die Anordnung von Dienstfahrten mit dem privaten PKW
- Tagegeld
- Kosten der Übernachtung
- Erstattung von Nebenkosten: Garagenmiete, Schließfachkosten, Stadtpläne
- Aufwands- und Pauschalvergütung
- Reisekostenvergütung bei Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen
- Auslandsdienstreisen

>>> ausführliches Programm auf unserer Homepage unter der o. a. Buchungsnummer

Beschäftigtendatenschutz und der Digitalisierungstarifvertrag (DigiTV)

Das Datenschutzrecht ist eine Gegenwarts- und Zukunftsmaterie. Digitalisierung kann nicht ohne Datenschutz gedacht werden.

Gerade im Arbeitsverhältnis werden umfassend personenbezogene Daten verarbeitet. Ob ein Recht zur Datenverarbeitung besteht und ob die Datenverarbeitung an sich rechtlich in Ordnung ist, wissen viele Verarbeiter*innen nicht. Angesichts der drohenden Bußgelder und Schadensersatzansprüche bei einem Datenschutzverstoß ist eine Kenntnis der wesentlichen Grundlagen des „Beschäftigtendatenschutzes“ unverzichtbar.

Dieses Seminar vermittelt das notwendige Grundlagenwissen und geht auf aktuelle Fragen aus der Praxis ein. Die durch das Seminar vermittelten Kenntnisse geben Ihnen Rechts- und Handlungssicherheit.

Grundlagen des Beschäftigtendatenschutzes

- Sinn und Zweck von Datenschutz und Beschäftigtendatenschutz
- Was gilt wann? Datenschutzgrundverordnung, Bundesdatenschutzgesetz und Landesdatenschutzgesetze
- Grundbegriffe des Datenschutzes
- Grundsätze des Datenschutzes

Datenschutz im Rahmen der Einstellung

- Schutz der Interessenten
- Schutz der Bewerbenden
- Schutz der Eingestellten

Datenschutz im Rahmen der Durchführung des Arbeitsverhältnisses

- (Un)erlaubte Datenerhebungen und Datenverarbeitung
- Pflicht zum Löschen und zur Sparsamkeit
- Sonderfälle:
 - Abmahnungen
 - Vertragspflichtverletzungen
 - Kündigungen
 - Weitergabe von Beschäftigtendaten an den Betriebs-/Personalrat
 - Künstliche Intelligenz und Datenschutz

Datenschutz im Rahmen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Aufbewahrungspflichten und -rechte
- Betriebsrentner*innen und Datenschutz

DigiTV

- Ziel: Die Reaktion auf eine sich ändernde Arbeitswelt
- Regelungsinhalt und Folgen für die Arbeitgeber

Online

Buchungsnummer

LR-ARBW

Seminargebühr

425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl

ca. 20 Personen

Zeitplan

09.00 - 16.00 Uhr

Termin

17.09.2025



Online

Buchungsnummer

LR-REIS

Seminargebühr

425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl

ca. 20 Personen

Zeitplan

09.00 - 16.00 Uhr

Termin

26.11.2025

Online

Buchungsnummer

LR-DATE

Seminargebühr

425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl

ca. 20 Personen

Zeitplan

09.00 - 16.00 Uhr



Termin

08.12.2025

Buchungsnummer
LR-AZFL

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Termin
13. - 14.05.2025

Arbeitszeitrecht – Möglichkeiten und Grenzen

Die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) werden durch die Personalverwaltungen des öffentlichen Dienstes häufig als sehr restriktiv und wenig flexibel angesehen. Tatsächlich eröffnen bereits heute die im ArbZG berücksichtigten Öffnungsklauseln den Anwendern des TVöD-Bund / VKA und TV-L sowie den weiteren Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes eine weitergehende Flexibilität, die durch entsprechende Dienst- oder Betriebsvereinbarungen auf Basis der tariflichen Regelungen ermöglicht wird.

Das Seminar zeigt auf, welche wesentlichen gesetzlichen Regelungen zu berücksichtigen sind und wie diese in den Dienststellen durch kollektivrechtliche Vereinbarungen mit den Personalvertretungen flexibilisiert werden können. Ziel des Seminars ist es, dass Beteiligte (Personalverwaltungen, Personal- und Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen sowie Gleichstellungsbeauftragte) die Möglichkeiten zur Flexibilisierung kennen und geeignete Instrumente zur Arbeitszeitgestaltung in ihren Verwaltungen einführen können.

Arbeitszeitregelungen unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes (Arbeitszeitgesetz und besondere Schutzrechte)

- Regelungen des Arbeitszeitgesetzes
- Abweichungsmöglichkeiten (Öffnungsklauseln)
- Auftragspflichten
- Besondere Schutzrechte

Arbeitszeitformen gemäß Tarifvertrag (TVöD / TV-L)

- Arbeitszeitflexibilisierung im öffentlichen Dienst
- Arbeitszeitkonten
- Gleitende Arbeitszeit
- Vertrauensarbeitszeit
- Kapazitätsorientierte Arbeitsauslastung
- Wichtige Funktion der Personalvertretung

Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten

➔ Hinweis:

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften wird unser Seminarprogramm entsprechend angepasst.



Die Festsetzung von Beschäftigungszeiten nach § 34 TVöD-VKA / Bund und TV-L

Die Beschäftigungszeit „im weiteren Sinne“ nach § 34 der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst sind für die Bemessung der Dauer des Krankengeldzuschusses und der Jubiläumszeiten von grundlegender Bedeutung. Die Beschäftigungszeit muss grundsätzlich bei Neueintritt neu festgesetzt bzw. überprüft werden, um eine tarifvertragskonforme Abrechnung zu ermöglichen. Das Seminar ermöglicht es den Teilnehmenden, die Beschäftigungszeit unter unterschiedlichen Voraussetzungen rechtsicher zu berechnen. Wesentliche Schwerpunkte sind dabei die Übergangsregelungen aus dem alten BAT, die Festlegung bzw. Überprüfung bei Neu- oder Wiedereintritt sowie Unterbrechungszeiten (Wehrdienst, Elternzeit etc.).

- Übergangsregelungen aus dem BAT (TVÜ-VKA / Bund bzw. TVÜ-L)
- Festlegung und Berechnung der Beschäftigungszeit mit Praxisbeispielen
- Berücksichtigung von Vordienstzeiten, auch bei einem Wechsel des anzuwendenden Tarifvertrags
- Wechsel vom öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in ein Tarifbeschäftigtenverhältnis
- Anrechenbare Vorarbeitgeber
- Nachweis von Beschäftigungszeiten
- Besonderheiten bei Wehrdienst, Sonderurlaub etc.
- Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten als Soldat auf Zeit nach ArbPISchG und SVG

Möglichkeiten der Dienstplangestaltung

Für eine sinnvolle und effiziente Personaleinsatzplanung ist er unumgänglich: der Dienstplan. Er soll nach Möglichkeit die individuellen Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen, den dienstlichen und betrieblichen Belangen gerecht werden und dabei noch allen rechtlichen Anforderungen genügen. Oftmals stellt die Dienstplangestaltung somit Vorgesetzte vor ungeahnte Herausforderungen. Unser zweitägiges Seminar vermittelt Ihnen die notwendigen Detailkenntnisse der betreffenden Rechtsvorschriften, einschließlich der Beteiligungsrechte nach dem PersVG / BetrVG / MVG.

Anhand praktischer Übungen zeigt sich, wie Sie sinnvolle und rechtskonforme Dienstpläne aufstellen.

- Tarifrrechtliche und gesetzliche Grundlagen
- Arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen
- Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung
- Kollektivrechtliche Grundlagen
- Begriff, Ziele und Bedeutung des Dienstplans
- Technik der Dienstplangestaltung
- Überprüfung von Dienstplänen im Rahmen praktischer Übungen



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns Dienstpläne als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen anonymisiert sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Wir erörtern diese nach Möglichkeit gemeinsam im Seminar.

>>> ausführliches Programm auf unserer Homepage unter der o. a. Buchungsnummer



Buchungsnummer
LR-BESC

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
24.11.2025



Buchungsnummer
LR-PLAN

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Termin
21. - 22.10.2025

Buchungsnummer
LR-LZAK

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr



Termin
15.09.2025

➔ **Neu**

Langzeitkonten im öffentlichen Dienst für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte

Langzeitkonten (Zeitwertkonten, Langzeitarbeitskonten) sind ein immer wichtiger werdendes Mittel der Mitarbeitendenmotivation und -bindung. Anfallende Überstunden oder Mehrarbeit können auf Wunsch der Beschäftigten für die Verwendung zu einem späteren Zeitpunkt, bis hin zu einem früheren Eintritt in den Altersruhestand, zurückgestellt werden.

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, insbesondere TVöD-Bund / VKA und TV-L stellen hierfür die geeignete tarifvertragliche Basis dar, die jedoch in der Praxis der Personalverwaltungen mittels Dienst- oder Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden müssen.

Das Seminar vermittelt ein grundlegendes Verständnis für Langzeitkonten im öffentlichen Dienst. Als Teilnehmer*in sollen Sie die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für Langzeitkonten verstehen und die Vorteile und Risiken von Langzeitkonten im öffentlichen Dienst bewerten können.

Einführung in das Thema Langzeitkonten

- Definition und Grundlagen von Langzeitkonten
- Vor- und Nachteile für die Arbeitgeberseite und aus Sicht der Beschäftigten (Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung, Freistellungsoptionen)

Rechtliche Rahmenbedingungen

- Gesetzliche Grundlagen und Regelungen
- Tarifvertragliche Regelungen
- Arbeitszeitverordnung
- Absicherung des Wertguthabens, Insolvenzschutz
- Sozialversicherungsrechtliche Vorgaben

Ausgestaltung

- Regelungsmöglichkeiten in Dienst- oder Betriebsvereinbarungen
- Ausgestaltung einzelvertraglicher Regelungen – Anspruch?
- Gutschriften in Zeit oder Geld?
- Überblick über verschiedene Anspar- und Entnahmemöglichkeiten
- Vereinbarung von Höchstgrenzen
- Regelungen zur Auszahlung von Guthaben
- Umgang mit vorzeitigem Ausscheiden

Mitbestimmung des Betriebs-/Personalrats

- Praxistaugliche Lösungen für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Einführung von Langzeitkonten im eigenen Arbeitsumfeld

- Kommunikation und Akzeptanz in der Belegschaft
- Best Practices für die Umsetzung

Buchungsnummer
LR-BVHO

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Homeoffice, Mobiles Arbeiten und Co. Sichere Regelungen durch Dienst- und Betriebsvereinbarungen gestalten

Homeoffice, mobiles Arbeiten und weltweite remote-Tätigkeit sind mittlerweile Arbeitsformen, die für viele Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung nicht mehr wegzudenken sind.

Arbeitgeber haben es ohne Angebote zu ortsunabhängiger Beschäftigung mittlerweile sehr schwer, Fach- und Führungskräfte für sich zu gewinnen oder zu halten. Der öffentliche Dienst hat aufgrund seiner spezifischen Aufgaben oftmals beste Voraussetzungen, diese moderne Form der Arbeit anzubieten.

In diesem Seminar werden die rechtlichen Aspekte, Möglichkeiten, Grenzen und Erfordernisse für Regelungen zum Homeoffice und Mobilem Arbeiten aufgezeigt sowie Aufbau und mögliche Inhalte von Dienst- oder Betriebsvereinbarungen vorgestellt.

Begriffsklärung Telearbeit und Mobiles Arbeiten vs. Homeoffice

Der rechtliche Rahmen von Homeoffice, Telearbeit und Mobilem Arbeiten

- Verfassungsrechtliche Grenzen des Homeoffice und des mobilen Arbeitens: Art. 13 und 14 Grundgesetz (GG)
- Anspruch der Beschäftigten auf Homeoffice
- Direktionsrecht des Arbeitgebers
- Arbeitsschutz bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten (u. a. Arbeitsstättenverordnung, Gefährdungsbeurteilungen etc.)
- Datenschutz, haftungs- und sozialversicherungsrechtliche Fragen
- Tarifrechtliche Vorgaben und Grenzen (z. B. Arbeitszeitregelungen, DigiTV)
- Fragen zu Compliance

Beteiligungsrechte des Betriebs- und Personalrats

Dienst- und Betriebsvereinbarungen zum Homeoffice und Mobilem Arbeiten, u. a.

- Sachliche und persönliche Voraussetzungen für Genehmigung oder Verweigerung von Homeoffice
- Ausstattung und Kostentragung bei Homeoffice
- Haftung, Zutrittsrechte des Arbeitgebers und weiterer Beteiligter
- Ausgestaltung von Leistungskontrollen
- Sicherung des Datenschutzes



Termin
25.09.2025

Das gesetzliche und tarifliche Befristungsrecht in der Praxis der öffentlichen Personalverwaltungen (TzBfG und TVöD-Bund / VKA, TV-L)

Befristete Arbeitsverträge sind auch für Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes in Deutschland ein unverzichtbares Instrument in der Personalverwaltung.

Neben der Notwendigkeit, durch Krankheit, Elternzeit oder Sonderurlaub zeitweise wegfallende Beschäftigte sachgrundbefristet zu ersetzen, sind auch kalendermäßige Befristungen oder Befristungen zur Erprobung innerhalb oder außerhalb bestehender Arbeitsverhältnisse wesentliche arbeitsvertragliche Instrumente eines flexiblen und effektiven Mitarbeitereinsatzes.

Das Seminar zeigt die Möglichkeiten und Bedingungen für befristete Arbeitsverträge nach TzBfG, TVöD-Bund / VKA bzw. TV-L und andere gesetzliche Befristungsmöglichkeiten auf.

Besondere Schwerpunkte sind dabei die Gestaltungsmöglichkeiten und Probleme bei befristeten Arbeitsverträgen.

Schwerpunkte:

- **Gesetzliche Rahmenbedingungen: das Befristungsrecht nach TzBfG**
- **Führung auf Probe und Führung auf Zeit: die ergänzenden tariflichen Regelungen nach TVöD-Bund / VKA und TV-L**
- **Schriftformgebot und die Beendigung von befristeten Arbeitsverträgen**
- **Das Vorbeschäftigungsverbot bei befristeten Arbeitsverträgen – Prüfung nach den Maßstäben des BAG und des BVerfG**
- **Missbrauchskontrolle bei befristeten Arbeitsverträgen – das Ampelschema des BAG**
- **Beteiligungsverfahren bei erneuter / weiterer Befristung und Entfristung**
- **Auswirkungen von Befristungen auf den Urlaubsanspruch sowie die Stufenlaufzeit nach §§ 16, 17 TVöD-Bund / VKA und TV-L unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG bei Wiedereintritt oder Entfristung**

Buchungsnummer
LR-BEFR

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termine
27.03.2025
03.11.2025



Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit

Mutterschutz, Elternzeit und weitere Auszeiten nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz stellen die Personalverwaltungen der öffentlichen Arbeitgeber vor spezifische Fragen.

Das Seminar behandelt die spezifischen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeiten, zeitliche Verteilungsmöglichkeiten, die Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch und die Erfahrungsstufenlaufzeit von Beschäftigten. Zudem werden Fragen einer Unterbrechung von Elternzeiten durch erneuten Mutterschutz oder einer vorzeitigen Beendigung einer Eltern- oder Pflegezeit besprochen.

Mutterschutz – Anwendungsbereich des Gesetzes

- Gesundheitsschutz
- Urlaubsanspruch
- Kündigungsschutz
- Leistungen des Arbeitgebers

Elternzeit

- Anspruch auf Elternzeit
- Fristen und Form bei der Antragstellung
- Vorzeitige Beendigung und Verlängerung der Elternzeit
- Teilzeitarbeit in der Elternzeit
- Kündigungsschutz
- Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch

Pflegezeit im Überblick

- Das Pflegezeitgesetz
- Das Familienpflegezeitgesetz
- Pflegezeit in Konkurrenz zu Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung und Teilzeitbeschäftigung



Buchungsnummer
LR-MUTT

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
24.09.2025

Buchungsnummer
LR-HSBA

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr



Befristete Arbeitsverträge im Hochschul- und Forschungsbereich – das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Befristete Arbeitsverträge spielen im wissenschaftlichen Bereich eine erhebliche Rolle und sind fester Bestandteil der Personalarbeit. Das zugrundeliegende Wissenschaftszeitvertragsgesetz wurde in der Vergangenheit mehrfach geändert. Diese Änderungen werfen immer wieder neue Fragen auf.

Das Seminar setzt sich mit allen Problemen auseinander, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit sich bringt, natürlich unter Beachtung der Regelungen des TzBfG. Dies ist Grundlage eines rechtssicheren Vorgehens bei der Befristung von wissenschaftlichem Personal, aber auch von eng mit ihnen zusammenarbeitenden Nichtwissenschaftlerinnen und Nichtwissenschaftlern.

Rechtsgrundlagen der Befristung

- Gesetzliche Grundlagen (Europarecht, TzBfG, BEEG, WissZeitVG)
- Formvorschriften und Zitiergebot (WissZeitVG, TzBfG)
- Verhältnis von WissZeitVG, TzBfG und Tarifvertrag

Begriffsbestimmungen

- Hochschule und Forschungseinrichtung
- Wissenschaftliches und künstlerisches Personal
- Wissenschaftliche Dienstleistungen
- Wissenschaftliche Hilfstätigkeiten

Befristung nach dem WissZeitVG

- WissZeitVG als Lex specialis
- Geltungsbereich des WissZeitVG
- Befristungen in der ersten Qualifizierungsphase
- Befristung in der „Post-doc-Phase“
- Qualifizierungsziele und angemessene Befristungsdauer
- Anrechnung von Bonuszeiten
- Vertragsverlängerung
- Verlängerung der Höchstbefristungsdauer
- Befristung von studentischen Hilfskräften
- Drittmittelbefristung

Befristung nach dem TzBfG

- Befristung ohne und mit Sachgrund
- Anforderungen an den Sachgrund
- Anzahl zulässiger Befristungen / „Kettenbefristungen“
- Befristung des nichtwissenschaftlichen Personals bei Drittmittelfinanzierung

Allgemeine Vorschriften der Befristung

- Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot
- Weiterbeschäftigung über das Vertragsende hinaus
- Kündigung befristeter Arbeitsverträge
- Entfristungsklage und Klagefrist

Rechte der Arbeitnehmervertretung



Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat am 06.06.2023 den Referentenentwurf zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) vorgestellt und am 14.06.2023 die Verbände- und Länderbeteiligung eingeleitet.
Nach Bekanntgabe des Gesetzes wird dieses Bestandteil unseres Seminars.

Termine
18.02.2025
29.09.2025

Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern

Anwendung des AÜG im öffentlichen Dienst

Ob Grippewelle oder Fachkräftemangel – personelle Engpässe lassen sich häufig auch durch den Einsatz von Fremdpersonal kompensieren. Doch auch beim Einsatz von Leiharbeitnehmenden sind einige rechtliche Hürden zu meistern, Fallstricke zu umgehen und Besonderheiten zu berücksichtigen. Die Rahmenbedingungen hierfür setzt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Hier finden Sie z. B. das Verbot der „Vor-ratserlaubnis“, die Höchstüberlassungsdauer, Equal-Treatment- und Equal-Payment-Regelungen sowie sämtliche Dokumentationspflichten. Verstöße gegen die Vorschriften können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen und hohen Bußgeldern führen.

Auf Grundlage des reformierten AÜG und der aktuellen Rechtsprechung lernen Sie im Seminar die Grundzüge der Arbeitnehmerüberlassung kennen. Sie können Leiharbeit von Arbeits-, Dienst- und Werkverträgen abgrenzen und unterscheiden die Rechtsbeziehungen und Haftungsverhältnisse zwischen Verleiher, Entleiher und Leiharbeitnehmenden, wobei auf die besonderen Problemstellungen im öffentlichen Dienst eingegangen wird. Abschließend werden betriebs- und personalverfassungsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Leiharbeit behandelt.

- Grundzüge des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)
- Rechtsbeziehungen bei Leiharbeitsverhältnissen
- Folgen unrechtmäßiger Arbeitnehmerüberlassung
- Beteiligungsrechte von Betriebs-/Personalrat

>>> ausführliches Programm auf unserer Homepage unter der o. a. Buchungsnummer

Die freie Mitarbeit – Chancen und Risiken

Flexibler Personaleinsatz durch freie Mitarbeiter*innen?

Zur Bewältigung von Fremdarbeiten werden häufig freie Mitarbeiter*innen beschäftigt. Auch im öffentlichen Dienst kommt dieses Arbeitsmodell zum Einsatz: Hochschulen vergeben Lehraufträge an freie Dozentinnen und Dozenten; der Weiterbildungsbe-reich akquiriert seine Referentinnen und Referenten auf dem freien Markt.; Musik-schulen engagieren freie Musiklehrer*innen, etc.

Unter dem Aspekt des flexiblen Personaleinsatzes bietet der Einsatz von freien Mitarbeiter*innen natürlich diverse Chancen, zu beachten sind jedoch auch die Risiken. Der Begriff „Scheinselbstständigkeit“ hat in der Vergangenheit oft dazu geführt, den Einsatz von freien Mitarbeitenden in Frage zu stellen. Häufig ist die Abgrenzung zwischen freier Mitarbeit und festem Arbeitsverhältnis schwierig.

- Einordnung / Erläuterung der Vertragsverhältnisse
- Abgrenzung zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Vermeidung von Fehlern bei der Vertragsgestaltung
- Statusfeststellungsverfahren
- Beispiele für freie Mitarbeit
- Beteiligungsrechte des Betriebs-/Personalrats

>>> ausführliches Programm auf unserer Homepage unter der o. a. Buchungsnummer



Buchungsnummer
LR-LEIH

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
20.11.2025



Buchungsnummer
LR-SELB

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
29.10.2025

Buchungsnummer
LR-KRAN

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termine
11.03.2025
11.11.2025

Rechte und Pflichten im Krankheitsfall und bei Leistungsminderung

Allein arbeitsrechtliche Schritte reichen nicht aus, um Probleme, die sich im Arbeitsleben durch gesundheitliche Einschränkungen von Beschäftigten ergeben, zu lösen. Es ist aber unumgänglich, diese arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zu kennen.

Der Arbeitgeber hat die Aufgabe, verstärkt durch die Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, beim Erkennen von gesundheitlichen Einschränkungen, die zu Belastungen im Arbeitsleben führen können, Hilfe anzubieten. Aber wo sind hier die Grenzen?

Auch bei der Frage, welche Pflichten und Mitwirkungsobliegenheiten Beschäftigte haben, herrscht oft Rechtsunsicherheit. Personalverantwortliche erkennen zwangsläufig, dass der Umgang mit Beschäftigten, die häufig oder langfristig erkranken, eine Herausforderung darstellt.

Das Seminar dient dem Ziel, Rechtssicherheit in solchen Fällen zu schaffen.

Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit

- Pflichten der Beschäftigten bei Abwesenheit
- Veränderung der Attestvorlage-Verpflichtung
- Ärztliche Untersuchung

Entgelt im Krankheitsfall

- Arbeitsunfähigkeit ohne Verschulden
- Fortsetzungs-/Wiederholungserkrankung
- Verschulden Dritter
- Krankengeldzuschuss
- Darlegungs- und Beweislast

Pflichten und Möglichkeiten des Arbeitgebers bei Leistungsminderung

- Fehlverhalten der Beschäftigten
- Erweiterte Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Verweigerung der Entgeltfortzahlung
- Die besonderen Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten
- Bedeutung des betrieblichen Eingliederungsmanagements



Krankheitsbedingte Kündigung im öffentlichen Dienst – geht das?

Es soll alles getan werden, um eine Kündigung wegen Krankheit zu verhindern. Dieser Grundsatz manifestiert sich vor allem in den Vorschriften zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, in § 241 Abs. 2 BGB oder im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Im öffentlichen Dienst wird eine solche Kündigung zudem durch Regelung zur ordentlichen Unkündbarkeit erschwert, natürlich auch durch die Beteiligung der Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung oder des Integrationsamts. Was aber, wenn die Anzahl der Fehlzeiten bzw. der Umfang der gesundheitlichen Einschränkung aus Sicht des Arbeitgebers unzumutbar werden und wann ist dies tatsächlich der Fall?

Im Seminar werden alle diese Fragen angesprochen, wie auch viele weitere Probleme in diesem Zusammenhang. Es wird dargestellt, was der Arbeitgeber tun kann, wenn die Situation aus seiner Sicht untragbar geworden ist, zeigt aber auch die Probleme auf.

- Voraussetzungen für eine Kündigung wegen Krankheit
- Die 3-Stufen-Prüfung des Bundesarbeitsgerichts
- Arbeitsplatzertahl / Grenzen der Weiterbeschäftigung
- Die Bedeutung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Besondere Kündigungsschutzbestimmungen
- Darlegungs- und Beweislast
- Beteiligungsrechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 II SGB IX) – rechtliche Anforderungen, Probleme und Chancen

Bei Störungen aufgrund krankheitsbedingter Einschränkungen soll der Arbeitgeber nicht zuerst an die Möglichkeit der Trennung denken, sondern im Gegenteil alles dafür tun, dass es nicht soweit kommt. Deshalb gibt das SGB IX den Arbeitgebern die Verpflichtung auf, bei Vorliegen der Voraussetzungen den Arbeitnehmer*innen Hilfe anzubieten, um diese Störungen zukünftig zu vermeiden. Der Erhalt des Arbeitsplatzes und der Gesundheit soll das oberste Ziel sein.

Diese sozialrechtliche Vorgabe hat auch erheblichen Einfluss in arbeitsrechtlichen Bereichen erlangt, sicher mehr, als die Verfasser des Gesetzes gewollt haben. Dies gilt vor allem bei krankheitsbedingten Kündigungen. Eine ordnungsgemäße Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements bringt dem Arbeitgeber daher in vielen Bereichen Sicherheit und auch Vorteile.

- Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
- Inhalt und Beteiligte des BEM
- Voraussetzungen des § 167 II SGB IX
- Anforderungen an ein ordnungsgemäßes BEM
- Einladungsschreiben
- Datenschutzrechtliche Anforderungen
- Möglichkeiten und Grenzen der Beteiligung von Betriebs- und Personalräten
- Rechtliche Auswirkungen einer nicht ordnungsgemäßen Durchführung
- Betriebliche Abläufe / Möglichkeiten im BEM
- Grenzen des BEM / Beendigung des BEM
- Beispiele für Dienst-/ Betriebsvereinbarungen

Buchungsnummer
LR-KÜKR

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termine
12.03.2025
12.11.2025



Buchungsnummer
LR-BEMA

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termine
13.03.2025
13.11.2025

Die Schwerbehinderung im Arbeitsrecht von der Bewerbung bis zur Kündigung (SGB IX)

Was muss ich im Bewerbungsverfahren beachten?
 Welche besonderen Rechte haben schwerbehinderte Beschäftigte?
 Wann muss ich die Schwerbehindertenvertretung einschalten?
 Welche Rechte hat diese?
 Unter welchen Umständen kann ich mich von schwerbehinderten Beschäftigten trennen und was ist dabei besonders zu beachten?

Vom Einstellungsverfahren bis hin zur Kündigung gelten für Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung besondere Schutzrechte, sodass sich im Zusammenhang mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen viele rechtliche Fragen stellen, die in diesem Seminar behandelt werden.
 Welche Folgen haben Fehler des Arbeitgebers im Verfahren?

Prüfpflicht des Arbeitgebers im Bewerbungsverfahren (§ 164 SGB IX)

Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch im öffentlichen Dienst (§ 165 SGB IX)

Schutzpflichten des Arbeitgebers während der Beschäftigung

- Benachteiligungsverbot
- Mehrarbeit für schwerbehinderte Menschen
- Der Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung
- Gesteigerte Fürsorgepflichten

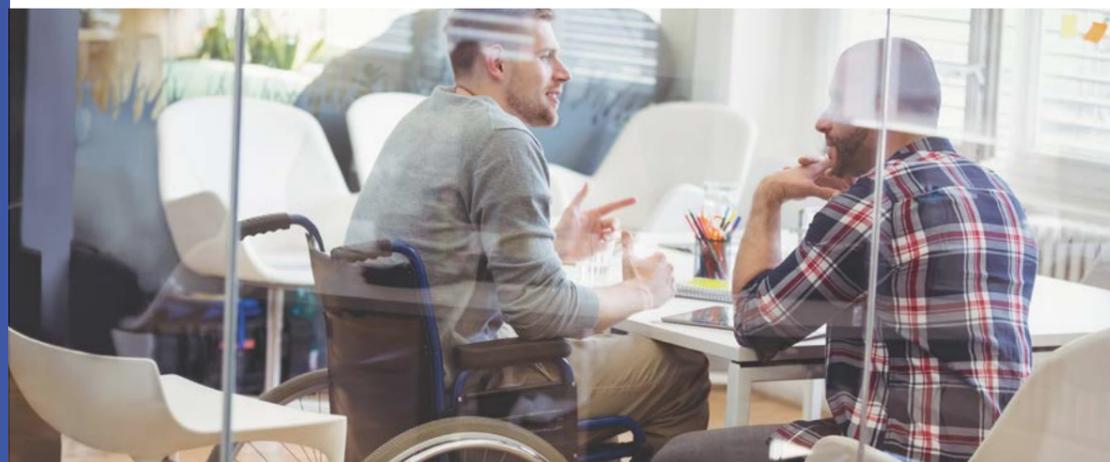
Begegnung von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis

- Prävention (§ 167 I SGB IX)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 167 II SGB IX)
- Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung

Zusatzurlaub

Kündigungsschutz

Besonderheiten bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch EU-Rente



Buchungsnummer
LR-SCHW

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
25.09.2025

➔ **Neu**

AGG, Hinweisgeberschutz und Beschwerdesysteme – Falle oder ein wichtiges Instrument für Arbeitgeber?

In den letzten Jahren hat der Gesetzgeber mit dem AGG, dem Hinweisgeberschutzgesetz und vielfältigen Beschwerdeportalen eine Vielzahl an Instrumenten geschaffen, die nicht leicht zu durchschauen sind.
 Wir schlagen eine Schneise in den Dschungel und sehen uns an, wie Sie rechtssicher mit den neuen Rechten und Pflichten umgehen.

Dabei klären wir aus Sicht von Praktikern:

- **Anwendungsbereich**
- **Wie unterscheiden sich AGG, Hinweisgeberschutz, Beschwerdesystem und Co.?**
- **Wie wird ein Schutzniveau rechtssicher gewährleistet?**
- **Umsetzung**
- **Was geschieht, wenn es passiert ist – Umgang mit Beschwerden und Klagen**
- **Welche Tricks und Fallen sind zu beachten?**
- **Intern oder extern – wie sollte man die rechtlichen Vorgaben umsetzen?**
- **Einmal ist nicht genug – wie wird eine Inhouse-Kompetenz sichergestellt?**
- **Welche Rechtsprechung besteht und wo sind Unsicherheiten?**
- **Beteiligungsrechte der Personalvertretungen**
- **Ausblick**
- **Welche Entwicklungen sind in den nächsten Jahren zu erwarten?**

„Low-Performer“ und „Schlechtleister“ – was tun?

Wie geht man mit Beschäftigten um, die nicht mehr die Leistungen erbringen, die man von ihnen erwartet?

Wie erfolgt eine gezielte Ansprache, wie können sensible Situationen rechtlich zutreffend und fair bewertet werden?

Welche personalpolitischen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen kann der Arbeitgeber ergreifen, um diese schwierige Situation zu lösen, um bestenfalls einen Turnaround zu schaffen oder schlimmstenfalls das Arbeitsverhältnis rechtssicher zu beenden?

Diese Fragestellungen, die wohl jede Führungskraft und auch jede Personalerin und jeder Personaler kennt, werden in diesem Seminar umfassend erörtert.
 Ziel ist es, Wege für ein strategisches und rechtssicheres Vorgehen aufzuzeigen, das sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch die der Arbeitgeberseite wahrt.
 Die aktuelle Rechtsprechung des BAG wird dabei umfassend erörtert.

Hilfen zur Identifizierung von Schlechtleistungen und Defiziten

- Anlassgespräche, Beurteilungsrunden, Zielvereinbarungen, Testverfahren
- Orientierungs- und Kritikgespräch mit Low Performern

Möglichkeiten des Arbeitgebers

Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit leistungsschwachen Mitarbeitenden

- Trennungsgespräch für eine einvernehmliche Trennung
- (Änderungs-)Kündigung wegen anhaltender Leistungsmängel

Beteiligungsrechte der Personalvertretungen

Fragen der Teilnehmer*innen

Buchungsnummer
LR-HGBE

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
12.05.2025



Buchungsnummer
LR-LOWP

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
19.02.2025

Das Disziplinarrecht im Arbeitsverhältnis

Ermahnungen, Abmahnung und Kündigungen im öffentlichen Dienst

Auch im öffentlichen Dienst ist die Aussprache von Ermahnungen, Abmahnungen oder Kündigungen insbesondere bei groben Fehlverhalten von Beschäftigten notwendig, teilweise auch auf Druck und zum Schutz der Belegschaft.

Das Seminar erläutert die Grundlagen zum Disziplinarrecht für die tarifbeschäftigten Arbeitnehmer*innen und zeigt anhand konkreter Vorfälle und Situationen die möglichen Handlungsalternativen zu Ermahnung, Abmahnung oder Kündigung bis hin zur fristlosen (außerordentlichen) Kündigung auf. Schwerpunkt ist die Diskussion zur Auswahl der geeigneten Reaktionsmöglichkeiten als Arbeitgeber, welche Maßnahmen (z. B. Anhörung) zur Vorbereitung durchgeführt werden müssen und inwieweit die Arbeitnehmervertretungen (Personal- und Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen sowie Gleichstellungsbeauftragte) zu beteiligen sind.

Abgrenzung arbeitsrechtlicher Sanktionsmaßnahmen / Rechtsgrundlagen

Abmahnungsgründe aus der Praxis, z. B.

- Nichtanzeige oder Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit („Blaumachen“)
- Intensive Nutzung des Internets für private Zwecke trotz Verbot oder Einschränkung
- Gängeln der Kolleginnen und Kollegen (Mobbing)

Inhalte einer Abmahnung und rechtlich zulässige bzw. notwendige Formulierungen

Anhörungsfrist vor Aufnahme in die Personalakte

Beteiligungsrechte von Personalvertretungen

Voraussetzungen einer ordentlichen Kündigung

Verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigung

Die außerordentliche Kündigung

- Voraussetzungen
- Einzelfälle aus der Rechtsprechung
- Einschränkung der Kündigungsmöglichkeiten durch besondere Schutzvorschriften
- Aktuelle Rechtsprechung und Beispielfälle

Möglichkeiten und Besonderheiten der Änderungskündigung

Buchungsnummer
LR-DISZ

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Termin
09. - 10.09.2025

Vorsicht Fallen!

Rechtliches Vorgehen bei Kündigungen im öffentlichen Dienst

Will ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis kündigen, stellt sich eine fast schon unübersehbare Fülle von Hürden, die zu beachten sind und deshalb häufig als unüberwindbar angesehen werden. Dies gilt erst recht im öffentlichen Dienst. Gremienbeteiligung, Kündigungserklärung, Kündigungszugang, Kündigungsberechtigung, Kündigungsschutz und, und, und...

Das Seminar zeigt auf, welche Fragestellungen im Rahmen von Kündigungen beachtet werden müssen, um wirksame Kündigungen auszusprechen.

Die Vorbereitung der Kündigung

- Kündigungserklärung
- Kündigungsberechtigung
- Form und Zugang
- Kündigungsfristen
- Kündigung innerhalb der ersten 6 Monate (Probezeit)
- Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und Ultima-Ratio-Prinzip
- Verhaltens-, personen-, betriebsbedingte Kündigung
- Verdachts- und Druckkündigung
- Präventionsverfahren bei der Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter*innen

Die außerordentliche „fristlose“ Kündigung

- Anforderungen an den „wichtigen Grund“
- Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses
- Verhältnismäßigkeit und Interessenabwägung
- Zwei-Wochen-Frist, sonstige Formalien

Der besondere Kündigungsschutz

- Schwerbehindertenrecht
- Mutterschutz / Elternzeit
- Personal- und Betriebsratsschutz
- Tarifliche Kündigungsbeschränkungen
- Beteiligung von Personal-/Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragten, Integrationsamt
- Überblick über den Kündigungsschutz
- Der Kündigungsschutzprozess

Buchungsnummer
LR-KÜND

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Termin
04. - 05.02.2025



Ohne Anwalt vor das Arbeitsgericht – Prozessvertretung in 1. Instanz

Arbeitgeber können sich in erster Instanz vor dem Arbeitsgericht selbst vertreten. Man sollte das Arbeitsrecht aber nicht unterschätzen. Die Kenntnis von Vorgaben des Prozessrechts sind unentbehrlich. Man muss wissen, wie ein Prozess abläuft, was zu beachten ist und wo besondere Gefahrenquellen liegen. Häufig sind vernünftige Vergleiche nicht nur aus wirtschaftlicher Sicht, sondern auch aus rechtlicher Sicht unumgänglich, z. B. bei Streitigkeiten um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Das Seminar bereitet Sie auf die eigene Prozessführung in erster Instanz vor bzw. hilft Ihnen bei Ihrer Entscheidung, einen Prozess selbst zu führen oder sich vertreten zu lassen.

Aufbau von Arbeitsgerichtsbarkeit und Verfahren

Güteverfahren

Kammertermin

Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens

Eigene Prozessvertretung: Vor- und Nachteile

Kosten

Vorbereitung des Gerichtstermins

Sachverhaltsfeststellung

Beteiligung von Gremien (z. B. die Personalvertretung)

Darlegungs- und Beweislast bei den verschiedenen Fallgruppen

Verhalten vor Gericht

Taktik

Beweisaufnahme

Gütliche Einigung



Beamtenrecht

Im Beamtenrecht kommt es aufgrund der Vielzahl gesetzlicher Regelungen immer wieder zu Fallgestaltungen, die die tägliche Entscheidungspraxis der Mitarbeiter*innen in den öffentlichen Verwaltungen erschweren.

Umso wichtiger ist es, notwendige Rechtskenntnisse zu erlangen oder vorhandenes Wissen in allen entscheidungsrelevanten Bereichen aufzufrischen und zu vertiefen.

Wichtige Themen

- Auswahlverfahren
- Einstellung und Beförderung
- Rechte und Pflichten
- Disziplinarmaßnahmen

Unsere Seminare

- vermitteln einen umfassenden Gesamtüberblick über das Beamtenrecht von der Ernennung bis zur Beendigung
- sind praxisorientiert: Ihre Fragen, Fälle und Anliegen stehen im Vordergrund
- geben Ihnen durch unser umfangreiches Spezial- und Erfahrungswissen Rechtssicherheit bei Ihren täglichen Arbeitsvorgängen

Ein weiterer wichtiger Teil des Beamtenrechts umfasst die **Dienstpostenbewertung**. Erläuterungen und Seminare hierzu finden Sie auf den **Seiten 33-35**.



Buchungsnummer
LR-BPSB

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)



Termin
05. - 06.05.2025

Beamtenrecht kompakt

Gut geschult für eine souveräne und rechtssichere Sachbearbeitung im Beamtenrecht

Sie benötigen praxisorientierte Tipps für Ihre täglichen Herausforderungen im Beamtenrecht?

In unserem Seminar wird Ihnen neben grundsätzlichen Themen wie der Ernennung von Beamtinnen und Beamten und den Rechten und Pflichten auch der Umgang mit schwierigen Situationen wie z. B. der Dienstunfähigkeit vermittelt. Dabei berücksichtigen wir die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs.

Als Sachbearbeiter*in für Beamtenrecht erfahren Sie, was Sie beispielsweise bei der Neuregelung des Gesetzes zur Beschleunigung von Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften beachten müssen.

Das Seminar vermittelt Ihnen einen breiten Überblick über die grundlegenden Themen des Beamtenrechts und bietet Ihnen gleichzeitig Raum, eigene Fragen mit der Referentin und den anderen Teilnehmenden zu diskutieren. Sie werden feststellen, dass die „trockene“ Materie des Beamtenrechts auch lebendig und anschaulich vermittelt werden kann.

Wir orientieren uns an den beamtenrechtlichen Regelungen des Bundes.

Arten der Beamtenverhältnisse

Einstellung und Beförderung unter Berücksichtigung von Art. 33 II GG

- Inhalt und typische Mängel in Anforderungsprofilen
- Die Berücksichtigung der dienstlichen Beurteilung
- Vorstellungsgespräch – Hilfskriterium, strukturiertes Interview, Dokumentation

Nichtige und rücknehmbare Ernennung

Die Probezeit der Beamtinnen und Beamten

Versetzung, Abordnung und Umsetzung

Rechte und Pflichten der Beamten

- Ausübung von Nebentätigkeiten
- Urlaubsrecht
- Arbeitszeit
- Teilzeit
- Unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst
- Haftung der Beamten

Disziplinarmaßnahmen

- Vom Verweis bis zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis
- Das Disziplinarverfahren
- Beispiele für Dienstpflichtverletzungen

Dienstunfähigkeit

- Die Anforderungen an die ärztliche Untersuchung
- Suchpflicht nach anderen Verwendungsmöglichkeiten
- Reaktivierung

Personalauswahl und Stellenbesetzung in der öffentlichen Verwaltung

Auswahlverfahren im öffentlichen Dienst unterscheiden sich wesentlich von denen in der Wirtschaft. Der Dienstherr bzw. öffentliche Arbeitgeber hat allein nach den Kriterien der Leistung, Eignung und Befähigung zu entscheiden und dies muss transparent und nachvollziehbar sein.

Das Seminar gibt einen Überblick über die Rechtsfragen der Personalauswahl und -einstellung sowohl im Beamten- als auch im Tarifbereich.

Behandelt wird das Stellenbesetzungsverfahren von der Stellenausschreibung, über die Ausschärfung der dienstlichen Beurteilung bis hin zur Dokumentation der Auswahlentscheidung. Dabei werden typische Fragestellungen geklärt, z. B. wie beeinflussen konstitutive und allgemein beschreibende Anforderungen das Auswahlverfahren und gibt es Fälle, in denen sofort ein Auswahlgespräch geführt werden darf.

Art. 33 Abs. 2 GG

- Organisationsgrundscheidung des Dienstherrn – förderliche oder nicht förderliche Stellenbesetzung

Anforderungsprofil und Ausschreibung

- Abgrenzung von allgemeinen beschreibenden und konstitutiven Anforderungsprofilen
- Dienstpostenbezogene Kriterien im Anforderungsprofil
- Kritische Formulierungen nach dem AGG

Der Abbruch des Auswahlverfahrens

- Beispiele für sachgerechte Gründe für den Abbruch
- Rechtsschutzmöglichkeiten gegen den Abbruch
- Kein Schadensersatz bei rechtmäßigem Abbruch

Dienstliche Beurteilung als wesentliche Entscheidungsgrundlage

- Vergleichbarkeit von dienstlichen Beurteilungen
- Aktualität von Regel- und Anlassbeurteilungen
- Ausschärfung der dienstlichen Beurteilung
- Berücksichtigung von Vorbeurteilungen
- Fiktive Laufbahnnachzeichnung z. B. bei freigestellten Betriebs-/Personalräten

Auswahlgespräche und Assessment Center

- Verzicht auf Einladung schwerbehinderter Menschen
- Auswahlgespräch auch als Videokonferenz?

Verfahrensfragen

- Beteiligungserfordernisse
- Anforderungen an die Dokumentation der Auswahlentscheidung
- Negativmitteilung an unterlegene Bewerber*innen
- Wartepflichten

Rechtsschutzmöglichkeiten von unterlegenen Bewerber*innen

Buchungsnummer
LR-BSTE

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)



Termin
07. - 08.05.2025



Anforderungsprofile erstellen: Diese Punkte sind im öffentlichen Dienst zu berücksichtigen

Um ein transparentes und chancengleiches Verfahren zu gewährleisten, muss der öffentliche Arbeitgeber zwingend ein Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle erstellen.

Aber wie transparent ist ein Anforderungsprofil, in dem die berühmt-berüchtigte „Teamfähigkeit“ gefordert oder das Merkmal der „Ambiguitätstoleranz“ genannt wird? Welche Probleme können sich ergeben, wenn der Arbeitgeber Mitarbeitende für ein „junges, hochmotiviertes und zukunftsorientiertes Team“ sucht? Oder kann der Arbeitgeber auf die Einladung schwerbehinderter Menschen zum Vorstellungsgespräch verzichten, wenn sie die im Anforderungsprofil geforderte Qualifikation nicht besitzen?

In unserem Seminar beleuchten wir das Thema des Anforderungsprofils aus Sicht der Bestenauslese und des AGG, damit Sie die größte Herausforderung rechtssicher meistern, kompetentes und hoch motiviertes Personal zu gewinnen.

Der Begriff des Anforderungsprofils

- Ziele, Funktion und Anwendungsbereiche von Anforderungsprofilen
- Erstellung des Anforderungsprofils anhand des konkreten Dienstpostens?
- Verknüpfung von Anforderungsprofilen aus Stellenbeschreibungen

Bedeutung des Anforderungsprofils für das Auswahlverfahren

- Verbindlichkeit des Anforderungsprofils
- Keine Bewerberin und kein Bewerber erfüllt das Anforderungsprofil – was nun?

Inhalte des Anforderungsprofils

- Konstitutive und allgemein beschreibende Merkmale
- Notwendigkeit der klaren Gliederung von Anforderungsprofilen
- Bedeutung von Formulierungen wie z. B. „erwünscht“ oder „bevorzugt berücksichtigt“
- AGG-konforme Formulierungen

Unzulässige Anforderungsprofile

- Zuschneiden eines Anforderungsprofils auf bestimmte Bewerber*innen
- Folgen eines unzulässigen Anforderungsprofils

Zeitpunkt der Erstellung des Anforderungsprofils

Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bei der Erstellung von Anforderungsprofilen

Praktische Übungen:
Erstellung und Überprüfung von gerichtsfesten Anforderungsprofilen

Aktuelle Rechtsprechung zum Beamtenrecht

In diesem Seminar wird die aktuelle Rechtsprechung zum Beamtenrecht und deren Bedeutung für die behördliche Praxis dargestellt. Darüber hinaus informieren wir über gesetzliche Änderungen, wie dem Gesetz zur Beschleunigung von Disziplinarverfahren in der Bundesverwaltung.

Das Auswahlverfahren

- Anforderungsprofil – konstitutiv / allgemein beschreibend
- Organisationsgrundscheidung – förderliche Besetzung oder Versetzung ohne Förderung
- Ausschluss aus dem Auswahlverfahren bei Disziplinarverfahren oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit
- Der Abbruch des Auswahlverfahrens
- Aktualität von Regel- und Anlassbeurteilungen
- Fragebogen im Auswahlgespräch = Personalfragebogen

Die dienstliche Beurteilung

- Probezeitbeurteilung
- Anlassbeurteilung nur noch ausnahmsweise zulässig
- Begründung von Leistungsansprüchen in der Anlassbeurteilung
- Beurteilungsinhalt: Nebentätigkeit
- Plausibilisierung des Gesamturteils
- Arithmetische Ermittlung der Gesamtnote nun doch statthaft?

Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn

Der Anspruch auf amtsangemessene Verwendung

Die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand bei Dienstunfähigkeit

- Arbeitsplatzkonflikt als Ursache für Dienstunfähigkeit
- Anforderungen an die Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung
- Rechtsschutz gegen Untersuchungsaufforderungen
- Zulässigkeit von vorbereitenden Untersuchungen
- Folgen der Verweigerung einer amtsärztlichen Untersuchung
- Anforderungen an die Wiederherstellung der Dienstfähigkeit bei Reaktivierung
- Schadensersatz bei verzögerter Reaktivierung

Das Disziplinarverfahren

- Die Bemessung der Disziplinarmaßnahme – Berücksichtigung des Verteidigungsverhaltens
- Die Bedeutung des Disziplinarverfahrens für das Auswahlverfahren



Buchungsnummer
LR-BHSF

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Beamtenrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Das Beamtenrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen weist einige Besonderheiten im Vergleich zu anderen Verwaltungen auf. Hier ist zum Beispiel die Akademische Freiheit oder die Berufung auf Zeit bei Tenure-Track zu nennen. Diese Besonderheiten sind darauf ausgerichtet, die Unabhängigkeit der Forschung und Lehre zu gewährleisten und eine Atmosphäre zu schaffen, die die intellektuelle Freiheit fördert.

Unser Seminar bietet Ihnen wertvolle Einblicke in die besonderen rechtlichen Aspekte, die Ihre tägliche Arbeit prägen. Von der Personalgewinnung bis zur Ruhestandsversetzung – erfahren Sie, wie Sie rechtssicher agieren und dabei die Besonderheiten des Beamtenrechts berücksichtigen können.

→ Hinweis:

Das Beamtenrecht im Professorenbereich ist nicht Gegenstand des Seminars.

Auswahlverfahren nach Art. 33 II GG

- Anforderungsprofil – konstitutiv oder allgemein beschreibend
- Ausschluss aus dem Auswahlverfahren mangels Eignung
- Der Abbruch des Auswahlverfahrens
- Dokumentation der Auswahlentscheidung

Die Probezeit

Das Beamtenverhältnis

- Das Beamtenverhältnis auf Zeit in besonderen Fällen nach Gesetz, z. B. Akademische Räte, Oberräte, Juniorprofessoren
- Keine Anwendung von Laufbahnrecht, einstweiligem Ruhestand, Probezeit
- Gesetzlich bestimmte Dauer und automatisches Ende
- Verlängerungsmöglichkeiten
- Persönliche Voraussetzungen der Berufung
- Staatsangehörigkeit – Ausnahmen möglich
- Beförderungen unter Berücksichtigung von Art. 33 Abs. 2 GG
- Unvereinbarkeit der Zulassung zur Rechtsanwaltschaft mit der Verbeamtung auf Lebenszeit
- Konkurrentenstreitverfahren – Begründungspflicht bei Hausberufungen

Rechte und Pflichten im Beamtenverhältnis

- Nebentätigkeiten
- Annahme von Belohnungen und Geschenken
- Urlaub in der vorlesungsfreien Zeit

Die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand bei Dienstunfähigkeit

- Anforderungen an die amtsärztliche Untersuchung
- Pflichten von Beamtinnen und Beamten bei der amtsärztlichen Untersuchung
- Anderweitige Verwendung

Dienstpfllichtverletzungen

Kurze „Gebrauchsanweisung“ für das Beamten- und Tarifrecht

Welche Ähnlichkeiten und Unterschiede gibt es zwischen Beamten*innen und Tarifbeschäftigten?

Wenn Sie gerade eine Führungsaufgabe übernommen haben oder als Personalsachbearbeiter*in aus der Wirtschaft in den öffentlichen Dienst gewechselt sind, stellen Sie sich diese Frage vielleicht häufiger.

In unserem Seminar geben wir Ihnen einen ersten praxisorientierten Überblick über die wesentlichen Grundlagen des Beamten- und Tarifrechts und stellen die beiden Beschäftigtengruppen direkt gegenüber.

Personalauswahl

- Anwendung von Art. 33 Abs. 2 GG – für Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte?
- Konkurrenz im Auswahlverfahren von Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten
- Gilt die Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Menschen auch für Beamtinnen und Beamte?

Begründung eines Beamten- und Arbeitsverhältnisses

- Ernennung von Beamtinnen und Beamten
- Der Abschluss von Arbeitsverträgen insbesondere befristeter Arbeitsverträge

Pflichten von Beamtinnen und Beamten sowie von Tarifbeschäftigten

- Nebentätigkeiten
- Annahme von Belohnungen und Geschenken
- Haftungsvoraussetzungen

Arbeitszeitregelungen

Arbeits- und Dienstunfähigkeit

Urlaubsrecht – die Unterschiede liegen im Detail

- Übertragung von Urlaub
- Urlaub und Teilzeit
- Abgeltung des Urlaubsanspruchs bei Ausscheiden nach langer Krankheit

Dienstunfähigkeit und Kündigung bei Krankheit

- Anforderungen an die ärztliche Untersuchung
- Wie weit geht die Pflicht, nach anderen Arbeitsplätzen zu suchen?

Verhaltensbedingte Kündigung und Disziplinarverfahren

- Ermahnung und Abmahnung bei Tarifbeschäftigten
- Abmahnung auch bei Beamtinnen und Beamten?
- Dürfen Vorermittlungen vor einem Disziplinarverfahren durchgeführt werden?

Buchungsnummer
LR-BVER

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)



Termin
25.11.2025

Termin
12. - 13.11.2025

Buchungsnummer
LR-BDIS

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)



Disziplinarmaßnahmen bei Beamtinnen und Beamten

Die Disziplinarmaßnahmen gegen Beamtinnen und Beamte bewegen sich auf einem stabil niedrigen Niveau. Aber gerade weil Disziplinarverfahren häufig nicht zum Alltagsgeschäft gehören, fühlen sich die Sachbearbeiter*innen unsicher.

In unserem Seminar geben wir Ihnen einen Überblick über die beamtenrechtlichen Dienstpflichten, die verschiedenen Disziplinarmaßnahmen sowie die Grundlagen des behördlichen Disziplinarverfahrens vom ersten Verdachtsmoment über die Möglichkeiten der behördlichen Ermittlungen bis hin zur Abschlussverfügung.

Das Seminar richtet sich an Interessierte ohne Vorkenntnisse, die sich einen ersten Überblick verschaffen wollen, und an solche, die ihre Kenntnisse auffrischen möchten. Es orientiert sich am Disziplinarrecht des Bundes und berücksichtigt die Änderungen durch die Disziplinarreform zum 01.04.2024.

Allgemeine Grundsätze des Disziplinarverfahrens

- Legalitätsprinzip
- Einschränkungen des Disziplinarverfahrens bei Straf-/Bußgeldverfahren
- Aussetzungsmöglichkeiten
- Maßnahmeverbot infolge von Zeitablauf

Das behördliche Disziplinarverfahren

- Anforderungen an die Einleitungsverfügung
- Das Ermittlungsverfahren
- Rechte des Beamten im Disziplinarverfahren, z. B. Teilnahme an Zeugenvernehmungen
- Beweismittel und Beweisverwertungsverbote

Überblick über begleitende Maßnahmen

- Verbot der Führung der Amtsgeschäfte
- Dienstenthebung und Einbehaltung der Bezüge
- Umsetzung, Hausverbot

Die Disziplinarmaßnahmen

- Die einzelnen Disziplinarmaßnahmen: Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge etc.
- Zweistufentheorie zur Feststellung der richtigen Disziplinarmaßnahme
- Gebot der Gleichbehandlung vergleichbarer Fälle
- Milderungsgründe, z. B. überlanges Disziplinarverfahren
- Konsequenzen der unterschiedlichen Disziplinarmaßnahmen für Personalentscheidungen, z. B. für Beförderungen

Typische Dienstpflichtverletzungen

- Vernachlässigung dienstlicher Aufgaben
- Störung des Betriebsfriedens
- Pflichtverletzungen im Vorgesetzten-/Untergebenenverhältnis
- Verletzung der Wahrheitspflicht
- Schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst

Termin
03. - 04.06.2025

Die Dienstunfähigkeit der Beamtinnen und Beamten

Immer mehr Beamtinnen und Beamte werden wegen der Belastung im Job dienstunfähig. Nach dem Versuch, die hohe Zahl der Frühpensionierungen durch gesetzliche Änderungen zu reduzieren, nimmt sie in den letzten Jahren wieder deutlich zu. Diese Entwicklung wirft ein Schlaglicht auf ein Thema, das in den letzten Jahren in den Hintergrund gerückt war.

In unserem Seminar beschäftigen wir uns mit der Frage, welche anderweitigen Tätigkeiten Beamtinnen und Beamten übertragen werden können, welche Anforderungen an die Aufforderung zur ärztlichen Untersuchung zu stellen sind und welche Konsequenzen entstehen, wenn Beamtinnen und Beamte der Aufforderung nicht Folge leisten.

Der Begriff der Dienstunfähigkeit

- Allgemeine Dienstunfähigkeit
- Vermutete Dienstunfähigkeit
- Leistungsminderung

Verfahren zur Feststellung der Dienstunfähigkeit

- Anforderungen an die Aufforderung zur ärztlichen Untersuchung
- Die Mitwirkungspflichten der Beamtinnen und Beamten an der ärztlichen Untersuchung
- Abwehrmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten gegen die Aufforderung zur amtsärztlichen Untersuchung
- Folgen der Verweigerung der amtsärztlichen Begutachtung
- Bedeutung von amtsärztlichen Gutachten im Verhältnis zu privatärztlichen Attesten

Rehabilitation vor Versorgung

- Vorrang der anderweitigen Verwendung – Umfang der Suchpflicht
- Begrenzte Dienstunfähigkeit
- Anforderungen an die Dokumentation der Suchpflicht
- Reaktivierung der Beamtinnen und Beamten

Besondere Rechte und Pflichten der Verfahrensbeteiligten

- Vorläufige Dienstenthebung
- Unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst

Sonstige Themen in Zusammenhang mit der Dienstunfähigkeit

- Nebentätigkeiten
- Anzeige- und Nachweispflichten
- Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand
- Beteiligung der Personalvertretung bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand



Buchungsnummer
LR-BDUN

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
23.09.2025

Außerdem bieten wir **Inhouse-Veranstaltungen** zu folgenden Themen an:

Seminar	Thema
OR-ARKI	Aktuelles kirchliches Arbeitsrecht im Überblick
OR-ARPF	Arbeits- und Tarifrecht in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (TVöD BT-K, BT-B)
OR-AOKT	Der Tarifvertrag der AOK oder IKK als arbeitsrechtliche Grundlage
OR-AVRT	Die AVR-Caritas / Diakonie und den BAT-KF juristisch korrekt anwenden
OR-BBEU	Dienstliche Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten korrekt vornehmen
OR-MAVR	Die Rechte der Mitarbeitervertretung
OR-NEBE	Arbeiten neben der Arbeit – Nebentätigkeiten im öffentlichen und kirchlichen Dienst
OR-SPAR	Der TVöD-S als arbeitsrechtliche Grundlage im Sparkassenbereich

Kontakt



Anne Lisiak
Inhouse-Veranstaltungen
06661 9603-14
inhouse@piw-beratung.de

Mit einem
Klick
zu den ausführlichen
Programmen:
[www.piw-beratung.de/
seminare/
seminarkalender](https://www.piw-beratung.de/seminare/seminarkalender)

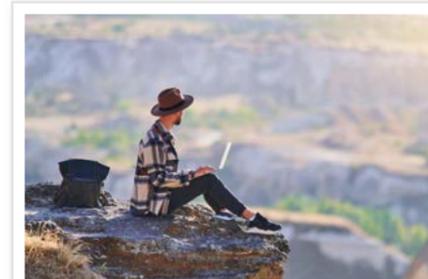


Kennen Sie
schon unseren
Newsletter?



Newsletter Juni 2024

Bewerbungsanspruch bei befristeten Stellen |
Talentmanagement speziell für den öD |
Eingruppierung von Service Agent am Flughafen



Newsletter April 2024

PIW SommerCamp | Reform des WissZeitVG |
KI-Tools im Recruiting | Gestaltung von Change
Prozessen | Besonderheiten bei der Kündigung
schwerbehinderter Menschen



Newsletter Februar 2024

Trends im Recruiting | Stufenzuordnung bei
Herabgruppierung | Sachgrundlose Befristung |
Verwendung von Bildmaterial und Auskunfts-
erteilung laut DS-GVO

* Stand: August 2024

Immer die neuesten Infos

Gesetzesänderungen, aktuelle Urteile, tarifliche Neuerungen
und aktuelle Themen speziell für den öD

➔ **Anmeldung unter:** <https://www.piw-beratung.de/service/newsletter>

Geschäftsbedingungen

Geltungsbereich

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle durchgeführten Veranstaltungen und Maßnahmen der PIW Training & Beratung GmbH. Abweichende allgemeine Geschäftsbedingungen des Kunden werden nicht anerkannt, es sei denn, der Anbieter stimmt ihrer Geltung ausdrücklich schriftlich zu.

Anmeldung / Auftragserteilung

Die Anmeldung oder Auftragserteilung kann per Post, Fax, E-Mail oder online über unsere Webseite erfolgen. Sie erhalten von uns eine Bestätigung in Textform, die Anmeldung wird durch diese rechtsverbindlich. Ein mit der Anmeldung reservierter Seminarplatz ist übertragbar. In diesem Fall teilen Sie uns bitte den vollen Namen der/des „Ersatzteilnehmenden“ mit, damit Seminarunterlagen und Teilnahmebescheinigung auf den entsprechenden Namen ausgestellt werden können.

Jede von uns bestätigte Anmeldung zu einem offenen Seminar (online oder präsent) berechtigt zur Teilnahme **einer** Person. Nehmen am Termin der Veranstaltung mehrere Personen teil, stellen wir dies in Rechnung.

Teilnahmegebühr / Leistungsinhalte bei Veranstaltungen

Die Kursgebühren zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer werden fällig nach Rechnungsstellung. Bei Inhouse-Veranstaltungen erfolgt diese unmittelbar nach der Veranstaltung und ist zahlbar innerhalb von 14 Tagen. Bei allen übrigen Veranstaltungen erfolgt diese unmittelbar nach Anmeldung und ist zahlbar bis spätestens 14 Tage vor Seminarbeginn.

Im Seminarpreis (ausgenommen Inhouse-Veranstaltungen und Live Online-Trainings) sind neben den Seminarunterlagen auch das Mittagessen und die Kaffeepausenverpflegung an allen Seminartagen enthalten. Eine Erstattung für nicht eingenommene Mahlzeiten kann nicht erfolgen.

Änderungsvorbehalte / Haftung

Wir sind berechtigt, notwendige inhaltliche, methodische und organisatorische Änderungen oder Abweichungen (z. B. aufgrund von Rechtsänderungen) vor oder während der Veranstaltung vorzunehmen, soweit diese den Nutzen der angekündigten Veranstaltung für die Teilnehmenden nicht wesentlich ändern. Ebenso sind wir berechtigt, vorgesehene Referentinnen bzw. Referenten im Bedarfsfall (z. B. Krankheit, Unfall) durch andere hinsichtlich des angekündigten Themas gleich qualifizierte Personen zu ersetzen. Die im Rahmen der Weiterbildung zur Verfügung gestellten Unterlagen werden nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind ausgeschlossen.

Teilnehmende sind verpflichtet, die am Veranstaltungsort geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten. Sie tragen die volle Verantwortung für ihre Handlungen während der Seminare und haften uneingeschränkt für die durch sie verursachten Schäden. Die Teilnahme am Seminar erfolgt grundsätzlich auf eigene Gefahr. Während der Seminarzeiten sind die Teilnehmenden über ihren Arbeitgeber gesetzlich unfallversichert. In der seminarfreien Zeit und während des Rahmenprogrammes unterliegen die Teilnehmenden diesem Versicherungsschutz nicht. Unsere Haftung beschränkt sich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

Unterbringungen werden von den Teilnehmenden auf eigenen Namen und eigene Rechnung gebucht.

Eigentumsvorbehalt

Wir behalten uns bei allen Lieferungen von Lehrmaterialien das uneingeschränkte Eigentum bis zur vollständigen Erfüllung sämtlicher Zahlungsverpflichtungen durch den Kunden vor.

Copyright

Für alle von uns zur Verfügung gestellten Unterlagen und sonstigen gedruckten oder digitalen Erzeugnissen verbleiben alle Urheber-, Nutzungs-, Verwertungs- und sonstigen Schutzrechte bei der PIW Training & Beratung GmbH. Die Nutzerin/Der Nutzer ist nur berechtigt, die zur Verfügung gestellten Unterlagen zu eigenen Informationszwecken zu nutzen. Sie/Er ist nicht berechtigt, die zur Verfügung gestellten Unterlagen im Internet, Intranet oder Extranet Dritten zur Verwertung zur Verfügung zu stellen. Die Vervielfältigung und der Weiterverkauf der zur Verfügung gestellten Unterlagen sind nicht zulässig.

Rabattmöglichkeit

(ausgenommen Inhouse- und Sonderveranstaltungen)

Frühbucherrabatt: Erfolgt die Buchung bis 3 Monate vor dem Seminar, erhalten Sie 5 % Rabatt je Person.

Gruppenrabatt: Erfolgt die Buchung für mindestens 3 Personen derselben Organisation für dasselbe Seminar, erhalten Sie 5 % Rabatt je Teilnehmenden. Sollten Sie nachträglich eine oder mehrere Anmeldungen stornieren, wird der oben genannte Rabatt zurückgenommen bzw. nachbelastet.

Die von der PIW Training & Beratung GmbH angebotenen Rabattmöglichkeiten sind nicht kombinierbar.

Stornogebühren Live Online-Trainings oder Inhouse-Veranstaltungen

Bei Absage von einem Live Online-Training oder einer gebuchten Inhouse-Veranstaltung werden Stornogebühren der vereinbarten Tagessätze fällig:

- ab 14 Tagen vor Veranstaltungsbeginn i. H. v. 50 % zzgl. Mehrwertsteuer
- ab 7 Tagen vor Veranstaltungsbeginn i. H. v. 100 % zzgl. Mehrwertsteuer

Rücktritt / Stornogebühren offene Seminare

Stornierungen müssen in Textform (per Post, Fax, E-Mail) erfolgen.

Bei einer Stornierung

- ab 28 Tagen vor Veranstaltungsbeginn werden Stornierungskosten i. H. v. 50 % der Seminargebühr zzgl. Mehrwertsteuer erhoben.
- ab 14 Tagen vor Veranstaltungsbeginn fallen die Seminargebühren i. H. v. 100 % zzgl. Mehrwertsteuer an.

Dies gilt auch bei Nichtteilnahme der angemeldeten Person.

Widerrufsrecht für private Buchungen (Verbraucher)

Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Widerrufsfrist beträgt 14 Tage ab dem Tag des Vertragsabschlusses. Um Ihr Widerrufsrecht auszuüben, müssen Sie uns (PIW Training & Beratung GmbH, Alte Bahnhofstraße 10, 36381 Schlüchtern, info@piw-beratung.de) mittels einer eindeutigen Erklärung (z. B. ein mit der Post versandter Brief oder eine E-Mail) über Ihren Entschluss, diesen Vertrag zu widerrufen, informieren. Sie können dafür unser Muster-Widerrufsformular in beigefügtem Link verwenden, das jedoch nicht vorgeschrieben ist (<https://www.piw-beratung.de/images/downloads/service/infomaterial/Widerrufsformular.pdf>).

Zur Wahrung der Widerrufsfrist reicht es aus, dass Sie die Mitteilung über die Ausübung des Widerrufsrechts vor Ablauf der Widerrufsfrist absenden.

Folgen des Widerrufs:

Wenn Sie diesen Vertrag widerrufen, haben wir Ihnen alle Zahlungen, die wir von Ihnen erhalten haben, einschließlich der Lieferkosten (mit Ausnahme der zusätzlichen Kosten, die sich daraus ergeben, dass Sie eine andere Art der Lieferung als die von uns angebotene, günstigste Standardlieferung gewählt haben), unverzüglich und spätestens binnen vierzehn Tagen ab dem Tag zurückzahlen, an dem die Mitteilung über Ihren Widerruf dieses Vertrags bei uns eingegangen ist. Für diese Rückzahlung verwenden wir dasselbe Zahlungsmittel, das Sie bei der ursprünglichen Transaktion eingesetzt haben, es sei denn, mit Ihnen wurde ausdrücklich etwas anderes vereinbart; in keinem Fall werden Ihnen wegen dieser Rückzahlung Entgelte berechnet.

Absage

Wir behalten uns das Recht vor, Veranstaltungen aus organisatorischen (z. B. wegen zu geringer Teilnehmerzahl) oder sonstigen wichtigen von uns nicht zu vertretenden Gründen (z. B. höhere Gewalt oder Erkrankung der Referentin/des Referenten) zu stornieren. In solchen Fällen werden bereits gezahlte Teilnahmegebühren erstattet. Weitergehende Haftungs- und Schadensersatzansprüche, die nicht die Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit betreffen, sind, soweit nicht Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit der PIW Training & Beratung GmbH vorliegen, ausgeschlossen. Bitte beachten Sie dies auch bei der Buchung von Hotelzimmern, Flug- oder Bahntickets.

Seminarabsagen von unserer Seite erfolgen immer in Textform.

Unsere Bankverbindung

Zahlungsabwicklung über PIW Training & Beratung GmbH:

Kreissparkasse Schlüchtern	VR Bank Fulda eG
IBAN: DE79 5305 1396 0000 0410 52	IBAN: DE18 5306 0180 0002 1921 28
BIC: HELADEF1SLU	BIC: GENODE51FUL

Erfüllungsort und Gerichtsstand

PIW Training & Beratung GmbH • Alte Bahnhofstr. 10 • 36381 Schlüchtern • Gesellschaft mit beschränkter Haftung • Sitz Schlüchtern • Amtsgericht Hanau HRB 90535 • USt-IdNr.: DE 16 9090 588 • Geschäftsführerin: Dr. Susanne Kress. Sofern es sich bei dem Kunden um eine Kauffrau/einen Kaufmann, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen handelt, ist Gerichtsstand Schlüchtern. Dies gilt auch, wenn der Kunde keinen allgemeinen Gerichtsstand im Inland oder seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt nach Vertragsabschluss in das Ausland verlegt hat oder sein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthaltsort zum Zeitpunkt der Klageerhebung unbekannt ist.

Hinweis zum Datenschutz

Die PIW Training & Beratung GmbH erhebt, speichert und verarbeitet personenbezogene Daten entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen der DSGVO und des BDSG.

Einzelheiten können der Datenschutzerklärung entnommen werden:

<https://www.piw-beratung.de/datenschutz>.

Streitbeilegung

Die EU-Kommission hat eine Internetplattform zur Online-Beilegung von Streitigkeiten geschaffen. Die Plattform dient als Anlaufstelle zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten betreffend vertragliche Verpflichtungen, die aus Online-Dienstverträgen zwischen Verbrauchern und Unternehmern erwachsen.

Nähere Informationen sind unter dem folgenden Link verfügbar: <https://ec.europa.eu/consumers/odr>.

Die zuständige Verbraucherschlichtungsstelle ist:

Allgemeine Verbraucherschlichtungsstelle des Zentrums für Schlichtung e. V., Straßburger Str. 8, 77694 Kehl, www.verbraucher-schlichter.de.

Wir erklären jedoch hiermit, zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren weder bereit noch verpflichtet zu sein.

Rechtsstand: 31. Juli 2024

Datenschutz

Pflichtinformationen gem. Art. 12 ff. Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zur Verarbeitung von Anmeldenden- und Teilnehmendendaten

Kontaktdaten des Verantwortlichen

PIW Training & Beratung GmbH • Dr. Susanne Kress
Alte Bahnhofstr. 10 • 36381 Schlüchtern
Tel.: 06661-9603-0 • E-Mail: info@piw-beratung.de
Website: www.piw-beratung.de

Welche personenbezogenen Daten erheben wir? Woher beziehen wir diese?

- Ihre Stammdaten (Vorname, Nachname, Namenszusätze)
- Kontaktdaten (evtl. private Anschrift, (Mobil-)Telefonnummer, Faxnummer, E-Mail-Adresse)
- Berufliche Daten (z. B. Arbeitgeber, Funktion im Unternehmen)

Ihre personenbezogenen Daten werden entweder bei Ihnen direkt oder Ihrem Arbeitgeber oder deren Vertreter erhoben, insbesondere aus den Anmeldeunterlagen.

Zwecke und Rechtsgrundlagen der Verarbeitung

Die von Ihnen überlassenen personenbezogenen Daten werden im Einklang mit den Bestimmungen der europäischen Datenschutzverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz-neu (BDSG-neu) verarbeitet:

- Aufgrund eines Vertrags (gem. Art. 6 Abs. 1 Lit. b DSGVO)
Die Zwecke der Verarbeitung personenbezogener Daten ergeben sich aus einem Vertrag bzw. aus vorvertraglichen Maßnahmen zur Schulungsteilnahme.
- Aufgrund einer Einwilligung (gem. Art. 6 Abs. 1 Lit. a DSGVO)
Die Zwecke der Verarbeitung personenbezogener Daten ergeben sich aus der Erteilung einer Einwilligung. Eine erteilte Einwilligung kann jederzeit von Ihnen mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Auch Einwilligungen, die vor der Geltung der DSGVO (25. Mai 2018) erteilt worden sind, können widerrufen werden. Verarbeitungen, die vor dem Widerruf erfolgt sind, bleiben vom Widerruf unberührt.

Wer erhält die von Ihnen überlassenen personenbezogenen Daten?

Innerhalb unseres Unternehmens erhalten diejenigen Bereiche Zugriff auf die von Ihnen überlassenen personenbezogenen Daten, die in der Planung und Durchführung sowie Nachbereitung der Veranstaltungen und Aufträge eingebunden sind. Im Rahmen unserer Leistungserbringung beauftragen wir Auftragsverarbeiter, die zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten beitragen, z. B. EDV-Partner, Aktenvernichter, Trainerinnen und Trainer etc. Diese Auftragsverarbeiter werden von uns vertraglich zur Einhaltung der Verschwiegenheit sowie zur Einhaltung der Vorgaben der DSGVO und des BDSG-neu verpflichtet.

Werden die von Ihnen überlassenen Daten an Drittländer oder internationale Organisationen übermittelt?

Eine Übermittlung der von Ihnen überlassenen Daten an ein Drittland oder eine internationale Organisation erfolgt in keinem Fall.

Findet automatisierte Entscheidungsfindung einschließlich Profiling statt?

Zur Verarbeitung der von Ihnen überlassenen Daten kommt keine vollautomatisierte Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) gem. Art. 22 DSGVO zum Einsatz.

Dauer der Verarbeitung (Kriterien der Löschung)

Nach Veranstaltungs- oder Auftragsdurchführung werden diejenigen personenbezogenen Daten weiterhin gespeichert, zu deren Aufbewahrung wir gesetzlich verpflichtet sind. Dies ergibt sich regelmäßig durch rechtliche Nachweis- und Aufbewahrungspflichten, die unter anderem im Handelsgesetzbuch und der Abgabenordnung geregelt sind. Die Speicherfristen betragen danach bis zu zehn Jahren. Außerdem kann es vorkommen, dass personenbezogene Daten für die Zeit aufbewahrt werden, in der Ansprüche gegen uns geltend gemacht werden können (gesetzliche Verjährungsfrist von drei bis zu dreißig Jahren).

Auskunft über Ihre Rechte

Sie haben gem. Artikel 16 DSGVO das Recht, von dem Verantwortlichen unverzüglich die Berichtigung Ihrer unrichtigen personenbezogenen Daten zu verlangen.

Sie haben gem. Art. 17 DSGVO das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass Ihre Daten unverzüglich gelöscht werden. Der Verantwortliche ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sofern keine gesetzliche Grundlage dagegensteht.

Sie haben gem. Art. 18 DSGVO und § 35 BDSG-neu das Recht, die Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen.

Sie haben gem. Art. 20 DSGVO das Recht, die von Ihnen bereitgestellten Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format von dem Verantwortlichen zu erhalten.

Sie können gem. Art. 21 DSGVO der Datennutzung widersprechen. Wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung Ihrer Daten gegen die DSGVO verstößt, haben Sie gem. Art. 13 Abs. 2 Lit. D, Art. 77 DSGVO das Recht, Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde einzulegen.

Sie können gem. Art. 7 Abs. 3 DSGVO eine erteilte Einwilligung zurückziehen.

Weitere ausführliche Hinweise zum Datenschutz:

<https://www.piw-beratung.de/datenschutz>

Rechtsstand: 31. Juli 2024

2025

PIW Training & Beratung GmbH

Alte Bahnhofstr. 10
36381 Schlüchtern
Telefon 06661 9603-0
Telefax 06661 9603-30
info@piw-beratung.de
www.piw-beratung.de