

Teil-Modul	Kompetenzziele	Lerninhalte	Bezüge zu anderen Modulen	Einzelstunden
1	<p>Die Teilnehmenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> zentrale Begriffe des Personalrechts erläutern die relevanten Rechtsnormen für personalrechtliche Entscheidungen nennen und bei konkreten Rechtsfragen die anwendbaren Normen zuordnen die Einflüsse des Europarechts auf das nationale Arbeits- und Beamtenrecht aufzeigen die wesentlichen Unterschiede zwischen dem Beamten- und dem Arbeitsrecht herausarbeiten den Rechtsschutz der verschiedenen Beschäftigtengruppen in Grundzügen darstellen 	<p>Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> Grundbegriffe des Personalrechts (Arbeitgeber, Dienstherr, Dienstvorgesetzte, Beschäftigte, Beamte, usw.) Rechtsquellenlehre (Arbeits- und Beamtenrecht) Einflüsse des Europarechts (z.B. Arbeitszeit und aktueller Gerichtsentscheidungen) Unterschiede: Öffentliches Recht/Privatrecht, Arbeitszeit, etc. Rechtsschutz der Beschäftigten (Gerichtbarkeit, Fürsorge, Rechtsschutzerlass) 	<p>Staats- und Europarecht, Bürgerliches Recht, Allgemeines Verwaltungsrecht</p>	8
2	<p>Die Teilnehmenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> ein diskriminierungsfreies Personalauswahlverfahren beschreiben und in konkreten Fällen die Anforderungen an das Auswahlverfahren beurteilen Rechtsprobleme beim Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen darstellen 	<p>Personalauswahl, Begründung von Arbeitsverhältnissen, insbes.</p> <ul style="list-style-type: none"> Grundsatz der „Bestenauslese“ Personalauswahlverfahren (von Stellenausschreibung bis Stellenbesetzung) Fragerecht des Arbeitgebers diskriminierungsfreies Personalauswahlverfahren (AGG) Grundsatz der Vertragsfreiheit Arbeitsvertrag (§ 611a BGB) Anfechtung und Nichtigkeit von Verträgen 	<p>Bürgerliches Recht</p>	16

	<ul style="list-style-type: none"> die Möglichkeiten zum Abschluss befristeter Arbeitsverträge und die Bedeutung dieser besonderen Form darstellen 	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigungsverbote Faktisches Arbeitsverhältnis Kündigung vor Arbeitsantritt Teilzeittätigkeit und Befristung von Arbeitsverträgen (TzBfG, §§ 11, 30 TVöD) 		
3	<p>Die Teilnehmenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> die Möglichkeiten und Grenzen des Direktionsrechtes des Arbeitgebers aufzeigen rechtliche Probleme bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten darstellen und in konkreten Sachverhalten lösen die Begriffe „Umsetzung, Versetzung, Abordnung und Zuweisung“ erklären und die Rechtmäßigkeit von Maßnahmen in konkreten Fällen prüfen Ziele und Instrumente eines betrieblichen Gesundheitsmanagements darstellen 	<p>Rechtsfragen beim Personaleinsatz</p> <ul style="list-style-type: none"> Direktionsrecht § 106 GewO, § 611a BGB (Aufgabenzuweisung, Tätigkeitswechsel) Eingruppierung in besonderen Fällen §§ 13, 14 TVöD, Anspruch auf Zulagen, Höhergruppierung Führung auf Probe, Führung auf Zeit (§§ 31, 32 TVöD, § 22 LBG NRW) Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung im Arbeits- und Beamtenrecht (§ 4 TVöD, §§ 14, 15, 20 BeamtStG, §§ 24, 25 LBG NRW) § 167 SGB IX und (Muster-) Dienstvereinbarungen 		10
4	<p>Die Teilnehmenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> die Rechtsfolgen der Nichtleistung erläutern Rechtsfolgen schlechter Leistungen allgemein und in konkreten Fällen darstellen 	<p>Leistungsstörungen, Kündigung von Arbeitsverhältnissen</p> <ul style="list-style-type: none"> Rechtsfolgen der Nichtleistung (insb. Wegfall der Arbeitspflicht, Verlust des Anspruchs auf Vergütung) Rechtsfolgen bei Schlechtleistung, insb. Abmahnung, (Änderungs-)Kündigung, personalwirtschaftliche Maßnahmen 	Bürgerliches Recht	16

	<ul style="list-style-type: none"> die Erfolgsaussichten von Kündigungsschutzklagen in konkreten Fällen einschätzen 	<ul style="list-style-type: none"> Zulässigkeit und Begründetheit von Kündigungsschutzklagen für ordentliche und außerordentliche Kündigungen gutachterlich prüfen Voraussetzungen der Anwendbarkeit des allgemeinen und besonderen Kündigungsschutzes, insb. die soziale Rechtfertigung einer Kündigung: <ul style="list-style-type: none"> verhaltensbedingte Kündigung personenbedingte Kündigung betriebsbedingte Kündigung, Weiterbeschäftigung, Sozialauswahl 		
<p>5</p>	<p>Die Teilnehmenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> Inhalt und Bedeutung des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit nach Art. 9 III GG beschreiben und bei konkreten Fällen dessen Wirkungsbereich darstellen die von der Rechtsprechung entwickelten Voraussetzungen nennen, die an den Begriff „Koalition“ zu stellen sind die Bedeutung von Tarifverträgen aufzeigen sowie deren Regelungsinhalte beschreiben die Wirkungen tarifrechtlicher Vorschriften auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Voraussetzungen dafür, insbesondere die Tarifbindung, erläutern erläutern, welche Stellen bei personellen Entscheidungen der Verwaltung zu beteiligen sind die Rechtsfolgen fehlender oder unzureichender Beteiligung darstellen 	<p>Kollektives Arbeitsrecht, Beteiligungsrechte</p> <ul style="list-style-type: none"> Koalitionsfreiheit nach Art. 9 III GG, Bedeutung von Tarifverträgen, Regelungsinhalte , (§ 1 f TVG), Tarifwirkung, Tarifbindung (§ 4 f TVG) Beteiligung von Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung (LPVG, LGG, SGB IX) 	<p>Staatsrecht</p>	<p>8</p>

	<ul style="list-style-type: none"> die Bedeutung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit darstellen bei konkreten Maßnahmen die zutreffende Form der Personalratsbeteiligung ermitteln 	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligungsmängel und Rechtsfolgen nach den einschlägigen Rechtsvorschriften (insb. Rechtswidrigkeit, Nichtigkeit von Maßnahmen) § 1 LPVG Anhörungsrechte, Antragsrechte, Mitwirkungsrechte, Mitbestimmungsrechte (§§ 64, 66, 72, 73, 74 LPVG) 		
6	<p>Die Teilnehmenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> aktuelle Rechtsfragen personalrechtlich einschätzen und Lösungswege aufzeigen. 	<p>Vertiefung aktueller Rechtsfragen des Personalrechts</p> <p>(individuelle Schwerpunktsetzung)</p>		6
			<p>Summe Präsenzstunden</p>	<p>64</p>