



ARBEITSRECHT

JETZT
AUCH MIT
ONLINE-
ELEMENTEN!



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



JurGrad

DER BESTE WEG ZU IHREM ZIEL
SEIT ÜBER 20 JAHREN

Studienjahr 2024

INHALT

- 3 Vorwort
- 4 Studiengang in Kürze
- 7 Termine und Klausuren
- 9 Unsere Kooperationspartner
- 10 Informationen zum Studiengang
- 13 Inhalte der Module
- 28 Studiengebühren
- 29 Anmeldung und Bewerbung
- 30 Studieren in Münster
- 31 Kontakt



AUSGEZEICHNETE ZUKUNFTSCHANCEN IM ARBEITSRECHT

DAS EXECUTIVE BOARD ARBEITSRECHT:



Prof. Dr. Matthias Casper
Universität Münster
(Akademische Leitung)

Prof. Dr. Georg Annuß, LL.M.
Pusch Wahlig Workplace Law,
München

Prof. Dr. Clemens Höpfner
Universität zu Köln

Tobias Neufeld, LL.M.
ARQIS Rechtsanwälte, Düsseldorf

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

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

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

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

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

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

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



Prof. Dr. Georg Annuß, LL.M.
Pusch Wahlig Workplace Law,
München



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



Prof. Dr. Mathias Casper
Universität Münster



Der Kettlersche Hof in Münster

IHRE VORTEILE AUF EINEN BLICK

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

STUDIENABLAUF

- Studiendauer: 3 Semester zzgl. 4 Monate Master Thesis (Umfang 40–50 Seiten)
- 8 Module mit insgesamt 376 Unterrichtsstunden à 45 Minuten/60 ECTS-Punkte
- Vorkurs für nichtjuristische Bewerberinnen und Bewerber im Umfang von 35 Unterrichtsstunden
- Kurze Präsenzphasen: Eine Einführungswoche und 14 Blockveranstaltungen jeweils einmal im Monat (12 Präsenz- und 2 Online-Veranstaltungen)
- Sie erhalten zusätzlich 3 Online-Voucher, mit denen Sie die Präsenz vor Ort im Einzelfall durch eine Online-Teilnahme ersetzen können.
- Prüfungen: 8 Klausuren à 3 Zeitstunden; die Gesamtnote setzt sich zu 70 % aus den Klausurleistungen und zu 30 % aus der Note der Masterarbeit zusammen
- Professionelle Betreuung der Studierenden durch die gemeinnützige JurGrad gGmbH basierend auf jahrelanger Erfahrung seit über 20 Jahren





BEWERBUNG, ANMELDUNG UND KOSTEN

- **Studienbeginn:** 09. April 2024
- **Bewerbungsschluss:** 15. Februar 2024
- **Kosten:** bei Anmeldung bis zum 01. Februar 2024 Frühbuchertarif i. H. v. **11.700 €** (drei Raten à 3.900 €), danach Normaltarif i. H. v. **12.900 €** (drei Raten à 4.300 €)
- **Kostenloser Vorkurs für nichtjuristische Bewerberinnen und Bewerber:** Beginn 17. Februar 2024, weitere Informationen s. Seite 12
- **Keine Zusatzkosten:** In den Gebühren sind die Teilnahme an den Veranstaltungen und Prüfungen, die Kursunterlagen, Gesetzestexte und die Nutzung der digitalen Datenbanken der Universität Münster enthalten.
- **Einzureichende Unterlagen:** Anmeldeformular, tabellarischer Lebenslauf, beglaubigte Kopien des Diplomzeugnisses, des Master- bzw. Bachelorzeugnisses (inkl. Einzelnotennachweis und Diploma Supplement) oder des Staatsexamens (soweit vorhanden: beider Staatsexamina)
- **Immatrikulation:** Es besteht die Möglichkeit, sich an der Universität Münster einzuschreiben. Hierfür fallen zusätzliche Gebühren von derzeit 342,64 € pro Semester an. Die Einschreibung beinhaltet das Semesterticket (NRW-Ticket).
- **Buchungen von Einzelveranstaltungen:** Kapazitäten vorausgesetzt besteht die Möglichkeit, Veranstaltungen einzeln zu buchen. Die Gebühren betragen pro Unterrichtsstunde 30 €. (Ehemalige) Teilnehmerinnen und Teilnehmer unserer Studiengänge erhalten einen Preisnachlass i. H. v. 20%. Bei einer späteren Anmeldung zum Studiengang rechnen wir Ihnen im Falle einer Zulassung die gezahlten Gebühren in voller Höhe auf die Studiengebühr an.

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



WEITER-
BILDEN
WEITER
KOMMEN

ERFOLG MACHT EINEN UNTERSCHIED.

BERUFLICH & PERSÖNLICH.

Die JurGrad ist Trägerin des Aus- und Weiterbildungsangebotes der **Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Münster**, einer der führenden Hochschulen Deutschlands.

Das bedeutet: Wir bieten berufsbegleitende Masterstudiengänge und Zertifikatslehrgänge auf dem neuesten Stand von Lehre und Forschung. Mit exzellenten, **national und international renommierten Dozentinnen und Dozenten** aus Theorie und Praxis.

Darüber hinaus begleiten wir Sie persönlich und mit umfassendem **Service von der Anmeldung bis zum erfolgreichen Abschluss.**

**JURGRAD
DER BESTE WEG ZU IHREM ZIEL
SEIT ÜBER 20 JAHREN**

„Der Masterstudiengang hat mich in erster Linie durch die enge Verflechtung von spezifischem Fachwissen und praxisrelevanten Fertigkeiten überzeugt. Durch den erfolgreichen Abschluss haben sich mir vielfältige berufliche Chancen im Bereich des Arbeitsrechts mit neuen Verantwortungsbereichen eröffnet. So habe ich auch zu meinem heutigen Arbeitgeber gefunden.“

Deborah Weidemann, LL.M.
Director Workforce Transformation
PwC, Hamburg



2024

Februar 2024

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

März 2024

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

April 2024

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

Mai 2024

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

Juni 2024

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

Juli 2024

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

August 2024

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

September 2024

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

Oktober 2024

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

November 2024

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

2024/2025

| Dezember 2024 | | | | | | |
|---------------|----|----|----|----|----|----|
| Mo | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So |
| | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 | 31 | | | | | |

| Januar 2025 | | | | | | |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| Mo | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |

| Februar 2025 | | | | | | |
|--------------|----|----|----|----|----|----|
| Mo | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So |
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | | |

| März 2025 | | | | | | |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| Mo | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So |
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31 | | | | | | |

| April 2025 | | | | | | |
|------------|----|----|----|----|----|----|
| Mo | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | | | | |

| Mai 2025 | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| Mo | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |

| Juni 2025 | | | | | | |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| Mo | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So |
| | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 | | | | | | |

| Juli 2025 | | | | | | |
|-----------|----|----|----|----|----|----|
| Mo | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

- Vorschaltkurs für nichtjuristische Bewerberinnen und Bewerber
- Klausur zum Vorschaltkurs
- Präsenzphase
- Online-Veranstaltungen
- Klausuren

Ausgabe der Masterarbeiten: 05. Juli 2025

ALLEN & OVERY



BERTELSMANN

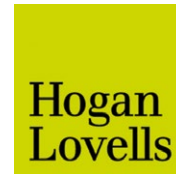


ESCHE
SCHÜMANN
COMMICHAU



hlawaty + partner

Kooperation | Kommunikation | Konfliktlösung



KÜMMERLEIN
RECHTSANWÄLTE & NOTARE

LINDENAU PRIOR & PARTNER
RECHTSANWÄLTE

Luther.

michels.pmks



VIALTO
PARTNERS

DIE JURGRAD GGMBH – ÜBER UNS

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

ZIELFÜHREND: MASTER OF LAWS (LL.M.) UND FACHANWALTSCHAFT FÜR ARBEITSRECHT

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

PRÄSENZVERANSTALTUNGEN FÜR DEN LERNERFOLG

Nach den während der Pandemie gesammelten Erfahrungen mit digitalen und hybriden Formaten freuen wir uns, die Veranstaltungen wieder in Präsenz durchführen zu können, auch wenn wir Ihnen mit den Online-Terms und -Vouchern räumliche und zeitliche Flexibilität bieten. Das Diskussionsgeschehen während der Vorlesung ist dynamischer, die Vorlesungen dadurch kurzweiliger und lehrreicher. Durch den persönlichen Kontakt zu den Dozierenden können inhaltliche Fragen schnell und unmittelbar geklärt werden. Sie können aber nicht nur Ihr berufliches Netzwerk ausbauen: Durch den persönlichen Kontakt zu den Kommilitoninnen und Kommilitonen besteht in den Pausen und außerhalb der Vorlesung genügend Zeit, auch private Kontakte zu knüpfen, die teilweise lange über die Studienzeit bestehen bleiben.

„Ein besonderer Masterkurs in einer besonderen Stadt. Jedes Jahr aufs Neue beeindruckt mich die Begeisterung der hochkarätigen Dozenten, der familiäre Einsatz des gesamten Teams rund um den Lehrgang, die topmoderne Location mitten in der Stadt und natürlich das einzigartige ‚Münster-Feeling‘. Muss man erleben!“

Tobias Neufeld, LL.M.
Executive Board Arbeitsrecht
ARQIS Rechtsanwälte, Düsseldorf





VEREINBARKEIT VON FAMILIE, BERUF UND STUDIUM: BLEIBEN SIE FLEXIBEL

Die Aufnahme eines berufsbegleitenden Masterstudiums ist nicht nur eine organisatorische Herausforderung, sondern immer auch eine zeitliche Belastung. Dabei lassen sich Überschneidungen mit wichtigen beruflichen oder familiären Terminen nicht immer verhindern. Um diesen situativen Terminkollisionen gerecht zu werden, haben Sie im Laufe des Studienganges drei Mal die Möglichkeit sich online zuzuschalten. Darüber hinaus bieten wir Ihnen Flexibilität bei der Masterarbeit: Wenn Sie diese vorziehen oder zu einem späteren Zeitpunkt schreiben möchten, können wir gerne einen individuellen Termin vereinbaren. Auch wenn der Kurs als Präsenzstudium konzipiert ist und vom persönlichen Austausch untereinander sowie mit den Dozierenden lebt, besteht keine Anwesenheitspflicht. Versäumte Inhalte können auf Wunsch kostenfrei im Rahmen des nächsten Studienjahrgangs nachgehört werden. In besonderen Fällen, wie z.B. Krankheit, beruflich bedingten Auslandsaufenthalten, Schwangerschaft usw., beurlauben wir Sie gerne. Sprechen Sie uns an: Wir finden gemeinsam den passenden Weg zu Ihrem Ziel.

NATIONAL UND INTERNATIONAL ERFAHREN: UNSERE LEHRENDEN

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



ZU IHRER SICHERHEIT: AUF SCHRITT UND TRITT

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

GEMEINSAM WEITERKOMMEN: DER ALUMNIVEREIN

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

- Sa. 17. Februar 2024**
08.30 – 17.30 Uhr
- So. 18. Februar 2024**
08.30 – 17.30 Uhr
- Mo. 19. Februar 2024**
08.30 – 17.30 Uhr
- Di. 20. Februar 2024**
08.30 – 12.30 Uhr



- Mo. 18. März 2024**
10.00 – 13.00 Uhr

VORSCHALTKURS FÜR NICHTJURISTISCHE BEWERBERINNEN UND BEWERBER

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

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

- Dr. Peter Becker, Rechtsanwalt, Münster

Klausur zum Vorschaltkurs



MODUL 1

1.1 GRUNDLAGEN DES INDIVIDUALARBEITSRECHTS

- Di. 09. April 2024**
08.30 – 17.30 Uhr
- Mi. 10. April 2024**
08.30 – 17.30 Uhr



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

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

MODUL 1

Do. 11. April 2024
08.30 – 17.30 Uhr

Fr. 12. April 2024
08.30 – 12.30 Uhr

**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.

■ Dr. Hartmut Lange, Vizepräsident des Sozialgerichts Dortmund

Fr. 12. April 2024
13.15 – 17.30 Uhr

Sa. 13. April 2024
08.30 – 17.30 Uhr

**1.3 GRUNDLAGEN DES STEUERRECHTS**

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

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

Do. 23. Mai 2024
10.00 – 13.00 Uhr

Klausur zu Modul 1

Die Pauseneinheiten ermöglichen einen lockeren Austausch mit den Kommilitoninnen und Kommilitonen.



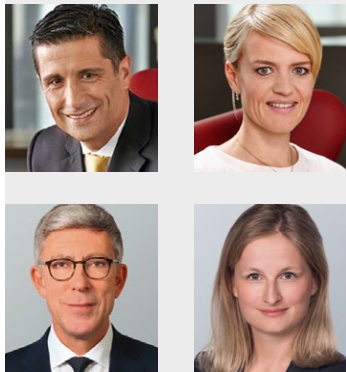
MODUL 2

2.1 KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT I

Do. 23. Mai 2024
14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 24. Mai 2024
08.30 – 17.30 Uhr

Sa. 25. Mai 2024
08.30 – 17.30 Uhr



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 Arbeitskampfrecht 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.

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



MODUL 2/3

2.2 BEGRÜNDUNG DES ARBEITS- UND BERUFSAUSBILDUNGSVERTRAGES

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

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

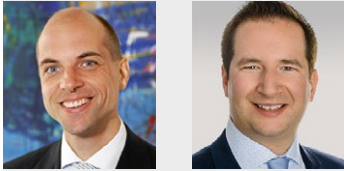
Klausur zu Modul 2

3.1 KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT II – EIN PRAXISBLICK AUS SOZIALPARTNERPERSPEKTIVE

Diese Vorlesung greift die in Modul 2.1 behandelten Inhalte auf und betrachtet sie aus der Perspektive der Sozialpartner, das heißt der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die eine wesentliche Rolle in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsrecht einnehmen. Neben den rechtlichen Aspekten werden auch rechtspolitische Hintergründe/Gegebenheiten, praktische Abläufe und konkrete Gerichts- und Gesetzgebungsverfahren sowie aktuelle Praxis-Beispiele besprochen.

- Prof. Dr. Nadine Brandl, ver.di Bundesverwaltung, Berlin

- Do. 20. Juni 2024**
09.15 – 18.15 Uhr
- Fr. 21. Juni 2024**
08.30 – 17.30 Uhr
- Sa. 22. Juni 2024**
08.30 – 12.00 Uhr



- Mo. 15. Juli 2024**
10.00 – 13.00 Uhr

- Mo. 15. Juli 2024**
14.00 – 18.15 Uhr





MODUL 3

3.2 INHALT UND ÄNDERUNG DES ARBEITSVERTRAGES

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

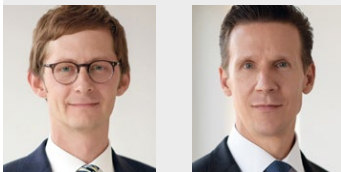
- Stefan Gatz, Esche Schümann Commichau, Hamburg
- Dr. Erwin Salamon, Esche Schümann Commichau, Hamburg

3.3 LEISTUNGSSTÖRUNGEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS UND HAFTUNGSRECHT

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

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

Di. 16. Juli 2024
08.30 – 17.30 Uhr
Mi. 17. Juli 2024
08.30 – 17.30 Uhr



Do. 22. August 2024
09.15 – 18.15 Uhr



MODUL 3

3.4 FLEXIBLE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Fr. 23. August 2024
08.30 – 17.30 Uhr



Stellte das unbefristete Vollzeitverhältnis noch vor einigen Jahren den Standard dar, entfällt heutzutage ein immer größerer Teil des Arbeitsmarktes auf die flexiblen Arbeitsverhältnisse. Möglichkeiten und Grenzen der gängigen Formen, wie Teilzeitarbeit, Befristung oder Mini- und Midi-Jobber, müssen hierbei von den mit der Vertragsausgestaltung beauftragten Personen sicher beherrscht werden. Aber auch neuere Arbeitsformen und -modelle müssen unter verschiedenen Aspekten eingeordnet und ins eigene Unternehmen integriert bzw. rechtssicher für die Mandantschaft ausgestaltet werden. Hierfür sind neben praxistauglichen Erwägungen und einer sicheren Anwendung der bestehenden nationalen Vorschriften auch Kenntnisse der europarechtlichen Vorgaben unerlässlich.

- Anja Mehrstens, ARQIS Rechtsanwälte, Düsseldorf

3.5 ATYPISCHE ARBEITSVERHÄLTNISSE: LEIHARBEIT, MILOG

Sa. 24. August 2024
08.30 – 17.30 Uhr



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

- Jonathan Monz, Kümmerlein, Simon & Partner Rechtsanwälte mbB, Essen
- Dr. Benjamin Pant, Freshfields Bruckhaus Deringer, Düsseldorf

Do. 19. September 2024
10.00 – 13.00 Uhr

Klausur zu Modul 3

MODUL 4

4.1 ARBEITSRECHT IN DER UMSTRUKTURIERUNG UND UNTERNEHMENSKRISE

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

- Prof. Dr. Georg Annuß, LL.M., Pusch Wahlig Workplace Law, München
- Dr. Barbara Bittmann, CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Düsseldorf
- Prof. Dr. Clemens Höpfner, Universität zu Köln

4.2 EUROPÄISCHE BEZÜGE DES ARBEITSRECHTS

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

- Ulrich Buschermöhle, Vialto Partners Steuerberatungsgesellschaft mbH, Frankfurt a. M.
- Prof. Dr. Clemens Höpfner, Universität zu Köln

Klausur zu Modul 4

Do. 19. September 2024

14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 20. September 2024

08.30 – 17.30 Uhr

Sa. 21. September 2024

08.30 – 17.30 Uhr



Fr. 18. Oktober 2024

09.00 – 16.00 Uhr

Sa. 19. Oktober 2024

09.00 – 15.15 Uhr

ONLINE



Do. 14. November 2024

10.00 – 13.00 Uhr

MODUL 5

5.1 BEENDIGUNG DES ARBEITS- UND BERUFSAUSBILDUNGSVERTRAGES

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

- Prof. Dr. Stefan Greiner, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
- Dr. Jannis Kamann, michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln
- Dr. Sebastian Maiß, michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Düsseldorf



5.2 VERFAHRENSRECHT

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

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

Do. 14. November 2024

14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 15. November 2024

08.30 – 17.30 Uhr

Sa. 16. November 2024

08.30 – 17.30 Uhr



Do. 12. Dezember 2024

14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 13. Dezember 2024

08.30 – 17.30 Uhr

Sa. 14. Dezember 2024

08.30 – 12.30 Uhr



Do. 09. Januar 2025

10.00 – 13.00 Uhr

Klausur zu Modul 5

MODUL 6

6.1 COMPLIANCE

Do. 09. Januar 2025
14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 10. Januar 2025
09.00 – 11.15 Uhr



Die Einhaltung der Gesetze und anerkannter ethisch-moralischer Standards und Selbstverpflichtungen (Compliance) spielt im Rahmen der Führung eines Unternehmens (Governance) eine gewichtige Rolle. Ausgehend von der unternehmerischen Legalitätspflicht und dem Bedürfnis nach Haftungsvermeidung durch bestmögliche Organisation müssen Unternehmen und ihre Geschäftsleitung eine Compliance-Organisation bzw. ein Compliance-Management-System (CMS) errichten. Das Thema Compliance rückt deshalb immer stärker in den Fokus des Arbeitsrechts in der Praxis und Personalabteilungen müssen eigene HR Compliance Systeme schaffen. Im Rahmen der Vorlesung wird den Studierenden daher aufgezeigt, welche relevanten HR Compliance Bereiche es gibt, wie eine HR Compliance-Organisation und -Dokumentation aussieht und welche Mitbestimmung es in diesem Zusammenhang gibt. Whistleblowing und der Schutz von Hinweisgebern nach den gesetzlichen Vorschriften sowie interne Ermittlungen (Internal Investigations) sind weitere Inhalte. Die Schnittstellen zum Datenschutzrecht werden ebenfalls anhand praktischer Fälle besprochen. Neue Entwicklungen wie Compliance-Standards, digitale Meldesysteme oder ESG werden ebenso vorgestellt.

■ Tobias Neufeld, LL.M., ARQIS Rechtsanwälte, Düsseldorf

6.2 ARBEITSSCHUTZRECHT UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

Fr. 10. Januar 2025
11.45 – 18.15 Uhr

Sa. 11. Januar 2025
08.30 – 15.30 Uhr



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

■ Dr. Wolfgang Balze, Arbeitsgericht Augsburg



Do. 06. Februar 2025
09.00 – 13.00 Uhr

ONLINE



6.3 LEGAL TECH: DIGITALE PROZESSE

Legal Tech ist in den letzten Jahren ein in der Rechtsberatung zunehmend verbreiteter, jedoch häufig (noch) recht dogmatisch erörterter Begriff. In diesem Modul wird „Legal Tech“ aus seinem Schlagwortdasein in die praktische Umsetzung überführt. Am Beispiel eines ausgewählten Prozesses wird die Einführung eines Legal Tech Tools von der Auswahl des geeigneten Themas, der Definition der Anforderungen, bis hin zum Roll-Out erläutert. Dies geschieht mittels Einsatz der Grundlagen des Projektmanagements. Weitere Schwerpunkte bilden dabei die rechtlichen Rahmenbedingungen (Datenschutz, Mitbestimmung, Lizenzrechte etc.). Ziel ist es, Legal Tech Tools einführen zu können, um sowohl interne Abläufe als auch die Beratung zu optimieren.

■ Stefanie Briefs, Bertelsmann SE & Co. KGaA, Gütersloh



Fr. 07. Februar 2025
09.00 – 16.00 Uhr

ONLINE



MODUL 6

6.4 DATENSCHUTZRECHT

In der Vorlesung wird ein praxisorientierter Überblick über das Datenschutzrecht nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gegeben. Neben dem Beschäftigtendatenschutz, der den Schwerpunkt des Moduls bildet, vermittelt die Vorlesung die Grundlagen der praktischen Arbeit im Datenschutz im Unternehmen und Konzern, einschließlich der Schnittstellen zu Dienstleistern im In- und Ausland. Das notwendige Rüstzeug zum Management datenschutzrechtlicher Risiken und der Herstellung umfassender Datenschutzcompliance wird dadurch vermittelt. Auf arbeits- und datenschutzrechtliche Aspekte von HR Controlling, People Analytics, strategischer Personalplanung, Data Lakes sowie des Einsatzes von KI (Algorithmen) im Unternehmen wird besonders eingegangen und anhand von Case Studies wird die praktische Umsetzung dargestellt. Ausblicke erfolgen in die Bereiche Data Literacy, Datensouveränität, digitale Ethik und Corporate Digital Responsibility.

- Tobias Neufeld, LL.M., ARQIS Rechtsanwälte, Düsseldorf



Sa. 08. Februar 2025
09.00 – 13.00 Uhr

ONLINE



6.5 URLAUBSRECHT

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) schreibt vor, dass Beschäftigten vier Wochen bezahlter Urlaub im Jahr zusteht. Zahlreiche Vorgaben an Entstehung, Verfall und Übertragbarkeit dieses sogenannten Mindesturlaubs ergeben sich jedoch nicht unmittelbar aus dem BUrlG, sondern lassen sich allein durch dessen richtlinienkonforme Auslegung entwickeln. Denn in den vergangenen Jahren hat die Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und des Art. 31 Abs. 2 GrCh durch den EuGH zu einer Umgestaltung des deutschen Urlaubsrechts geführt. Viel mehr als das privatrechtliche BUrlG ist das europäische Urlaubsrecht als Arbeitsschutzrecht konzipiert. Hieraus erklärt sich unter anderem, weshalb Arbeitgeber ihre Beschäftigten nach Interpretation des EuGH zur Inanspruchnahme des Urlaubs aktiv ermutigen sollen und warum Urlaubsansprüche auch während lang anhaltender Krankheitsphasen nur sehr eingeschränkt verfallen dürfen. Weitere Fragen stellen sich im Hinblick auf die Verjährung und die Vererblichkeit von Urlaubs- bzw. Abgeltungsansprüchen sowie bezüglich der Kürzung des Urlaubsanspruchs während des ruhenden Arbeitsverhältnisses, etwa in der Kurzarbeit Null. Die aus Arbeitgeberperspektive strengen Vorgaben gelten nur für den vierwöchigen gesetzlichen Mindesturlaub. Viele Arbeitsverträge und die meisten Tarifverträge sehen darüber hinausgehende Urlaubsansprüche der Beschäftigten vor. Hinsichtlich dieses Mehrurlaubs genießen die Vertragsparteien eine weitreichende Gestaltungsfreiheit. Daher werden im zweiten Teil der Veranstaltung auch Aspekte der Vertragsgestaltung behandelt.

- Dr. Jan Alexander Daum, Universität zu Köln

Do. 06. März 2025
10.00 – 13.00 Uhr

Klausur zu Modul 6



MODUL 7

7.1 BESONDERHEITEN DES ARBEITSRECHTS BEI FÜHRUNGSKRÄFTEN

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

■ Dr. Volker Schneider, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Hamburg

7.2 BESONDERHEITEN DES ARBEITSRECHTS IM ÖFFENTLICHEN DIENST UND BEI KIRCHLICHEN TRÄGERN

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

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

Do. 06. März 2025
14.00 – 18.15 Uhr

Fr. 07. März 2025
08.30 – 17.30 Uhr



Sa. 08. März 2025
08.30 – 17.30 Uhr



MODUL 7

7.3 WORKFORCE RISKMANAGEMENT – EINBLICKE AUS DER PRAXIS

Do. 03. April 2025

14.00 – 18.15 Uhr



Das Wissen um aktuelle Urteile der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung wie der Bundesgesetze ist schon immer zentral gewesen für alle, die sich im Tagesgeschäft mit dem Arbeitsrecht beschäftigen. Zunehmend ist das Thema Compliance heute aber auch bereits ein Teil der strategischen Ausrichtung von Unternehmen und damit der HR- sowie Rechtsabteilung. Morgen wird jedoch die arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Compliance nicht mehr nur ein strategischer Faktor unter Berücksichtigung unternehmerischer Legalitätspflicht sein, sondern unter den Stichpunkten wie z. B. ESG ein Aspekt des aktiven Workforce Riskmanagements. Denn in der komplexen und volatilen Welt von heute bestimmt die Workforce Strategy den Unternehmenserfolg mit – nicht nur bei der Erreichung von wirtschaftlichen Zielen, sondern insbesondere, um im Einklang mit dem Corporate Purpose neue Maßstäbe bei der unternehmerischen Nachhaltigkeit zu setzen. Es gilt den richtigen Mix zwischen Technologie, Produktivität und Effizienz zu finden – und all das mit dem Faktor Mensch zu vereinen.

Unter dem Stichwort Workforce Risk oder auch HR Compliance zeigen wir in Ergänzung zu den vorherigen Modulen wie in der Praxis Antworten auf die Herausforderungen von einer remote & agilen Workforce und einer sich zunehmend verschärfenden Regulatorik aufgrund von EU-Richtlinien und EUGH- sowie BAG-Entscheidungen zu finden sind. Wir erarbeiten mit Ihnen den Umgang mit sogenannten Triggern wie z. B. neue Risiko- und Compliance-Vorschriften, die Einführung neuer Technologien oder Prüfungen durch die Interne Revision, die sich in der Arbeit von HR/Rechtsabteilung und Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälten bündeln, anhand von aktuellen Urteilen und Praxisfällen und erarbeiten mit ihnen Lösungen. Das Modul ist auf einen aktiven Austausch ausgerichtet mit Gruppenarbeit an Fällen nebst Präsentation der erarbeiteten Ergebnisse.

- Dr. Nicole Elert, PricewaterhouseCoopers Legal AG, Düsseldorf
- Iris Brandes, PricewaterhouseCoopers Legal AG, Düsseldorf

7.4 BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Fr. 04. April 2025

09.00 – 18.15 Uhr



Im Rahmen der Vorlesung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) wird zunächst die Systematik des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) dargestellt, um eine praktische Arbeit mit Pensionsverbindlichkeiten im Unternehmen zu ermöglichen. Die verschiedenen Durchführungswege des BetrAVG (Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds) werden dazu erläutert, einschließlich der Nutzung von Rückdeckungsversicherungen und CTA. Praktische Fälle zur bAV im Aufhebungsvertrag und Vergleich, im Rahmen von Unternehmenstransaktionen sowie zur Entgeltumwandlung runden das Verständnis ebenso ab wie die Darstellung von Eingriffen in bAV-Systeme zur Kosten- oder Risikoreduzierung, z. B. über Pension Buy-Outs auf Rentnergesellschaften.

- Tobias Neufeld, LL.M., ARQIS Rechtsanwälte, Düsseldorf

MODUL 7/8

7.5 BESONDERE ENTGELTFORMEN

Sa. 05. April 2025
08.30 – 13.15 Uhr



In der Vorlesung zu den besonderen Entgeltformen wird ein Überblick über deren arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Konsequenzen gegeben. Hierbei werden u. a. die rechtlichen Aspekte von Mitarbeiterbeteiligungen, Gewinnbeteiligungen, Bonuszahlungen und Aktienoptionen beleuchtet. Abschließend wird die rechtliche Behandlung von Sachleistungen seitens der Arbeitgeber (z. B. Dienstwagen, vergünstigtes Kantinenessen) thematisiert.

■ Dr. Hans-Peter Löw, DLA Piper UK LLP, Frankfurt a. M

7.6 EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT – GRÜNDUNGSWEGE UND UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG

Sa. 05. April 2025
14.00 – 17.30 Uhr



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

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

Do. 08. Mai 2025
10.00 – 13.00 Uhr

Klausur zu Modul 7

8.1 PERSONALFÜHRUNG UND MITARBEITERMOTIVATION

Do. 08. Mai 2025
14.00 – 18.15 Uhr



Neben den zwingend erforderlichen Fachkenntnissen sind bei einer Tätigkeit mit Führungsverantwortung auch andere Fähigkeiten unabdingbar. In diesem Modulabschnitt setzen sich die Teilnehmenden mit den Grundsätzen und den Aufgaben wirksamer Führung auseinander. Sie erlernen verschiedene Führungsinstrumente und Führungsstile, sodass auch eine Selbstreflexion über den eigenen Führungsstil stattfinden kann. Wesentliches Instrument einer gelungenen Personalführung ist eine gelungene Kommunikationsgestaltung. Es gilt, Kommunikationsstörungen zu verhindern bzw. zu erkennen und zu lösen. Gesprächstechniken wie Fragetechnik, aktives Zuhören und Paraphrasieren müssen in diesem Zusammenhang genutzt werden. Wichtig ist dies im täglichen Miteinander, insbesondere aber natürlich bei 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.

■ Ann Christine Hlawaty, hlawaty + partner, Hamburg

MODUL 8

8.2 MEDIATION BEI KONFLIKTEN IN DER ARBEITSWELT

Fr. 09. Mai 2025
08.30 – 17.30 Uhr
Sa. 10. Mai 2025
08.30 – 15.30 Uhr

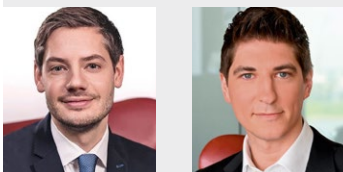


Die Mediation im Arbeitsrecht ist ein ideales Instrument, um auftretende oder bereits aufgetretene Konflikte in einem Umfeld zu bearbeiten, das nicht zu weiterer Eskalation und Rechtsstreitigkeiten führt. Die Einzelheiten des Mediationsverfahrens werden im Rahmen dieses Moduls eingehend behandelt. Die 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 die Mediation durchführenden Personen ein wirkliches Interesse daran haben, Konflikte beizulegen. Dies gilt nicht nur zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sowie Beschäftigten untereinander, 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.

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

8.3 VERTRAGSGESTALTUNG

Mo. 02. Juni 2025
14.00 – 18.15 Uhr
Di. 03. Juni 2025
08.30 – 12.30 Uhr



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

- Lars Grützner, ING-DiBa AG, Frankfurt a.M.
- Dr. Till Heimann, KLIEMT.Arbeitsrecht, Frankfurt a.M.



MODUL 8

8.4 ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

Die Vorlesung gibt einen Überblick über den Gegenstand und die Perspektive der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie ihre theoretische Fundierung und ihre Etablierung als anwendungsbezogenes Teilgebiet der Psychologie. Sie stellt übliche Methoden zur Bewertung der Arbeitstätigkeit dar und gibt Hinweise zur Gestaltung von Arbeit und Arbeitsorganisation aus organisationspsychologischer Sicht. Ferner werden die Grundzüge der Interaktionsbeziehungen in der Arbeitswelt und ihrer Störungen dargestellt.

■ Prof. Dr. Georg Annuß, LL.M., Pusch Wahlig Workplace Law, München

8.5 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, Personalführung, Coaching, Personalfreisetzung sowie Motivation und Entlohnung 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.

■ Prof. Dr. Georg Annuß, LL.M., Pusch Wahlig Workplace Law, München

Di. 03. Juni 2025
13.15 – 17.30 Uhr



Mi. 04. Juni 2025
08.30 – 15.30 Uhr



Sa. 05. Juli 2025
10.00 – 13.00 Uhr

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



KOSTEN

Die Studiengebühren können in maximal drei Raten beglichen werden, die jeweils zu Beginn eines Semesters fällig werden. Wenn Sie sich bis zum 01. Februar 2024 anmelden, können Sie von unserem Frühbuchertarif profitieren.

Im Überblick

| | |
|--------------------------------------|--|
| Anmeldung bis zum 01. Februar 2024: | 11.700 € (drei Raten à 3.900 €) |
| Anmeldung nach dem 01. Februar 2024: | 12.900 € (drei Raten à 4.300 €) |

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

Steuerliche Aspekte

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

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

Teilstipendien

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

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

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

ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN

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

- Staatsexamen
- Diplom-, Bachelor- oder Masterabschluss, mit mindestens 240 ECTS-Punkten, der zu den besten 50 % zählt. Bis zu 60 ECTS-Punkte können aufgrund beruflicher Qualifikationsleistungen angerechnet werden.

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

ZULASSUNGSVERFAHREN

Die 40 Studienplätze werden in einem gestaffelten Verfahren vergeben:

1. Prioritätsprinzip

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

2. Bewerbungsverfahren

Die übrigen Studienplätze werden im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens vergeben. Dabei werden alle bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist am 15. Februar 2024 eingegangenen Bewerbungen berücksichtigt. Die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgt dann durch den Prüfungsausschuss, insbesondere basierend auf den Kriterien „Abschlussnote“ und „Berufserfahrung“. Das Bewerbungsverfahren wird voraussichtlich Ende Februar 2024 abgeschlossen sein.

Bewerbungsunterlagen

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

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

Die Beglaubigung ist u. a. vorzunehmen durch einen Notar/eine Notarin, eine Gemeinde, Sparkasse oder die Ausstellungsbehörde der Urkunde.



Ausgehmeile am Münsteraner Stadthafen: der Kreativ-Kai

BESTE AUSSICHTEN: STUDIEREN UND ÜBERNACHTEN IN MÜNSTER

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

GRENZENLOS MÜNSTER: „LEBENSWERTESTE“ STADT ZWISCHEN TRADITION UND MODERNE



Geschichte trifft Gegenwart: die City mit den Münster-Arkaden

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

IMMER IN BEWEGUNG: UNIVERSITÄTS- UND KULTURSTADT



Kultur erleben, Entspannung genießen: Naherholung am Aasee

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

NEUE HORIZONTE: ZWISCHEN PICASSO UND JUNGER SZENE



Kulinarische Highlights genießen: Gastronomie in Münsters Altstadt

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



© Foto Oliver Franke/Tourismus NRW e.V.

HABEN SIE FRAGEN ZUM STUDIENGANG?



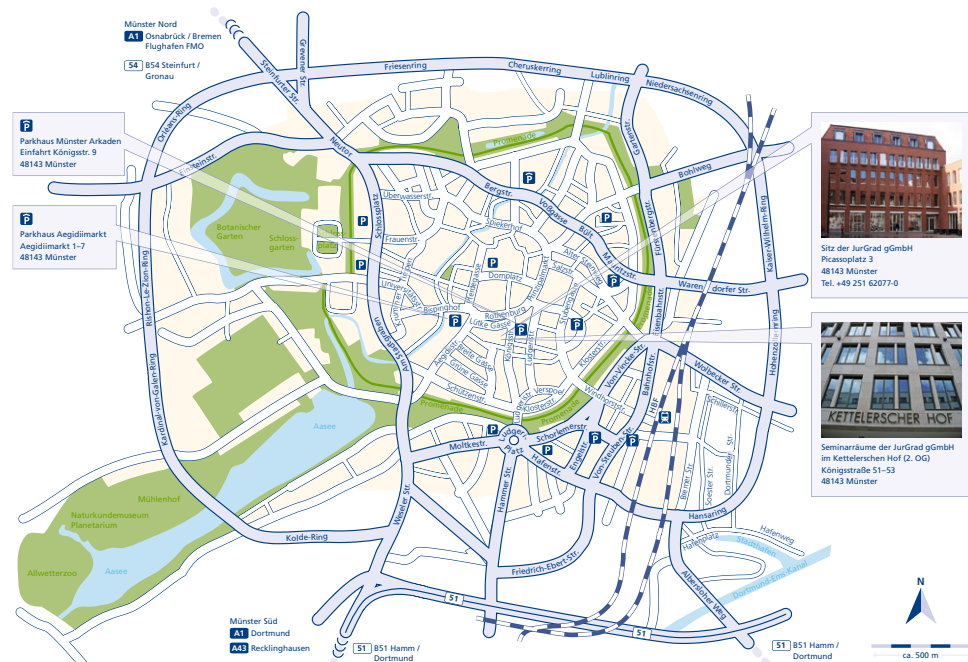
Ansprechpartnerin:

Dr. Sarah Hölker

sarah.hoelker@jurgrad.de

Telefon: +49 251 62077-19

Sie erreichen uns von Montag bis Freitag in der Zeit von 08.00 bis 17.00 Uhr. Häufig ist auch nach 17.00 Uhr bzw. am Samstag jemand vor Ort. Falls Sie Fragen haben, die Sie uns gerne persönlich stellen möchten, laden wir Sie herzlich ein, bei uns vorbeizuschauen.



DIE JURGRAD MASTERSTUDIENGÄNGE

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



JurGrad gGmbH
Picassoplatz 3
48143 Münster

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



JurGrad

DER BESTE WEG ZU IHREM ZIEL
SEIT ÜBER 20 JAHREN