

Studiengang	Arbeitsrecht
Modul	Grundlagenveranstaltungen
Modulnummer	1.1 – 1.3

1	Basisdaten
Fachsemester der Studierenden	Erstes Semester
Leistungspunkte (LP)	6
Workload (h) insgesamt	150
Dauer des Moduls	Ein Semester
Status des Moduls (P/WP)	Pflichtmodul

2	Profil
Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum	
<p>Im Rahmen der Einführungsveranstaltungen sollen die Studierenden die allgemeinen Grundlagen des Arbeitsrechts, des Sozialrechts und des Steuerrechts erlernen. Zudem sollen die Einflüsse des Europarechts auf das deutsche Arbeitsrecht vermittelt werden. Dies hat zum Ziel, unterschiedliche Wissensstände anzugleichen sowie fachspezifische Grundkenntnisse zu vermitteln und zu aktualisieren, auf die im weiteren Verlauf des Studiums aufgebaut und zurückgegriffen werden soll.</p>	
Lehrinhalte	
<p>1.1 Grundlagen des Individualarbeitsrechts In der Einführungsveranstaltung zum Individualarbeitsrecht werden den Studierenden zunächst die Grundstrukturen des Arbeitsrechts vermittelt. Hierzu zählen die arbeitsrechtliche Normenhierarchie (Europarecht, Verfassungsrecht, nationales Recht, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsvertrag, Direktionsrecht und arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz) und die notwendige Begriffsbestimmung des „Arbeitnehmers“. Auch die Grundzüge zur Begründung, zum Inhalt und zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden Gegenstand dieser Vorlesung sein. Im weiteren Verlauf sollen die Grundstrukturen des europäischen Arbeitsrechts dargelegt werden. Darüber hinaus erfolgt eine Einführung in das Antidiskriminierungsrecht unter Berücksichtigung des nationalen Rechts (AGG) und des europäischen Rechts (insbesondere RL 2000/78/EG).</p>	
<p>1.2 Grundlagen des Sozialversicherungsrechts Bereits zu Beginn des Studiengangs werden den Studierenden die Grundlagen des Sozialversicherungsrechts einschließlich des Arbeitsförderungsrechts vermittelt, damit diese Grundlagen im Rahmen des weiteren Studiums themenbezogen vertieft werden können. Die Veranstaltung widmet sich zunächst dem System der gesetzlichen Sozialversicherung. Dazu zählen die unterschiedlichen Zweige der Sozialversicherung sowie deren Organisation und Finanzierung. Weiterhin wird das Leistungsrecht der Sozialversicherung behandelt, wobei der Schwerpunkt auf den Schnittstellen zum Recht der gesetzlichen Unfallversicherung, zum Krankenversicherungsrecht und zum Rentenversicherungsrecht liegt.</p>	
<p>1.3 Grundlagen des Steuerrechts In diesem Modulabschnitt erhalten die Teilnehmer einen ersten Einblick in die Grundlagen des Steuerrechts, insbesondere in die Bereiche „Lohn- und Einkommensteuer“. Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, die steuerrechtlichen Konsequenzen arbeitsrechtlicher Entscheidungen zu überblicken und somit steuerlich ungünstige Entscheidungen zu vermeiden. Dabei wird auch konkret die steuerliche Behandlung besonderer Leistungen, wie Umzugskosten, Dienstwagen oder Abfindungen, angesprochen.</p>	

Lernergebnisse
Die Einführungsveranstaltungen führen zur Angleichung unterschiedlicher Wissensstände: Die Studierenden erwerben bzw. wiederholen ausgehend von ihrem individuellen Kenntnisstand Grundlagenwissen, auf das die nachfolgenden Module aufbauen. Die Studierenden kennen die fachspezifischen Begrifflichkeiten sowie die wichtigsten gesetzlichen Regelungen der drei Themengebiete Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht und können diese zunehmend sicherer verwenden. Ergänzend haben die Studierenden erste Methodenkompetenzen erworben, die sie befähigen, das erlernte Fachwissen sowohl in Prüfungssituationen als auch im beruflichen Kontext anzuwenden.

3	Aufbau				
Komponenten des Moduls					
Nr.	LV-Kategorie	Lehrveranstaltung	Status (P/WP)	Workload (h)	
				Präsenzzeit (h)	Selbststudium (h)
1.1	Vorlesung	Grundlagen des Individualarbeitsrechts	P	18,75	55
1.2	Vorlesung	Grundlagen des Sozialversicherungsrechts	P	11,25	38,5
1.3	Vorlesung	Grundlagen des Steuerrechts	P	7,5	19
Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls		./.			

4	Prüfungskonzeption				
Prüfungsleistung(en)					
Nr.	MAP/MTP	Art	Dauer/Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	Gewichtung Modulnote
1	MAP	Klausur	3 ZS		100%
Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote			8,75%		
Studienleistung(en)					
Nr.	Art		Dauer/Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	
	keine				

5	Voraussetzungen	
Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen	./.	
Vergabe von Leistungspunkten	Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden.	
Regelungen zur Anwesenheit	./.	

6	Angebot des Moduls	
Turnus/Taktung	Jährlich zum Sommersemester	
Modulbeauftragte/r	Prof. Dr. Raimund Waltermann	
Anbietender Fachbereich	Fachbereich 03	

7	Mobilität/Anerkennung	
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen	./.	
Modultitel englisch	Introduction	

Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3	1.1 Principles of Individual Labour Law
	1.2 Principles of Social Security Law
	1.3 Principles of Tax Law

8	Sonstiges

Studiengang	Arbeitsrecht
Modul	Kollektives Arbeitsrecht/Arbeits- und Berufsausbildungsvertrag I
Modulnummer	2.1-2.2

1	Basisdaten
Fachsemester der Studierenden	Erstes Semester
Leistungspunkte (LP)	5
Workload (h) insgesamt	125
Dauer des Moduls	Ein Semester
Status des Moduls (P/WP)	Pflichtmodul

2	Profil
Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum	
<p>Das zweite Modul befasst sich mit den Rechtsfragen, die sich im Rahmen der Begründung des Arbeits-/Berufsausbildungsvertrages ergeben und thematisiert die sich auf das individuelle Arbeitsverhältnis auswirkenden kollektivrechtlichen Vereinbarungen, wie z.B. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Insoweit greift Modul 2 auf die in Modul 1 erworbenen Kenntnisse des Individualarbeitsrechts zurück und will diese in einen weiter gefassten Kontext stellen. Im weiteren Verlauf des Moduls sollen noch einmal die grundlegenden Prinzipien unterschiedlicher Schuldverhältnisse erläutert werden und um speziell arbeitsvertraglich relevante Problem- und Fragestellungen erweitert werden. Modul 2 zielt darauf ab, den Bogen von Grundlagenkenntnissen hin zu arbeitsrechtlichen Spezialthemen zu schlagen.</p>	
Lehrinhalte	
<p>2.1 Kollektives Arbeitsrecht</p> <p>In diesem Modulabschnitt werden den Studierenden umfassende Kenntnisse des kollektiven Arbeitsrechts vermittelt. Der erste Vorlesungsabschnitt befasst sich mit dem Betriebsverfassungsrecht und der Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten. Hier wird zunächst das System der Betriebsverfassung behandelt. Dazu zählen insbesondere die Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen im Betrieb, die Bildung von Betriebsräten sowie die allgemeinen Rechte und Pflichten der Betriebsparteien. Ein weiterer Vorlesungsabschnitt thematisiert die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Diesem Bereich ist ein eigenständiger Modulabschnitt gewidmet, da er die Praxis bei jeder Um- und Restrukturierung, bei Outsourcing-Projekten oder sonstigen größeren Personalmaßnahmen vor besondere Herausforderungen stellt. Daher werden nicht nur die einzelnen Mitbestimmungstatbestände dargelegt, sondern strategische Überlegungen und praktische Erfahrungen zu Betriebsspaltungen und -verschmelzungen, zu Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen, zum Einsatz von Einigungsstellen und zum Modell „Transfergesellschaft“ erörtert. Dabei werden insbesondere auch die wirtschaftliche Brisanz dieser Mitbestimmungsrechte und das Nebeneinander von betrieblicher Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Forderung („Tarifsozialplan“) besprochen. Im Rahmen des Modulabschnitts zum Tarifvertrags- und Arbeitskampfrechts werden zunächst die Grundstruktur des Tarifvertragsgesetzes, die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit und deren erhebliche Auswirkungen für die Praxis sowie die Bedeutung des Günstigkeitsprinzips aufgezeigt. Darauf aufbauend wird thematisiert, inwieweit der Abschluss eines Tarifvertrages durch Arbeitskampfmaßnahmen (insbesondere Streik, Aussperrung oder moderne Arbeitskampfmaßnahmen wie „Flash-Mobs“) erzwungen werden kann. Hierbei werden insbesondere die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze des Arbeitskampfrechts (als reines Richterrecht) und die Möglichkeiten des Rechtsschutzes gegen Arbeitskampfmaßnahmen erläutert und die in diesem Zusammenhang in einigen Branchen vermehrt auftretende Gewerkschaftspluralität und deren Auswirkungen auf die Beurteilung der Rechtmäßigkeit von Streikmaßnahmen erörtert. Abschließend wird der Frage nachgegangen, unter welchen Voraussetzungen Schadenersatzansprüche wegen rechtswidriger Arbeitskampfmaßnahmen bestehen.</p>	

2.2 Begründung des Arbeits- und Berufsausbildungsvertrages

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

Lernergebnisse

Die Studierenden haben weiteres Fachwissen erworben und geübt, die zuvor erworbenen Grundlagenkenntnisse im neuen Rechtsfeld anzuwenden. Zudem haben die Studierenden weiter ihre Methodenkompetenz verbessert und sind im Stande, bereits erworbene Kenntnisse auf neue Rechtsfelder zu übertragen, Zusammenhänge zu erläutern und Problemstellungen zu bewältigen. In praxisorientierten Vorlesungen, wie z.B. zu Bewerbungs- und Einstellungsverfahren und Assessment Centern, werden aktuelle Diskussionen vor rechtlichem und wissenschaftlichem Hintergrund erörtert. Die Studierenden unterscheiden dabei souverän zwischen öffentlicher Wahrnehmung und rechtlicher Sachlage und können diese anhand der einschlägigen gesetzlichen Regelungen begründen und argumentieren. Somit wird zum einen die Medienkompetenz geschult, zum anderen üben sich die Studierenden in wissenschaftlicher Diskursfähigkeit und Rhetorik.

3	Aufbau				
Komponenten des Moduls					
Nr.	LV-Kategorie	Lehrveranstaltung	Status (P/WP)	Workload (h)	
				Präsenzzeit (h)	Selbststudium (h)
2.1	VL	Kollektives Arbeitsrecht	P	18,75	40
2.2	VL	Begründung des Arbeits- und Berufsausbildungsvertrages	P	22,25	44
Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls		./.			

4	Prüfungskonzeption				
Prüfungsleistung(en)					
Nr.	MAP/MTP	Art	Dauer/Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	Gewichtung Modulnote
1	MAP	Klausur	3 ZS	./.	100%
Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote			8,75%		
Studienleistung(en)					
Nr.	Art		Dauer/Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	
	keine				

5	Voraussetzungen	
Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen	./.	
Vergabe von Leistungspunkten	Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen	

	und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden.
Regelungen zur Anwesenheit	./.

6	Angebot des Moduls	
Turnus/Taktung	Jährlich zum Sommersemester	
Modulbeauftragte/r	Prof. Dr. Martin Reufels	
Anbietender Fachbereich	Fachbereich 03	

7	Mobilität/Anerkennung	
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen	./.	
Modultitel englisch	Collective Labour Law/Employment Contracts I	
Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3	2.1 Collective Labour Law	
	2.2 Employment Contracts: Establishment	

8	Sonstiges	

Studiengang	Arbeitsrecht
Modul	Arbeits- und Berufsausbildungsvertrag II
Modulnummer	3.1-3.3

1	Basisdaten	
Fachsemester der Studierenden	Erstes Semester	
Leistungspunkte (LP)	5	
Workload (h) insgesamt	125	
Dauer des Moduls	Ein Semester	
Status des Moduls (P/WP)	Pflichtmodul	

2	Profil
Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum	
<p>Modul 3 legt den Schwerpunkt auf die Haupt- und Nebenleistungspflichten, die sich aus Arbeits- und Berufsausbildungsverträgen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergeben. Die Studierenden sollen erarbeiten, wie z.B. auf Leistungsstörungen oder haftungsrechtliche Verstöße reagiert werden kann. Den Studierenden sollen, unter Einbeziehung europarechtlicher Einflüsse, die Grundlagen und Besonderheiten des Urlaubsrechts vermittelt sowie der an Bedeutung gewinnende Bereich der Compliance nähergebracht werden. In diesem Rahmen soll den Studierenden u. A. aufgezeigt werden, wie Ethikrichtlinien erstellt und Verstöße aufgeklärt werden können.</p>	
Lehrinhalte	
<p>3.1 Inhalt und Änderung des Arbeits- und Berufsausbildungsvertrages Im Rahmen dieser Vorlesung werden die Haupt- und Nebenleistungspflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis besprochen. Die Arbeitspflicht als Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers wird im Einzelnen dargestellt, genauso wird auf Nebenpflichten, wie Geheimhaltungspflichten oder Nebentätigkeits- und Wettbewerbsverbote eingegangen. Es folgen Ausführungen zu den einzelnen Pflichten des Arbeitgebers. Die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis, die Pflicht zur Entgeltzahlung, stellt hierbei einen zentralen Punkt dar. Im Bereich der Leistungsstörungen wird die Frage behandelt, wie auf arbeitnehmerseitige – nicht nur kurzfristige – Minderleistungen arbeitgeberseitig reagiert werden kann. Ein Schwerpunkt wird auf das Haftungsrecht und dessen arbeitsrechtliche Besonderheiten gelegt. Bei dem Modulabschnitt zur Änderung des Arbeitsverhältnisses wird untersucht, welche Möglichkeiten und Grenzen es bei der Änderung eines Arbeitsverhältnisses gibt.</p>	
<p>3.2 Urlaubsrecht Das Bundesurlaubsgesetz schreibt vor, dass jedem Arbeitnehmer vier Wochen bezahlter Urlaub im Jahr zustehen (Mindesturlaub). Die meisten Tarifverträge sehen darüberhinausgehende Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer vor. Zu unterscheiden von dem Anspruch auf Urlaubsentgelt sind mögliche Ansprüche auf Urlaubsgeld als Sonderzahlung, die vielfach tariflich vereinbart sind. Derartige Ansprüche können nicht aus dem Bundesurlaubsgesetz abgeleitet werden. Wesentliche Aspekte des Urlaubsrechts sind insbesondere die Wartezeit, der Ausschluss von Doppelansprüchen und die Frage der zeitlichen Festlegung des Urlaubs. Hierbei ist vor allem zu beachten, dass es kein Selbstbeurlaubungsrecht des Arbeitnehmers gibt. Dieser muss nicht gewährten Urlaub gegebenenfalls mit gerichtlicher Hilfe durchsetzen. Anderenfalls drohen ihm arbeitsrechtliche Konsequenzen wegen Verletzung seiner Arbeitspflicht. Große praktische Bedeutung haben auch Aspekte der Übertragung nicht genommenen Urlaubs und das Verbot der Urlaubsabgeltung im unbeendeten Arbeitsverhältnis. Eine überragende Bedeutung für das deutsche Urlaubsrecht hat das Recht der Europäischen Union erlangt, weshalb auch die internationalen Bezüge behandelt werden.</p>	
3.3 Compliance	

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

Lernergebnisse

Mit Abschluss dieses Moduls stellen die Studierenden unter Beweis, dass sie theoretische Rechtskenntnisse im beruflichen Umfeld nutzbar machen können. Sie können z.B. Rahmenvereinbarungen für die Gewährung von Urlaub, Zielvereinbarungen oder Compliance Standards erarbeiten, einführen und vorstellen. Die Studierenden beherrschen die erforderlichen Präsentationstechniken und rhetorischen Mittel, auch Fachfremden das nötige Wissen zu vermitteln, um die erarbeiteten Regelungen umsetzen zu können. Die Studierenden sind in der Lage, Leistungspflichten zu definieren, Abweichungen zu erkennen und souverän darauf zu reagieren. Sie verfügen über die im Konfliktfall nötige Sensibilität, Störungen anzusprechen und zu beheben oder, falls erforderlich, die rechtlich möglichen und nötigen Schritte abzuwägen und einzuleiten.

3 Aufbau					
Komponenten des Moduls					
Nr.	LV-Kategorie	Lehrveranstaltung	Status (P/WP)	Workload (h)	
				Präsenzzeit (h)	Selbststudium (h)
3.1	VL	Inhalt und Änderung des Arbeits- und Berufsausbildungsvertrages	P	22,5	47
3.2	VL	Urlaubsrecht	P	3,75	14,75
3.3	VL	Compliance	P	7,5	29,5
Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls		./.			

4 Prüfungskonzeption					
Prüfungsleistung(en)					
Nr.	MAP/MTP	Art	Dauer/Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	Gewichtung Modulnote
1	MAP	Klausur	3 ZS	./.	100%
Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote			8,75%		
Studienleistung(en)					
Nr.	Art		Dauer/Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	
	keine				

5 Voraussetzungen	
Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen	./.
Vergabe von Leistungspunkten	Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller

	Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden.
Regelungen zur Anwesenheit	./.

6	Angebot des Moduls	
Turnus/Taktung	Jährlich zum Sommersemester	
Modulbeauftragte/r	Dr. Erwin Salamon	
Anbietender Fachbereich	Fachbereich 03	

7	Mobilität/Anerkennung	
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen	./.	
Modultitel englisch	Employment Contracts II	
Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3	3.1 Employment Contracts: Terms and Amendment	
	3.2 The Right to Paid Leave	
	3.3 Compliance	

8	Sonstiges	

Studiengang	Arbeitsrecht
Modul	Besondere Arbeitsverhältnisse
Modulnummer	4.1-4.3

1	Basisdaten
Fachsemester der Studierenden	Zweites Semester
Leistungspunkte (LP)	5
Workload (h) insgesamt	125
Dauer des Moduls	Ein Semester
Status des Moduls (P/WP)	Pflichtmodul

2	Profil
Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum	
<p>Unternehmen setzen sich zunehmend intensiver mit Umstrukturierungen und Krisensituationen auseinander und müssen sich flexibel geänderten Rahmenbedingungen anpassen können. Modul 4 soll die Studierenden befähigen, diese Sachverhalte nicht nur in rechtlicher, sondern auch in ökonomischer Hinsicht zu bewerten und ganzheitliche, zukunftssträchtige Lösungen zu erarbeiten. Die interdisziplinäre Ausrichtung der Vorlesungen soll dem Umstand Rechnung tragen, dass bei der Strategieentwicklung die Zusammenarbeit und Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Fachabteilungen erforderlich ist. In Fallstudien sollen die Studierenden weiter ihre sozialen und kommunikativen Fähigkeiten schulen, um bspw. Um- und Restrukturierungsmaßnahmen mit dem nötigen Fingerspitzengefühl vermitteln zu können.</p>	
Lehrinhalte	
<p>4.1 Arbeitsrecht in der Umstrukturierung und Unternehmenskrise Diese Veranstaltung befasst sich mit den arbeitsrechtlichen Problemstellungen in den Bereichen Umstrukturierung und Unternehmenskrise. Das Augenmerk ist dabei zunächst auf § 613a BGB gerichtet, der die zentrale arbeitsrechtliche Norm für den Betriebsübergang darstellt. Außerdem wird auf das System des § 613a BGB, sein Verhältnis zum Umwandlungsrecht und seine Bedeutung in der Insolvenz eingegangen. Insbesondere werden auch die europarechtlichen Aspekte (insbesondere RL 2001/23/EG) und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs berücksichtigt. Der Themenblock „Arbeitsrecht in der Insolvenz“, einschließlich der Vermittlung insolvenzrechtlicher Grundlagen, rundet das Modul ab.</p>	
<p>4.2 Flexible Arbeitsverhältnisse Das „Normalarbeitsverhältnis“, also das unbefristete Vollzeitverhältnis, wird zunehmend seltener. Ein immer größerer Teil des Arbeitsmarktes entfällt auf sogenannte flexible Arbeitsverhältnisse wie Teilzeitarbeit, Befristung, Mini- und Midi-Jobber und Leiharbeit. Aufgrund der großen praktischen Bedeutung dieser Arbeitsverhältnisse wird diesen sogenannten atypischen Formen der Beschäftigung dieser Modulabschnitt gewidmet. Hierbei wird zunächst thematisiert, inwieweit Teilzeitbeschäftigte (einschließlich 450-Euro-Jobber) anders behandelt werden dürfen als Vollzeitkräfte. In diesem Kontext wird neben den Bereichen „Arbeit auf Abruf“ und „Aushilfen“ auch die Frage behandelt, inwieweit Vollzeitkräfte einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit (§ 8 TzBfG) und Teilzeitkräfte einen Anspruch auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit (§ 9 TzBfG) nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz haben. Abschließend wird auf die Regelungen aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Bezug genommen. Das befristete Arbeitsverhältnis erfreut sich seit langem bei Arbeitgebern größter Beliebtheit, weil vielfach die Angst besteht, einen unbefristet eingestellten Arbeitnehmer nicht kündigen zu können. Aber auch das befristete Arbeitsverhältnis hat seine Tücken. Dieser Modulabschnitt befasst sich mit praxisrelevanten Befristungsgründen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Dabei werden auch die europarechtlichen Vorgaben und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs einbezogen. Große Tücken weisen hierbei insbesondere sogenannte „Kettenbefristungen“</p>	

zur Vertretung auf. Abschließend werden die formalen Anforderungen einer ordnungsgemäßen Befristung, die Rechtsfolgen einer unwirksamen Befristung und die bestehenden Rechtsschutzmöglichkeiten behandelt. Zudem werden noch die Besonderheiten bei Beschäftigungsverhältnissen mit Interimsmanagern, Praktikanten, Referendaren und Studenten dargestellt. Im Rahmen dieses Modulabschnitts „sonstige Gestaltungsmöglichkeiten“ wird die Frage untersucht, inwieweit Probleme im Rahmen der oben genannten atypischen Arbeitsverhältnisse durch anderweitige Vertragsgestaltung vermieden werden können. Im betrieblichen Alltag ist ferner Fremdpersonal häufig unverzichtbar. Es ist flexibel einsetzbar und kann Auftragsspitzen abfangen. Gegenüber den festangestellten Arbeitnehmern entfallen Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuerabzug, Kündigungsfrist usw. Die Grenze zwischen fremdem Personal bzw. freien Mitarbeitern und einem abhängig Beschäftigten ist fließend und führt in der Praxis zu Abgrenzungsproblemen. Diese Abgrenzung betrifft das Arbeitsrecht, das Sozialversicherungsrecht, das Steuerrecht und auch das Strafrecht. Die Aufdeckung verdeckter Beschäftigungsverhältnisse, sei es anlässlich einer Betriebsprüfung der DRV, einer Razzia der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Hauptzollamts (FKS) oder auch anlässlich einer von einem gekündigten Mitarbeiter initiierten Kündigungsschutzklage oder eines sogenannten Statusfeststellungsverfahrens bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV), kann für Unternehmen schwerwiegende finanzielle Folgen haben. Weiterhin besteht die Gefahr, dass mit freien Mitarbeitern und „Leiharbeitnehmern“ ein Arbeitsverhältnis begründet wird, welches nur durch den Ausspruch einer (betriebsbedingten) Kündigung beendet werden kann. Im Zentrum dieses Modulteils stehen somit sowohl die rechtlichen Fragen, die sich bei der Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und freien Mitarbeitern ergeben, als auch die Schwierigkeiten, die sich in der Praxis insbesondere bei der Bereinigung der Fälle ergeben.

4.3 Atypische Arbeitsverhältnisse: Leiharbeit, MiLoG

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

Lernergebnisse

Die Studierenden können fiktive Fälle in Teamarbeit lösen und eine Strategie entwerfen, die sie im Plenum sicher vertreten können. Durch die heterogene Kurszusammensetzung haben die Studierenden ihre Fähigkeit, einen Perspektivwechsel vorzunehmen, geschult und können Lösungsansätze unter Berücksichtigung der im Kurs vorhandenen, verschiedenen Ressourcen ("out of the box") erarbeiten. Die Studierenden können in angemessener Weise mit allen an der Um-/Restrukturierung des Unternehmens Beteiligten kommunizieren, um einen reibungslosen Ablauf nicht nur in rechtlicher Hinsicht zu ermöglichen.

3		Aufbau			
Komponenten des Moduls					
Nr.	LV-Kategorie	Lehrveranstaltung	Status (P/WP)	Workload (h)	
				Präsenzzeit (h)	Selbststudium (h)
4.1	VL	Arbeitsrecht in der Umstrukturierung und Unternehmenskrise	P	18,75	51,25
4.2	VL	Flexible Arbeitsverhältnisse	P	7,5	20
4.3	VL	Atypische Arbeitsverhältnisse: Leiharbeit, MiLoG	P	7,5	20
Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls		./.			

4		Prüfungskonzeption			
Prüfungsleistung(en)					
Nr.	MAP/MTP	Art	Dauer/Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	Gewichtung Modulnote

1	MAP	Klausur	3 ZS	./.	100%
Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote		8,75%			
Studienleistung(en)					
Nr.	Art		Dauer/ Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	
	keine				

5	Voraussetzungen				
Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen		./.			
Vergabe von Leistungspunkten		Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden.			
Regelungen zur Anwesenheit		./.			

6	Angebot des Moduls				
Turnus/Taktung		Jährlich zum Wintersemester			
Modulbeauftragte/r		Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer			
Anbietender Fachbereich		Fachbereich 03			

7	Mobilität/Anerkennung				
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen		./.			
Modultitel englisch		Employment Relationships			
Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3		4.1 Labour Law in Restructuring and Business Crisis			
		4.2 Flexible Employment Relationships			
		4.3 Atypical Employment: Temporary Employment, Minimum Wage Law			

8	Sonstiges				

Studiengang	Arbeitsrecht
Modul	Arbeits- und Berufsausbildungsvertrag III, Verfahrensrecht
Modulnummer	5.1-5.2

1	Basisdaten	
Fachsemester der Studierenden	Zweites Semester	
Leistungspunkte (LP)	5	
Workload (h) insgesamt	125	
Dauer des Moduls	Ein Semester	
Status des Moduls (P/WP)	Pflichtmodul	

2	Profil				
Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum					
<p>Die Themenbereiche „Kündigung“ und „Verfahrensrecht“ erfassen einen Großteil arbeitsrechtlicher Streitigkeiten. Daher hat das fünfte Modul zum Ziel, typische Spannungs- und Problemfelder im Bereich des Kündigungsrechts vorzustellen, verfahrensrechtliche Vorschriften zu vermitteln und die Studierenden für arbeitsgerichtliche Besonderheiten zu sensibilisieren. Da zahlreiche Verfahren per Vergleich anstelle eines Urteils abgeschlossen werden, sollen entsprechende Soft Skills vermittelt werden.</p>					
Lehrinhalte					
<p>5.1 Beendigung des Arbeits- und Berufsausbildungsvertrages</p> <p>Unter den verschiedenen Beendigungsmöglichkeiten eines Arbeitsverhältnisses ist das Kündigungsrecht in der gerichtlichen und anwaltlichen Praxis von zentraler Bedeutung. Deshalb wird im Rahmen dieser Vorlesung auf die Wirksamkeitsvoraussetzungen von ordentlicher und außerordentlicher Kündigung im Detail eingegangen. Hierbei werden aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts berücksichtigt. Es werden sonstige Beendigungstatbestände, wie die arbeitnehmerseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses, der Aufhebungsvertrag oder die arbeitgeberseitige Kündigung im Kleinbetrieb behandelt.</p>					
<p>5.2 Verfahrensrecht</p> <p>Dieser Modulabschnitt befasst sich zunächst mit den Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens gegenüber dem Verfahren vor den Amtsgerichten. Im weiteren Verlauf wird das in der Praxis sehr bedeutsame Kündigungsschutzverfahren besprochen. Im Rahmen dessen sollen den Studierenden insbesondere die in diesem Bereich lauenden Haftungsfallen für den Rechtsanwalt und die Möglichkeit, diese zu umschiffen, aufgezeigt werden. Besonderes Augenmerk soll dabei auf die besondere Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess gelegt werden. Abschließend wird das Beschlussverfahren, das bei Streitverfahren zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat stattfindet, mit seinen Besonderheiten dargestellt.</p>					
Lernergebnisse					
<p>Zum Abschluss von Modul 5 haben die Studierenden ihre kommunikative Kompetenz verbessert. Anhand von Fallbeispielen schulen sie Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen und sind in der Lage, theoretische Studieninhalte, wie die Kenntnis kündigungsrechtlicher Regelungen auf reale Fälle anzuwenden. Die Studierenden können ihren Lösungsvorschlag fachlich fundiert begründen und in Kleingruppenarbeit und im Plenum präsentieren. Die unterschiedlichen beruflichen Tätigkeits- und Ausbildungsbereiche fordern dabei die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Herangehensweisen und Perspektiven, so dass die Studierenden ihre Konflikt- und Kritikfähigkeit schulen.</p>					
3	Aufbau				
Komponenten des Moduls					
Nr.	LV-Kategorie	Lehrveranstaltung	Status (P/WP)	Workload (h)	
				Präsenzzeit (h)	Selbststudium (h)

5.1	Vorlesung	Beendigung des Arbeits- und Berufsausbildungsvertrages	P	22,5	58,5
5.2	Vorlesung	Verfahrensrecht	P	15	29
Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls		./.			

4	Prüfungskonzeption				
Prüfungsleistung(en)					
Nr.	MAP/MTP	Art	Dauer/Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	Gewichtung Modulnote
1	MAP	Klausur	3 ZS	./.	100%
Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote		8,75%			
Studienleistung(en)					
Nr.	Art		Dauer/Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	
	keine				

5	Voraussetzungen				
Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen		./.			
Vergabe von Leistungspunkten		Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden.			
Regelungen zur Anwesenheit		./.			

6	Angebot des Moduls				
Turnus/Taktung		Jährlich zum Wintersemester			
Modulbeauftragte/r		Dr. Gerhard Binkert			
Anbietender Fachbereich		Fachbereich 03			

7	Mobilität/Anerkennung				
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen		./.			
Modultitel englisch		Employment Contracts III/Procedural Law			
Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3		5.1 Employment Contracts: Termination 5.2 Procedural Law			

8	Sonstiges				

Studiengang	Arbeitsrecht
Modul	Betriebliche Altersversorgung, Arbeitsschutzrecht & Datenschutz
Modulnummer	6.1 - 6.3

1	Basisdaten	
Fachsemester der Studierenden	Zweites Semester	
Leistungspunkte (LP)	5	
Workload (h) insgesamt	125	
Dauer des Moduls	Ein Semester	
Status des Moduls (P/WP)	Pflichtmodul	

2	Profil
Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum	
<p>Modul 6 verknüpft das Arbeitsrecht mit weiteren Rechtsgebieten und soll den Studierenden die wesentlichen europä-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen und Einwirkungen auf arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten vermitteln; im Mittelpunkt stehen hier die betriebliche Altersvorsorge, besondere Entgeltformen sowie das Arbeitsschutzrecht. Daneben behandelt Modul 6 mit dem Datenschutzrecht ein Thema von hoher praktischer Relevanz und Aktualität. Die Studierenden sollen dabei für die besonderen Anforderungen im Umgang mit persönlichen Daten sensibilisiert werden und praktische Umsetzungsmöglichkeiten der neu in Kraft getretenen DSGVO entwerfen können. Insofern soll noch einmal der Bogen zu bisher behandelten Lehrinhalten geschlagen werden, da sich das Datenschutzrecht auf jeden Bereich des Arbeitsrechts auswirkt.</p>	
Lehrinhalte	
<p>6.1 Betriebliche Altersversorgung und besondere Entgeltformen Im Rahmen der Vorlesung zur betrieblichen Altersversorgung werden die verschiedenen Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds) aufgezeigt. Dabei wird auf die jeweiligen Vor- und Nachteile und die jeweiligen Vorgaben durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) eingegangen. Ein weiterer Vorlesungsabschnitt ist den arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Konsequenzen besonderer Entgeltformen gewidmet. Hierbei werden u. a. die rechtlichen Aspekte von Mitarbeiterbeteiligungen, Gewinnbeteiligungen, Bonuszahlungen und Aktienoptionen beleuchtet. Abschließend wird die rechtliche Behandlung arbeitgeberseitiger Sachleistungen (z. B. Dienstwagen, vergünstigtes Kantinenessen) thematisiert.</p>	
<p>6.2 Arbeitsschutzrecht und Gesundheitsmanagement In der Vorlesung wird ein Überblick über das gesamte Arbeitsschutzrecht unter Einbeziehung des Rechts der gesetzlichen Unfallversicherung und unter Berücksichtigung der europarechtlichen Grundlagen gegeben. Auch betriebsverfassungsrechtliche und individualarbeitsrechtliche Aspekte des Arbeitsschutzrechts werden thematisiert. Zum allgemeinen Arbeitsschutzrecht gehört auch der Beschäftigtendatenschutz, der einen Schwerpunkt des Moduls bildet. Das Arbeitsrecht sieht bei der Schutzbedürftigkeit bestimmter Personen-gruppen (Auszubildende, Jugendliche, Schwerbehinderte, Schwangere, Eltern) Sonderregelungen vor, die im Laufe der Vorlesung aufgezeigt und besprochen werden. Im Rahmen der Behandlung des Arbeitsschutzrechts sollen auch Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), einschließlich der Rolle der gesetzlichen Unfallversicherung bei Gesundheitsschutz und -förderung angesprochen werden.</p>	
<p>6.3 Datenschutzrecht In der Vorlesung wird ein praxisorientierter Überblick über das neue Datenschutzrecht nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem reformierten Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gegeben. Neben dem Beschäftigtendatenschutz, der einen Schwerpunkt des Moduls bildet, zeigt die Vorlesung die Herausforderungen der DSGVO für Unternehmen aller Branchen, für deren Personaler, Juristen und Datenschutzbeauftragte auf und behandelt, was beim Umgang mit Kunden-, Bewerber- oder Arbeitnehmerdaten zu beachten ist. Das Modul vermittelt</p>	

das notwendige Rüstzeug zur Herstellung von Datenschutzcompliance und Corporate Data Responsibility. Anhand von Case Studies wird die praktische Umsetzung dargestellt.

Lernergebnisse

Die Studierenden sind im Stande, verschiedene Wissensbereiche zu verknüpfen und Wechselwirkungen bei der rechtlichen Bewertung von Sachverhalten zu benennen, zu berücksichtigen und (auch Fachfremden) zu erläutern. Sie können rechtliche Rahmenbedingungen in praktische Handlungsvorgaben umsetzen und somit im beruflichen Umfeld nutzbar machen.

3 Aufbau					
Komponenten des Moduls					
Nr.	LV-Kategorie	Lehrveranstaltung	Status (P/WP)	Workload (h)	
				Präsenzzeit (h)	Selbststudium (h)
6.1	Vorlesung	Betriebliche Altersversorgung und besondere Entgeltformen	P	17,25	45,25
6.2	Vorlesung	Arbeitsschutzrecht und Gesundheitsmanagement	P	11,25	30,25
6.3	Vorlesung	Datenschutzrecht	P	6	15
Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls		./.			

4 Prüfungskonzeption					
Prüfungsleistung(en)					
Nr.	MAP/MTP	Art	Dauer/Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	Gewichtung Modulnote
1	MAP	Klausur	3 ZS	./.	100%
Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote		8,75%			
Studienleistung(en)					
Nr.	Art		Dauer/Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	
	keine				

5 Voraussetzungen	
Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen	./.
Vergabe von Leistungspunkten	Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden.
Regelungen zur Anwesenheit	./.

6 Angebot des Moduls	
Turnus/Taktung	Jährlich zum Wintersemester
Modulbeauftragte/r	Dr. Barbara Reinhard
Anbietender Fachbereich	Fachbereich 03

7 Mobilität/Anerkennung	
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen	./.
Modultitel englisch	Pension, Work Protection Law & Data Privacy

Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3	6.1 Company Pension Scheme and Special Remuneration
	6.2 Work Protection Law and Health Care Management
	6.3 Data Privacy Law

8	Sonstiges

Studiengang	Arbeitsrecht
Modul	Besonderheiten des Arbeitsrechts, Internationale Bezüge
Modulnummer	7.1-7.4

1	Basisdaten
Fachsemester der Studierenden	Drittes Semester
Leistungspunkte (LP)	7
Workload (h) insgesamt	175
Dauer des Moduls	Ein Semester
Status des Moduls (P/WP)	Pflichtmodul

2	Profil
Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum	
<p>Modul 7 unternimmt einen Exkurs in Spezialgebiete des Arbeitsrechts und behandelt neben internationalen Aspekten die arbeitsrechtlichen Besonderheiten im Hinblick auf Führungskräfte sowie Tätigkeiten im öffentlichen und kirchlichen Dienst. Mit diesem Fortgeschrittenenmodul soll den Ansprüchen des Studiengangs an einen aktuellen und interdisziplinären Ansatz Rechnung getragen werden, der die nationalen Regelungen in einen internationalen Zusammenhang stellt und die Studierenden auf die Anforderungen der globalisierten Arbeitswelt vorbereitet.</p>	
Lehrinhalte	
<p>7.1 Besonderheiten des Arbeitsrechts bei Führungskräften Dieser Modulabschnitt ist den Besonderheiten der Dienst- und Arbeitsverträge bei Führungskräften gewidmet. Hier wird zunächst die Abgrenzung vorgenommen, wann Führungskräfte Arbeitnehmer sind, und wann diese aufgrund eines Dienstvertrages oder aufgrund ihrer gesellschaftsrechtlichen Position tätig werden. Daneben geht es um Fragen des Bestandsschutzes der Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisse, sowie um Vergütungsfragen. Darauf aufbauend wird die Frage beleuchtet, inwieweit es sich bei diesen Gruppen um „kündigungsrechtliches Freiwild“ handelt, oder ob und inwieweit diese durchaus Kündigungsschutz genießen. Abschließend wird die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der leitenden Angestellten und die Institution der Sprecherausschüsse thematisiert.</p>	
<p>7.2 Besonderheiten des Arbeitsrechts im Öffentlichen Dienst und bei kirchlichen Trägern Die meisten im Arbeitsrecht tätigen Juristen werden, sofern sie nicht ausschließlich für den Bereich der Privatwirtschaft tätig sind, früher oder später mit den Besonderheiten des Öffentlichen Dienstes konfrontiert. Für den Öffentlichen Dienst gelten eine Reihe von Sonderregelungen, die in diesem Modulabschnitt beleuchtet werden. Einen ähnlich besonderen Status haben die Kirchen und die ihr nachgeordneten Unternehmen. Auch die Kirchen (einschließlich Diakonie und Caritas) stellen – zusammen betrachtet – einen der größten Arbeitgeber dar. Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, wie z. B. der sogenannte „Dritte Weg“, führen zu zahlreichen Rechtsfragen, die im Rahmen der Vorlesung aufgeworfen und diskutiert werden.</p>	
<p>7.3 Internationale Bezüge des Arbeitsrechts In diesem Modulabschnitt werden die internationalen Aspekte des Arbeitsverhältnisses näher beleuchtet. Dabei werden insbesondere die Regelungen zum internationalen Arbeitsrecht nach der Rom I-VO sowie dem EGBGB erörtert. Daneben geht es um alle Fragen des europäischen Arbeitsrechts, wobei die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die damit verbundenen Fragen etwa der Arbeits- und Aufenthaltsberechtigung innerhalb der Europäischen Union eine zentrale Rolle spielen. Es werden europäisch wie international die Rechtsfolgen eines grenzüberschreitenden Arbeitnehmereinsatzes behandelt, einschließlich der sich daraus ergebenden sozialrechtlichen und steuerrechtlichen Konsequenzen. Auch die Frage der Zuständigkeit der deutschen Arbeitsgerichte wird diskutiert. Es wird auch die</p>	

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für ins Ausland entsandte Arbeitnehmer besprochen. Schließlich werden allgemeine Fragen des europäischen Arbeitsrechts behandelt, und zwar sowohl im individualrechtlichen als auch im kollektivrechtlichen Bereich. Aktuelle europäische Entwicklungen, wie z. B. der Brexit, werden in ihren Auswirkungen auf das Arbeitsrecht beleuchtet.

7.4 Unternehmensmitbestimmung und Europäische Aktiengesellschaft (SE)

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

Lernergebnisse

Die Studierenden sind in der Lage, unterschiedliche Beschäftigungsmodelle miteinander zu vergleichen, Vor- und Nachteile für alle Beteiligten zu benennen und diese zu erläutern. Dabei greifen Sie sicher auf bereits erworbenes Fachwissen der Module 1 bis 6 zurück und können z.B. steuer- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in ihre Bewertung einfließen lassen. Durch den internationalen Bezug der Vorlesungsinhalte gewinnen die Studierenden Einblick in andere Rechtsordnungen und lernen deren Verhältnis zum deutschen Recht kennen. Die Fähigkeit, Querbezüge herzustellen und Unterschiede zu skizzieren, wird gestärkt.

3		Aufbau			
Komponenten des Moduls					
Nr.	LV-Kategorie	Lehrveranstaltung	Status (P/WP)	Workload (h)	
				Präsenzzeit (h)	Selbststudium (h)
7.1	Vorlesung	Besonderheiten des Arbeitsrechts bei Führungskräften	P	11,25	51,5
7.2	Vorlesung	Besonderheiten des Arbeitsrechts im öffentlichen Dienst und bei kirchlichen Trägern	P	7,5	25,5
7.3	Vorlesung	Internationale Bezüge des Arbeitsrechts	P	11,25	51,5
7.4	Vorlesung	Unternehmensmitbestimmung und die Europäische Aktiengesellschaft (SE)	P	3,75	12,75
Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls		./.			

4	Prüfungskonzeption				
Prüfungsleistung(en)					
Nr.	MAP/ MTP	Art	Dauer/ Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	Gewichtung Modulnote
1	MAP	Klausur	3 ZS	./.	100%
Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote			8,75%		
Studienleistung(en)					
Nr.	Art		Dauer/ Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	
	keine				

5	Voraussetzungen	
Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen	./.	
Vergabe von Leistungspunkten	Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden.	
Regelungen zur Anwesenheit	./.	

6	Angebot des Moduls	
Turnus/Taktung	Jährlich zum Sommersemester	
Modulbeauftragte/r	Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer	
Anbietender Fachbereich	Fachbereich 03	

7	Mobilität/Anerkennung	
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen	./.	
Modultitel englisch	Characteristics of Labour Law, International Aspects	
Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3	7.1 Characteristics of Labour Law (Managers)	
	7.2 Characteristics of Labour Law (Public Service and Church-based Employment)	
	7.3 International Aspects of Labour Law	
	7.4 Corporate Co-Determination, Societas Europaea (SE)	

8	Sonstiges	
----------	------------------	--

Studiengang	Arbeitsrecht
Modul	Personalwirtschaft & Vertragsgestaltung
Modulnummer	8.1-8.4

1	Basisdaten
Fachsemester der Studierenden	Drittes Semester
Leistungspunkte (LP)	7
Workload (h) insgesamt	175
Dauer des Moduls	Ein Semester
Status des Moduls (P/WP)	Pflichtmodul

2	Profil
Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum	
<p>Modul 8 verfolgt einen praxisorientierten Ansatz: Die vorhergehenden Module haben die rechtlichen Grundlagen und Spezialkenntnisse vermittelt (sog. hard facts) und die Studierenden zielgerichtet in überfachlichen Kompetenzen gefördert. Im letzten Präsenzmodul gilt es, diese soft skills zu schärfen und das erworbene Wissen zu bündeln, um das individuelle Qualifikationsprofil der Studierenden abzurunden. Hierfür sollen praktische Handlungsoptionen vermittelt werden, wie bspw. Motivations- und Gesprächstechniken, die unterschiedlichen Mittel der Mediation oder typische Formulierungen und Standardklauseln bei der Vertragsgestaltung. Wie auch in den vorangegangenen Modulen sollen die Vorlesungen mit vielen praktischen Beispielen und Übungen unterlegt werden.</p>	
Lehrinhalte	
<p>8.1 Personalführung und Mitarbeitermotivation</p> <p>Neben den zwingend erforderlichen Fachkenntnissen sind bei einer Tätigkeit mit Führungsverantwortung auch andere Fähigkeiten unabdingbar. In diesem Modulabschnitt setzen sich die Teilnehmer mit den Grundsätzen und den Aufgaben wirksamer Führung auseinander. Sie erlernen verschiedene Führungsinstrumente und Führungsstile, so dass auch eine Selbstreflexion über den eigenen Führungsstil stattfinden kann. Wesentliches Instrument einer gelungenen Personalführung ist eine gelungene Kommunikationsgestaltung. Es gilt, Kommunikationsstörungen zu verhindern bzw. zu erkennen und zu lösen. Gesprächstechniken wie Fragetechnik, aktives Zuhören und Paraphrasieren müssen in diesem Zusammenhang genutzt werden. Wichtig ist dies im täglichen Miteinander, insbesondere aber natürlich bei Mitarbeitergesprächen, Teammeetings oder Moderationen. Nicht zu unterschätzen ist die Notwendigkeit der Mitarbeitermotivation – auch hierzu werden Beispiele besprochen. Auf den Bereich des Konfliktmanagements wird im folgenden Vorlesungsabschnitt zur Mediation eingegangen.</p>	
<p>8.2 Mediation bei Konflikten in der Arbeitswelt</p> <p>Die Mediation im Arbeitsrecht ist ein ideales Instrument, um auftretende oder bereits aufgetretene Konflikte in einem Umfeld zu bearbeiten, das nicht zu weiterer Eskalation und Rechtsstreitigkeiten führt. Die Einzelheiten des Mediationsverfahrens werden im Rahmen dieses Moduls eingehend behandelt. Die wesentlichen Verfahrensregeln sind: Informiertheit, Vertraulichkeit, Neutralität, Freiwilligkeit und Eigenverantwortlichkeit. Mit dem Mittel der Mediation lassen sich Konflikte im Arbeitsleben unter der Prämisse vermeiden, dass die Medianden ein wirkliches Interesse daran haben, Konflikte beizulegen. Dies gilt nicht nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und unter Arbeitnehmern, sondern auch für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Mediationen können dabei auch in den mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten, insbesondere im Rahmen von § 87 Abs. 1 BetrVG zu einem einvernehmlichen Abschluss von Betriebsvereinbarungen führen. Die Studierenden erhalten einen praxisnahen Eindruck von den vielfältigen Einsatzmöglichkeiten der Mediation im Arbeitsleben. Im Rahmen des Moduls werden zudem die Themen Konfliktprävention, Konfliktbewältigung sowie das Einigungsstellenverfahren nach § 76 BetrVG behandelt.</p>	

8.3 Vertragsgestaltung

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

8.4 Personalwirtschaft und digitale Anforderungen

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

Lernergebnisse

Mit Abschluss des letzten Präsenzmoduls haben die Studierenden sich intensiv mit außerfachlichen bzw. fachübergreifenden Themen auseinandergesetzt und in Fallstudien und Diskussionen geschult. Neben sozialen Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Einfühlungsvermögen haben die Studierenden auch ihre kommunikativen Fähigkeiten abgerundet. Sie sind in der Lage, auch in Streitfällen konstruktive und für alle Seiten zufriedenstellende Lösungen zu erarbeiten und dabei insbesondere die in Konfliktfällen mitschwingenden Emotionen wahrzunehmen, einzuordnen und in den Lösungsprozess einzubinden. Darüber hinaus haben die Studierenden daran gearbeitet, die erworbenen theoretischen Studieninhalte für ihr berufliches Umfeld nutzbar zu machen und bspw. Standardklauseln für die Vertragsgestaltung formuliert und Leitfäden für Personalauswahl und Mitarbeitergespräche entwickelt. Abgeprüft wird dies in der Modulabschlussklausur und insbesondere im Rahmen der Präsentationsprüfung.

3		Aufbau			
Komponenten des Moduls					
Nr.	LV-Kategorie	Lehrveranstaltung	Status (P/WP)	Workload (h)	
				Präsenzzeit (h)	Selbststudium (h)
8.1	Vorlesung	Personalführung und Mitarbeitermotivation	P	3,75	12,25
8.2	Vorlesung	Mediation bei Konflikten in der Arbeitswelt	P	11,25	51,5
8.3	Vorlesung	Vertragsgestaltung	P	7,5	26
8.4	Vorlesung	Personalwirtschaft und digitale Anforderungen	P	11,25	51,5
Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls		./.			

4	Prüfungskonzeption				
Prüfungsleistung(en)					
Nr.	MAP/ MTP	Art	Dauer/ Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	Gewichtung Modulnote
1	MAP	Klausur	3 ZS	./.	100%
Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote			8,75%		
Studienleistung(en)					
Nr.	Art		Dauer/ Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	
	Präsentationsprüfung		Vorbereitung: 3 ZS (Gruppenarbeit) 20 Minuten Vortrag pro Gruppe	8.3	./.

5	Voraussetzungen	
Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen	./.	
Vergabe von Leistungspunkten	Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden.	
Regelungen zur Anwesenheit	Es gilt Anwesenheitspflicht im Workshop zur Vertragsgestaltung, der die kommunikativen Kompetenzen im Rahmen einer Studienleistung (Präsentationsprüfung) abfragt.	

6	Angebot des Moduls	
Turnus/Taktung	Jährlich zum Sommersemester	
Modulbeauftragte/r	Prof. Dr. Georg Annuß, LL.M.	
Anbietender Fachbereich	Fachbereich 03	

7	Mobilität/Anerkennung	
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen	./.	
Modultitel englisch	HR & Contract Design	
Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3	8.1 HR Management and Employee Motivation	
	8.2 Mediation in Conflict Situations within the Work Environment	
	8.3 Contract Design	
	8.4 HR Management and Digital Requirements	

8	Sonstiges	

Studiengang	Arbeitsrecht
Modul	Masterarbeit
Modulnummer	9

1	Basisdaten	
Fachsemester der Studierenden	Viertes Semester	
Leistungspunkte (LP)	15	
Workload (h) insgesamt	375	
Dauer des Moduls	Ein Semester	
Status des Moduls (P/WP)	Pflichtmodul	

2	Profil	
Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum		
Die Masterarbeit soll zeigen, dass die Studierenden in der Lage sind, innerhalb einer vorgegebenen Frist einen Sachverhalt aus dem Bereich des Arbeitsrechts selbständig und anhand wissenschaftlicher Methoden zu bearbeiten, mögliche Problemstellungen zu erkennen, zu benennen und eine adäquate Lösung zu erarbeiten. Die Masterarbeit zeichnet sich durch hohe Praxisrelevanz aus und verlangt von den Studierenden ein hohes wissenschaftliches Niveau. Die Bearbeitungszeit beträgt vier Monate.		
Lehrinhalte		
Modul 9 umfasst rechtliche Themen aus dem gesamten Gebiet des Arbeitsrechts. Die konkreten Inhalte ergeben sich aus dem jeweils zugeteilten Masterarbeitsthema.		
Lernergebnisse		
Mit dem Verfassen der Masterarbeit zeigen die Studierenden neben ihrer fachlichen Kompetenz auch ihre persönlichen und methodischen Kompetenzen. Sie sind in der Lage, sich ein Themengebiet selbständig zu erschließen und eigenverantwortlich zu bearbeiten und stellen insbesondere Selbstdisziplin und Zeitmanagement unter Beweis. Die Studierenden beherrschen die akademische Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Quellen, unbekanntem Sachverhalten sowie rechtlichen Problemstellungen und verfügen über die Fähigkeit, unterschiedliche Wissensbereiche zu verknüpfen und zur ganzheitlichen Problemlösung heranzuziehen. Zum Ende des Studiums beherrschen die Studierenden den schriftlichen Ausdruck, um Gedankengänge und Argumentationen auf Masterniveau darzustellen und zu erläutern, und stellen so auch ihre schriftliche wissenschaftliche Diskursfähigkeit unter Beweis.		

3	Aufbau				
Komponenten des Moduls					
Nr.	LV-Kategorie	Lehrveranstaltung	Status (P/WP)	Workload (h)	
				Präsenzzeit (h)	Selbststudium (h)
Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls		Die Studierenden haben die Möglichkeit, dem Prüfungsausschuss Themenvorschläge einzureichen.			

4	Prüfungskonzeption				
Prüfungsleistung(en)					
Nr.	MAP/ MTP	Art	Dauer/ Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	Gewichtung Modulnote
1	MAP	Masterarbeit	4 Monate	./.	100%
Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote			30%		
Studienleistung(en)					
Nr.	Art		Dauer/ Umfang	ggf. Anbindung an LV Nr.	
	keine				

5	Voraussetzungen	
Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen	./.	
Vergabe von Leistungspunkten	Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden.	
Regelungen zur Anwesenheit	./.	

6	Angebot des Moduls	
Turnus/Taktung	Jährlich zum Wintersemester	
Modulbeauftragte/r	Jeweiliger Betreuer der Masterarbeit	
Anbietender Fachbereich	Fachbereich 03	

7	Mobilität/Anerkennung	
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen	./.	
Modultitel englisch	Master's Thesis	
Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3	./.	

8	Sonstiges	