

Executive Master Arbeitsrechtsberatung

M A





Executive Master Arbeitsrechtsberatung

- » Modalität: online
- » Dauer: 12 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online
- » Gerichtet an: Fachleute, die sich auf dem Gebiet des Arbeitsrechts spezialisieren möchten

Internetzugang: www.techtitute.com/de/wirtschaftsschule/masterstudiengang/masterstudiengang-arbeitsrechtsberatung

Index

01

Willkommen

Seite 4

02

Warum an der TECH studieren?

Seite 6

03

Warum unser Programm?

Seite 10

04

Ziele

Seite 14

05

Kompetenzen

Seite 20

06

Struktur und Inhalt

Seite 24

07

Methodik

Seite 38

08

Profil unserer Studenten

Seite 46

09

Kursleitung

Seite 50

10

Auswirkung auf Ihre Karriere

Seite 54

11

Vorteile für Ihr Unternehmen

Seite 58

12

Qualifizierung

Seite 62

01

Willkommen

Die aktuelle Wirtschaftslage ist zunehmend komplex und globalisiert, was sich auch auf die Arbeitsbeziehungen auswirkt. In diesem Szenario sind vertiefte technische und praktische Kenntnisse im Bereich der arbeitsrechtlichen Beratung erforderlich, die ein Schlüsselement für das Management produktiver Organisationen darstellt. Daher zielt die von TECH angebotene Spezialisierung darauf ab, den Studenten eine globale Vision des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit aus theoretischer und praktischer Sicht zu vermitteln.

Auf diese Weise wird ein fundiertes und spezialisiertes Wissen über die verschiedenen Probleme vermittelt, die im Bereich der Arbeitsverträge und der Arbeitsberatung auftreten können. Es wird eine innovative Methode angewandt, um eine globale Vision der Beziehungen zu vermitteln, die in diesem Bereich zwischen den wichtigsten Persönlichkeiten auf nationaler Ebene und in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der internationalen Abkommen und der europäischen Gemeinschaftsordnung entstehen können.



**Executive Master in Arbeitsrechtsberatung,
TECH Technologische Universität**



“

Steigen Sie ein in die komplexe Welt der Arbeitsrechtsberatung und erwerben Sie die Fähigkeiten, die Sie brauchen, um in Ihrer täglichen Praxis erfolgreich zu sein"

02

Warum an der TECH studieren?

TECH ist die weltweit größte 100%ige Online Business School. Es handelt sich um eine Elite-Business School mit einem Modell, das höchsten akademischen Ansprüchen genügt. Ein leistungsstarkes internationales Zentrum für die intensive Fortbildung von Führungskräften.



“

TECH ist eine Universität an der Spitze der Technologie, die dem Studenten alle Ressourcen zur Verfügung stellt, um ihm zu helfen, geschäftlich erfolgreich zu sein“

Bei TECH Technologische Universität



Innovation

Die Universität bietet ein Online-Lernmodell an, das modernste Bildungstechnologie mit höchster pädagogischer Genauigkeit verbindet. Eine einzigartige Methode mit höchster internationaler Anerkennung, die dem Studenten die Schlüssel für seine Entwicklung in einer Welt des ständigen Wandels liefert, in der Innovation der wesentliche Einsatz eines jeden Unternehmers sein muss.

"Die Erfolgsgeschichte von Microsoft Europa" für die Einbeziehung des neuen interaktiven Multivideosystems in unsere Programme.



Maximalforderung

Das Zulassungskriterium von TECH ist nicht wirtschaftlich. Sie brauchen keine große Investitionen zu tätigen, um bei TECH zu studieren. Um jedoch einen Abschluss bei TECH zu erlangen, werden die Grenzen der Intelligenz und der Kapazität des Studenten getestet. Die akademischen Standards von TECH sind sehr hoch...

95% | der Studenten von TECH schließen ihr Studium erfolgreich ab



Networking

Fachleute aus der ganzen Welt nehmen an der TECH teil, so dass der Student ein großes Netzwerk von Kontakten knüpfen kann, die für seine Zukunft nützlich sein werden.

+100.000 jährlich spezialisierte Manager
+200 verschiedene Nationalitäten



Empowerment

Der Student wird Hand in Hand mit den besten Unternehmen und Fachleuten von großem Prestige und Einfluss wachsen. TECH hat strategische Allianzen und ein wertvolles Netz von Kontakten zu den wichtigsten Wirtschaftsakteuren auf den 7 Kontinenten aufgebaut.

+500 | Partnerschaften mit den besten Unternehmen



Talent

Dieses Programm ist ein einzigartiger Vorschlag, um die Talente des Studenten in der Geschäftswelt zu fördern. Eine Gelegenheit für ihn, seine Anliegen und seine Geschäftsvision vorzutragen.

TECH hilft dem Studenten, sein Talent am Ende dieses Programms der Welt zu zeigen.



Multikultureller Kontext

Ein Studium bei TECH bietet dem Studenten eine einzigartige Erfahrung. Er wird in einem multikulturellen Kontext studieren. In einem Programm mit einer globalen Vision, dank derer er die Arbeitsweise in verschiedenen Teilen der Welt kennenlernen und die neuesten Informationen sammeln kann, die am besten zu seiner Geschäftsidee passen.

Unsere Studenten kommen aus mehr als 200 Ländern.

TECH strebt nach Exzellenz und hat zu diesem Zweck eine Reihe von Merkmalen, die sie zu einer einzigartigen Universität machen:



Analyse

TECH erforscht die kritische Seite des Studenten, seine Fähigkeit, Dinge zu hinterfragen, seine Problemlösungsfähigkeiten und seine zwischenmenschlichen Fähigkeiten.



Akademische Spitzenleistung

TECH bietet dem Studenten die beste Online-Lernmethodik. Die Universität kombiniert die *Relearning*-Methode (die international am besten bewertete Lernmethode für Aufbaustudien) mit der Fallstudie. Tradition und Avantgarde in einem schwierigen Gleichgewicht und im Rahmen einer anspruchsvollen akademischen Laufbahn.



Skaleneffekt

TECH ist die größte Online-Universität der Welt. Sie verfügt über ein Portfolio von mehr als 10.000 Hochschulabschlüssen. Und in der neuen Wirtschaft gilt: **Volumen + Technologie = disruptiver Preis**. Damit stellt TECH sicher, dass das Studium nicht so kostspielig ist wie an anderen Universitäten.



Mit den Besten lernen

Das Lehrteam von TECH erklärt im Unterricht, was sie in ihren Unternehmen zum Erfolg geführt hat, und zwar in einem realen, lebendigen und dynamischen Kontext. Lehrkräfte, die sich voll und ganz dafür einsetzen, eine hochwertige Spezialisierung zu bieten, die es dem Studenten ermöglicht, in seiner Karriere voranzukommen und sich in der Geschäftswelt zu profilieren.

Lehrkräfte aus 20 verschiedenen Ländern.



Bei TECH werden Sie Zugang zu den präzisesten und aktuellsten Fallstudien im akademischen Bereich haben"

03

Warum unser Programm?

Die Teilnahme am TECH-Programm bedeutet eine Vervielfachung der Chancen auf beruflichen Erfolg im Bereich der höheren Unternehmensführung.

Es ist eine Herausforderung, die Anstrengung und Hingabe erfordert, aber die Tür zu einer vielversprechenden Zukunft öffnet. Der Student wird von den besten Lehrkräften und mit den flexibelsten und innovativsten Lehrmethoden unterrichtet.



“

Wir verfügen über das renommierteste Dozententeam und den umfassendsten Lehrplan auf dem Markt, so dass wir Ihnen eine Fortbildung auf höchstem akademischen Niveau bieten können"

Dieses Programm bietet eine Vielzahl von beruflichen und persönlichen Vorteilen, darunter die Folgenden:

01

Einen deutlichen Schub für die Karriere des Studenten

Mit einem Studium bei TECH wird der Student seine Zukunft selbst in die Hand nehmen und sein volles Potenzial entfalten können. Durch die Teilnahme an diesem Programm wird er die notwendigen Kompetenzen erwerben, um in kurzer Zeit eine positive Veränderung in seiner Karriere zu erreichen.

70% der Teilnehmer dieser Spezialisierung erreichen in weniger als 2 Jahren eine positive Veränderung in ihrer Karriere.

02

Entwicklung einer strategischen und globalen Vision des Unternehmens

TECH bietet einen detaillierten Überblick über das allgemeine Management, um zu verstehen, wie sich jede Entscheidung auf die verschiedenen Funktionsbereiche des Unternehmens auswirkt.

Die globale Vision des Unternehmens von TECH wird Ihre strategische Vision verbessern.

03

Konsolidierung des Studenten in der Unternehmensführung

Ein Studium an der TECH öffnet die Türen zu einem beruflichen Panorama von großer Bedeutung, so dass der Student sich als hochrangiger Manager mit einer umfassenden Vision des internationalen Umfelds positionieren kann.

Sie werden mehr als 100 reale Fälle aus dem Bereich der Unternehmensführung bearbeiten.

04

Übernahme neuer Verantwortung

Während des Programms werden die neuesten Trends, Entwicklungen und Strategien vorgestellt, damit der Student seine berufliche Tätigkeit in einem sich verändernden Umfeld ausüben kann.

45% der Studenten werden intern befördert.

05

Zugang zu einem leistungsfähigen Netzwerk von Kontakten

TECH vernetzt seine Studenten, um ihre Chancen zu maximieren. Studenten mit den gleichen Sorgen und dem Wunsch zu wachsen. So wird es möglich sein, Partner, Kunden oder Lieferanten zu teilen.

Sie werden ein Netz von Kontakten finden, das für Ihre berufliche Entwicklung unerlässlich ist.

06

Rigoreuse Entwicklung von Unternehmensprojekten

Der Student wird eine tiefgreifende strategische Vision erlangen, die ihm helfen wird, sein eigenes Projekt unter Berücksichtigung der verschiedenen Bereiche des Unternehmens zu entwickeln.

20% unserer Studenten entwickeln ihre eigene Geschäftsidee.

07

Verbesserung von *Soft Skills* und Führungsqualitäten

TECH hilft dem Studenten, sein erworbenes Wissen anzuwenden und weiterzuentwickeln und seine zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu verbessern, um eine Führungspersönlichkeit zu werden, die etwas bewirkt.

Verbessern Sie Ihre Kommunikations- und Führungsfähigkeiten und geben Sie Ihrer Karriere einen neuen Impuls.

08

Teil einer exklusiven Gemeinschaft sein

Der Student wird Teil einer Gemeinschaft von Elite-Managern, großen Unternehmen, renommierten Institutionen und qualifizierten Professoren der renommiertesten Universitäten der Welt sein: die Gemeinschaft der TECH Technologischen Universität.

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, sich mit einem Team von international anerkannten Dozenten zu spezialisieren.

04 Ziele

Dieses Programm wurde entwickelt, um die Fähigkeiten in der Arbeitsrechtsberatung zu stärken und neue Kompetenzen und Fähigkeiten zu entwickeln, die für ihre berufliche Entwicklung wichtig sind. Nach Abschluss des Programms werden die Studenten in der Lage sein, globale Entscheidungen mit einer innovativen Perspektive und einer internationalen Vision zu treffen.



“

Eines unserer grundlegenden Ziele ist es, Ihnen dabei zu helfen, die wesentlichen Kompetenzen zu entwickeln, um sich im Bereich der Arbeitsrechtsberatung zu spezialisieren"

**TECH macht sich die Ziele ihrer Studenten zu eigen.
Gemeinsam arbeiten sie daran, diese zu erreichen.**

Der **Executive Master in Arbeitsrechtsberatung** wird den Studenten zu Folgendem befähigen:

01

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

02

Kennen der Rechte, die je nach Art des Arbeitsvertrags gelten, um möglichen Betrug zu vermeiden

03

Besitzen von Kenntnissen über die grundlegenden Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern, insbesondere den Schutz der Grundrechte

04

Beraten über die Kontrolle der Arbeitstätigkeit mit technischen Mitteln und die Folgen, die sich ergeben können, wenn diese Kontrolle unter Verletzung von Arbeitnehmerrechten durchgeführt wird

05

Besitzen grundlegender Fähigkeiten, um bei gewöhnlichen Aufgaben der Arbeitsverwaltung beraten zu können



06

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

08

Erwerben der Fähigkeiten, um über die Gewerkschaftsfreiheit zu beraten und alle Konfliktpunkte in Bezug auf dieses Grundrecht und das Grundgesetz, das es entwickelt, zu kennen

09

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

07

Besitzen aller Elemente, um Entlassungen auf gerechtfertigte und rechtmäßige Weise durchzuführen, während die Arbeitnehmerberater über die Mittel verfügen, um diese Unternehmensentscheidung anzugreifen oder den Arbeitnehmer zu beraten, wenn er das Unternehmen verlassen möchte

10

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



11

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

12

Kennen der Verstöße, die begangen werden können, wenn die Anforderungen und Verpflichtungen im Bereich der sozialen Sicherheit nicht eingehalten werden

13

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

14

Kennen der Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten der Unternehmen und Wissen, wann Arbeitnehmer bei Verstößen gegen diese Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen streiken können



15

Kennen der Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten der Unternehmen und Wissen, wo die Arbeitnehmer ansetzen können, wenn diese Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen nicht eingehalten wurden

16

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

17

Erwerben von Grundkenntnissen, um gerichtliche Entscheidungen anfechten zu können, entweder vor dem Gericht, das sie erlassen hat, oder im Rahmen einer Kassationsbeschwerde zur Vereinheitlichung der Rechtsprechung

18

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



05

Kompetenzen

Nach Bestehen der Prüfungen des Executive Masters in Arbeitsrechtsberatung werden die Fachkräfte die notwendigen Fähigkeiten für eine qualitativ hochwertige und aktuelle Praxis auf der Grundlage der innovativsten Lehrmethoden erworben haben.



“

Dieses Programm wird Ihnen die Fähigkeiten vermitteln, die Sie benötigen, um in Ihrer täglichen Arbeit noch erfolgreicher zu sein”

01

Besitzen eines umfassenden Überblicks über das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

02

Sich erfolgreich den Fragen stellen, die sich bei ihrer beruflichen Entwicklung in öffentlichen oder privaten Organisationen ergeben, sei es in Unternehmen oder in Rechtsberatungsfirmen oder -büros

03

Erkennen der Arbeitsbedingungen, die je nach Quelle des Arbeitsrechts, in dem sie enthalten sind, gelten

04

Kennen der nützlichsten *Contracting*-Modalitäten für die Bedürfnisse von Unternehmen

05

Beherrschen des Tarifvertrags als Instrument zur Festlegung von Arbeitsbedingungen und anderen Fragen zur Organisation der Arbeitsbeziehungen

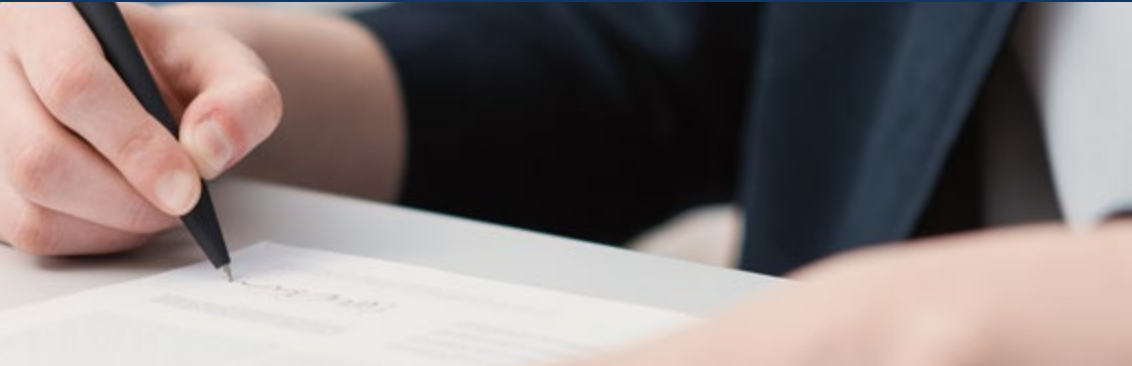


06

Besitzen eines allgemeinen Überblicks über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

08

Reagieren auf die Bedürfnisse des Unternehmens im Hinblick auf sich verändernde Arbeitsbeziehungen



09

Lösen von arbeitsrechtlichen Problemen, die auftreten können

07

Effizientes Vorgehen beim Auswahl- und Einstellungsprozess, indem Sie alle Fragen beantworten können, die im Zusammenhang mit dem Eintritt des Arbeitnehmers in das Unternehmen notwendig sind

10

Einreichen einer Klage bei der Sozialgerichtsbarkeit und Bewältigung der anschließenden Aufgaben im Rahmen des Verfahrensprozesses

06

Struktur und Inhalt

Der Executive Master in Arbeitsrechtsberatung ist ein Programm, das auf die Bedürfnisse der Studenten zugeschnitten ist. Es wird in einem 100%igen Online-Format unterrichtet, so dass die Studenten die Zeit und den Ort wählen können, die ihrer Verfügbarkeit, ihren Zeitplänen und ihren Interessen am besten entsprechen.

Der Studiengang erstreckt sich über 12 Monate und soll eine einzigartige und anregende Erfahrung sein, die den Grundstein für ihren beruflichen Erfolg im Bereich der Arbeitsrechtsberatung legen wird.



“

*Mit diesem umfassenden Lehrplan
helfen wir Ihnen, Ihre Fähigkeiten
und Fertigkeiten auf dem Gebiet der
Arbeitsrechtsberatung zu entwickeln”*

Lehrplan

Der Executive Master in Arbeitsrechtsberatung der TECH Technologischen Universität ist ein intensives Programm, das die Studenten darauf vorbereitet, sich den Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen im Bereich der Arbeitsrechtsberatung zu stellen.

Der Inhalt dieses Programms ist darauf ausgerichtet, die Entwicklung von Managementfähigkeiten zu fördern, die eine präzisere Entscheidungsfindung in unsicheren Umgebungen ermöglichen. Während der 1.500 Studienstunden werden die Studenten in Einzelarbeit eine Vielzahl von praktischen Fällen analysieren. Es ist also ein echtes Eintauchen in reale Geschäftssituationen.

Der Executive Master beschäftigt sich eingehend mit der Arbeitsrechtsberatung aus einer strategischen, internationalen und innovativen Perspektive.

Ein Plan, der für Studenten entwickelt wurde, der sich auf ihre berufliche Verbesserung konzentriert und der sie darauf vorbereitet, Spitzenleistungen im Bereich des Arbeitsrechts zu erbringen. Ein Programm, das ihre Bedürfnisse und die ihres Unternehmens durch innovative, auf den neuesten Trends basierende Inhalte versteht. Unterstützt durch die beste Lehrmethodik und einen außergewöhnlichen Lehrkörper, der ihnen die Fähigkeiten vermittelt, kritische Situationen auf kreative und effiziente Weise zu lösen.

Dieses Programm erstreckt sich über einen Zeitraum von 12 Monaten und ist in 10 Module unterteilt:

| | |
|-----------------|---|
| Modul 1 | Arbeitsverhältnis, der Arbeitgeber und der Arbeitsvertrag |
| Modul 2 | Modalitäten des Arbeitsvertrags und die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers |
| Modul 3 | Wechselfälle des Arbeitsverhältnisses: Arbeitszeiten, Pausen, Änderung der Bedingungen und Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses |
| Modul 4 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses |
| Modul 5 | Gewerkschaftsfreiheit und Modelle der Vertretung im Unternehmen |
| Modul 6 | Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sowie kollektive Konfliktmaßnahmen |
| Modul 7 | Sozialversicherungsrecht |
| Modul 8 | Risikoprävention am Arbeitsplatz: Pflichten und Verantwortung |
| Modul 9 | Arbeitsrechtliches Verfahren: Feststellung (allgemeiner Teil und Verfahrensmodalitäten) |
| Modul 10 | Arbeitsrechtliche Verfahren: Mittel der Anfechtung und Rechtsdurchsetzung |



Wo, wann und wie wird unterrichtet?

TECH bietet die Möglichkeit, diesen Executive Master in Arbeitsrechtsberatung vollständig online zu absolvieren. Während der 12 Monate, die die Spezialisierung dauert, können Berufstätige jederzeit auf alle Inhalte dieses Programms zugreifen, wodurch sie ihre Studienzeit selbst verwalten können.

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

Modul 1. Arbeitsverhältnis, der Arbeitgeber und der Arbeitsvertrag

1.1. Die Quellen des Arbeitsrechts I

- 1.1.1. Arbeitsinhalte der spanischen Verfassung von 1978
- 1.1.2. Internationale und supranationale Vorschriften
- 1.1.3. Verordnungen mit Gesetzescharakter
- 1.1.4. Verordnungen und andere Rechtsvorschriften

1.2. Die Quellen des Arbeitsrechts II

- 1.2.1. Tarifverträge als eine besondere Quelle des Arbeitsrechts
- 1.2.2. Der individuelle Arbeitsvertrag
- 1.2.3. Gewohnheiten und allgemeine Rechtsgrundsätze
- 1.2.4. Die günstigste Bedingung
- 1.2.5. Die Kriterien der Organisation zwischen konkurrierenden Arbeitsnormen

1.3. Der Begriff des Arbeitnehmers: Definitionsmerkmale und Grauzonen

- 1.3.1. Die Voraussetzungen für eine Beschäftigung: persönlicher Dienst, Freiwilligkeit, Entgeltlichkeit, Abhängigkeit und Unselbstständigkeit
- 1.3.2. Besondere Arbeitsverhältnisse
- 1.3.3. Von der Arbeitsgesetzgebung ausgeschlossene Tätigkeiten

1.4. Der Arbeitgeber I

- 1.4.1. Der Begriff des Arbeitgebers im Arbeitsrecht
- 1.4.2. Das Unternehmen, das Arbeitszentrum und die Produktionseinheit
- 1.4.3. Gruppen von Unternehmen für Beschäftigungszwecke
- 1.4.4. Das Outsourcing von Dienstleistungen: Verträge und Unterverträge

1.5. Der Arbeitgeber II

- 1.5.1. Illegale Abstellung von Arbeitnehmern
- 1.5.2. Übertragung des Unternehmens

1.6. Auswahl und Rekrutierung von Arbeitnehmern

- 1.6.1. Der Prozess der Anwerbung von Mitarbeitern
- 1.6.2. Der Prozess der Arbeiterauswahl
- 1.6.3. Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung
- 1.6.4. Positive Maßnahmen beim Zugang zur Beschäftigung

1.7. Arbeitsverträge: Grenzen und wesentliche Elemente

- 1.7.1. Arbeitsfähigkeit
- 1.7.2. Beschränkungen für die Arbeit mit Minderjährigen
- 1.7.3. Die Form des Arbeitsvertrags
- 1.7.4. Die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags
- 1.7.5. Das Grundexemplar des Arbeitsvertrags
- 1.7.6. Schutz von personenbezogenen Daten

1.8. Nebenabreden zum Arbeitsvertrag

- 1.8.1. Die Vereinbarung der vollen Hingabe oder Ausschließlichkeit bei der Bereitstellung von Beschäftigungsdienstleistungen
- 1.8.2. Die Vereinbarung, im Unternehmen zu bleiben
- 1.8.3. Das nachvertragliche Verbot des Wettbewerbs

1.9. Die rechtliche Regelung der Probezeit

- 1.9.1. Die Vereinbarung über die Probezeit und ihre Dauer
- 1.9.2. Freie Kündigung während der Probezeit
- 1.9.3. Kündigung während der Probezeit für schwangere Arbeitnehmerinnen

1.10. Rechte der Arbeitnehmer an ihren geistigen Werken

- 1.10.1. Das Recht auf Verwertung der Werke von Arbeitnehmern: Voraussetzungen und Umfang
- 1.10.2. Die Rechte zur Verwertung von computergenerierten Werken
- 1.10.3. Moralische Rechte

Modul 2. Modalitäten des Arbeitsvertrags und die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers

2.1. Unbefristete Verträge

- 2.1.1. Der gewöhnliche unbefristete Vertrag
- 2.1.2. Die Förderung von unbefristeten Verträgen
- 2.1.3. Diskontinuierlich befristete und periodisch befristete Verträge

2.2. Befristete Verträge I

- 2.2.1. Verträge für einen bestimmten Auftrag oder eine Dienstleistung
- 2.2.2. Befristete Verträge aufgrund von Produktionsumständen
- 2.2.3. Vorläufige Verträge

2.3. Befristete Verträge II

- 2.3.1. Ausbildungs- und Lehrverträge
- 2.3.2. Praktikumsverträge

2.4. Befristete Verträge III

- 2.4.1. Gemeinsame Bestimmungen für Zeitarbeit
- 2.4.2. Andere Formen der Zeitarbeit
- 2.4.3. Zeitarbeitsfirmen

2.5. Teilzeitverträge und ihre Varianten

- 2.5.1. Der übliche Teilzeitvertrag
- 2.5.2. Aspekte von Teilzeitverträgen
- 2.5.3. Die Anzahl der Zusatzstunden
- 2.5.4. Altersteilzeit und der Ablösungsvertrag

2.6. Telearbeit und Home Office

- 2.6.1. Freiwilligkeit der Telearbeit
- 2.6.2. Die Anforderungen, die im Vertrag enthalten sein müssen
- 2.6.3. Der Arbeitstag und die digitale Entkopplung
- 2.6.4. Überwachung der Arbeitstätigkeit

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

- 2.7.1. Das Recht auf effektive Beschäftigung
- 2.7.2. Grundlegende Rechte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis
- 2.7.3. Grundrechte, die sich nicht auf das Arbeitsverhältnis beziehen
- 2.7.4. Schadensersatz: moralischer Schaden

2.8. Die Pflichten des Mitarbeiters

- 2.8.1. Die Pflicht, nicht mit der Tätigkeit des Unternehmens zu konkurrieren
- 2.8.2. Die Pflicht zur Sorgfalt und zum guten Glauben
- 2.8.3. Die Pflicht zur Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen
- 2.8.4. Die Pflicht, den Anordnungen und Anweisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten

2.9. Die Macht des Managements und neue technologische Kontrollmechanismen

- 2.9.1. Die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers
 - 2.9.1.1. Kontrolle von Schließfächern und persönlichen Gegenständen
- 2.9.2. Macht der Manager und neue Überwachungs- und Kontrollmechanismen
 - 2.9.2.1. Computergesteuerte Kontrolle technologischer Hilfsmittel
 - 2.9.2.2. Kontrolle durch Geolokalisierung oder GPS-Systeme
 - 2.9.2.3. Kontrolle durch Videoüberwachungssysteme

2.10. Bestimmung der Arbeitsleistung und der funktionellen Mobilität

- 2.10.1. Bestimmung der Arbeitsleistung: allgemeine Aspekte
- 2.10.2. Das Berufsklassifizierungssystem: Berufsgruppen
- 2.10.3. Funktionale Mobilität und das *ius variandi* des Unternehmens
 - 2.10.3.1. Allgemeine Anforderungen: Qualifikation und Achtung der Würde des Arbeitnehmers
 - 2.10.3.2. Funktionale Mobilität innerhalb der Berufsgruppe: horizontal
 - 2.10.3.3. Funktionale Mobilität außerhalb der Berufsgruppe: vertikal

Modul 3. Wechselfälle des Arbeitsverhältnisses: Arbeitszeiten, Pausen, Änderung der Bedingungen und Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

3.1. Arbeitszeit: der Arbeitstag

- 3.1.1. Gewöhnliche Arbeitszeit
 - 3.1.1.1. Länge des Arbeitstages
 - 3.1.1.2. Verteilung der Arbeitszeit
- 3.1.2. Besondere Arbeitstage aufgrund der Aktivität
- 3.1.3. Sonderarbeitstage aus persönlichen Gründen
- 3.1.4. Pflicht zur Registrierung
- 3.1.5. Überstunden
 - 3.1.5.1. Konzept und Klassifizierung
 - 3.1.5.2. Natur
 - 3.1.5.3. Vergütung für seine Realisierung
 - 3.1.5.4. Verbote
 - 3.1.5.5. Anmeldung
 - 3.1.5.6. Arbeitszeiten
- 3.1.6. Zeiten
- 3.1.7. Nachtarbeit und Nachtarbeiter
- 3.1.8. Schichtarbeit

3.2. Anpassung der Arbeitszeiten und Vereinbarkeitsrechte

- 3.2.1. Verkürzung der Arbeitszeit für die Kinderbetreuung
- 3.2.2. Abwesenheit oder Verkürzung des Arbeitstages aufgrund der Geburt eines Frühgeborenen oder eines Krankenhausaufenthalts des Säuglings
- 3.2.3. Verkürzung des Arbeitstages aus Gründen der Vormundschaft für Minderjährige, Familienmitglieder oder behinderte Personen
- 3.2.4. Verkürzung der Arbeitszeit oder Anpassung im Falle eines Minderjährigen, der an Krebs oder einer anderen schweren Krankheit leidet
- 3.2.5. Verkürzung des Arbeitstages aufgrund von geschlechtsspezifischer Gewalt oder Terrorismus
- 3.2.6. Verkürzung des Arbeitstages, um eine Schulung in Vorbeugung von Berufsrisiken zu erhalten

3.3. Die Regelung für Jahresurlaub und Ruhezeiten

- 3.3.1. Der Arbeitskalender
- 3.3.2. Die Ruhezeit
 - 3.3.2.1. Ruhepausen während des Arbeitstages
 - 3.3.2.2. Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen
 - 3.3.2.3. Wöchentliche Pause
- 3.3.3. Feiertage
- 3.3.4. Ferien
 - 3.3.4.1. Beginn, Dauer und Abgrenzung
 - 3.3.4.2. Verhältnismäßigkeit und Karenzzeiten
 - 3.3.4.3. Zusammentreffen von Urlaub und Krankheitszeiten
 - 3.3.4.4. Urlaubszeit
 - 3.3.4.5. Bezahlter Urlaub und die Möglichkeit der Stellvertretung

3.4. Löhne und Gehälter

- 3.4.1. Konzept und Funktion der Vergütung
- 3.4.2. Geld- und Sachbezüge
- 3.4.3. Lohnnebenzahlungen
- 3.4.4. Vergütungssysteme: Verfahren für ihre Festlegung
- 3.4.5. Struktur der Löhne und Gehälter
 - 3.4.5.1. Grundgehalt
 - 3.4.5.2. Lohn- und Gehaltszuschläge
 - 3.4.5.3. Konsolidierung der Lohn- und Gehaltszulagen
- 3.4.6. Außerordentliche Zahlungen
- 3.4.7. Festlegung der Vergütung
 - 3.4.7.1. Interprofessionelle Mindestlöhne und -gehälter
 - 3.4.7.2. Professionelle Gehälter
 - 3.4.7.3. Vertragliche Löhne und Gehälter

- 3.4.8. Die Lohn- und Gehaltsabschöpfung und der Ausgleichsmechanismus
- 3.4.9. Lohn- und Gehaltszahlung
- 3.4.10. Schutz der Löhne und Gehälter
 - 3.4.10.1. Unpfändbarkeit der Löhne und Gehälter
 - 3.4.10.2. Löhne und Gehälter als privilegierter Kredit
- 3.4.11. Der Garantiefonds für Löhne und Gehälter

3.5. Geografische Mobilität der Arbeitnehmer

- 3.5.1. Konzept und Merkmale
- 3.5.2. Die rechtliche Regelung für Überweisungen
 - 3.5.2.1. Konzept
 - 3.5.2.2. Kausales Element
 - 3.5.2.3. Arten von Überweisungen
 - 3.5.2.4. Verfahren
- 3.5.3. Die rechtliche Regelung für die Abordnung
 - 3.5.3.1. Konzept
 - 3.5.3.2. Kausales Element
 - 3.5.3.3. Verfahren
 - 3.5.3.4. Auswirkungen

3.6. Wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen

- 3.6.1. Anwendungsbereich von Artikel 41 ET und ausgeschlossene Fälle
- 3.6.2. Kausales Element
- 3.6.3. Arbeitsbedingungen vorbehaltlich Änderungen
- 3.6.4. Begriff der wesentlichen Änderung
- 3.6.5. Art der wesentlichen Änderung: individuell oder kollektiv
- 3.6.6. Verfahren
 - 3.6.6.1. Individuelle Änderung
 - 3.6.6.2. Kollektive Änderung
- 3.6.7. Wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen, die in einem gesetzlichen Tarifvertrag vorgesehen sind: Artikel 82,3 ET

3.7. Änderungen der Arbeitsbedingungen auf Wunsch des Arbeitnehmers

- 3.7.1. Beförderungen
 - 3.7.1.1. Konzept
 - 3.7.1.2. Rechtliche Regelung
- 3.7.2. Familienzusammenführung
- 3.7.3. Zweck
- 3.7.4. Rechtliche Regelung
- 3.7.5. Objektive Gründe
 - 3.7.5.1. Schutz von Arbeitnehmerinnen, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Terrorismus sind
 - 3.7.5.2. Schutz von Menschen mit Behinderungen
 - 3.7.5.3. Schutz der körperlichen Unversehrtheit des Arbeitnehmers

3.8. Unterbrechung der Beschäftigung: Bezahlter Urlaub

- 3.8.1. Konzept und Merkmale
- 3.8.2. Arten von Urlaub
- 3.8.3. Andere Unterbrechungen der Arbeit aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat
- 3.8.4. Auswirkungen und Verwendung des Urlaubs

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

- 3.9.1. Konzept und Merkmale
- 3.9.2. Ursachen für die Aussetzung
 - 3.9.2.1. Vertragliche Aussetzung durch den Willen der Parteien
 - 3.9.2.2. Aussetzung wegen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit
 - 3.9.2.3. Aussetzung aus familiären Gründen
 - 3.9.2.4. Aussetzung auf Wunsch des Mitarbeiters

- 3.9.2.5. Arbeitnehmer, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sind
- 3.9.2.6. Ausübung des Streikrechts
- 3.9.2.7. Aussetzung auf Wunsch des Arbeitgebers
- 3.9.2.8. Aus disziplinarischen Gründen
- 3.9.2.9. Durch gesetzliche Schließung des Unternehmens
- 3.9.3. Aussetzung und Reduzierung der Arbeitszeit aus geschäftlichen Gründen
- 3.9.4. Aussetzung und Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund höherer Gewalt

3.10. Die gesetzliche Regelung der Beurlaubung von der Arbeit

- 3.10.1. Konzept und Typologie
- 3.10.2. Erzwungene Beurlaubung
 - 3.10.2.1. Ernennung oder Wahl in ein öffentliches Amt
 - 3.10.2.2. Gewerkschaftsarbeit
 - 3.10.2.3. Auswirkungen
- 3.10.3. Freistellung zur Betreuung von Kindern und Familienangehörigen
 - 3.10.3.1. Annahmen
 - 3.10.3.2. Auswirkungen
- 3.10.4. Freiwillige Beurlaubung
 - 3.10.4.1. Anforderungen
 - 3.10.4.2. Auswirkungen

Modul 4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

4.1. Beendigung des Arbeitsvertrags entsprechend dem gemeinsamen Willen der Parteien

- 4.1.1. Beendigung des Vertrags im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien
 - 4.1.1.1. Konzept
 - 4.1.1.2. Anforderungen
 - 4.1.1.3. Auswirkungen
- 4.1.2. Beendigung des Vertrags aus im Vertrag genannten Gründen: Konzept und Anforderungen
- 4.1.3. Beendigung des Vertrags aufgrund des Ablaufs der vereinbarten Zeit oder der Fertigstellung der vertraglich vereinbarten Arbeit oder Dienstleistung

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

- 4.2.1. Tod, Ruhestand, Arbeitsunfähigkeit oder Beendigung der Rechtspersönlichkeit des Arbeitgebers
- 4.2.2. Tod, Ruhestand oder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

4.3. Freier Rücktritt oder Verzicht des Arbeitnehmers

- 4.3.1. Begriff des Rücktritts und des Verzichts
- 4.3.2. Entlassung mit Kündigungsfrist
- 4.3.3. Entlassung ohne Kündigungsfrist
- 4.3.4. Formale Aspekte und Auswirkungen
- 4.3.5. Entlassung von leitenden Angestellten

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

- 4.4.1. Beendigung des Vertrags wegen Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber: Gründe
 - 4.4.1.1. Erhebliche Veränderungen, die zu einer Beeinträchtigung der Würde des Arbeitnehmers führen
 - 4.4.1.2. Nichtzahlung oder anhaltende Verzögerungen
 - 4.4.1.3. Andere schwerwiegende Vertragsverstöße des Arbeitgebers
- 4.4.2. Verfahren
- 4.4.3. Auswirkungen

4.5. Disziplinarische Entlassung

- 4.5.1. Konzept und Merkmale
- 4.5.2. Ursachen
 - 4.5.2.1. Wiederholtes Nichterscheinen oder unpünktliches Erscheinen
 - 4.5.2.2. Undiszipliniertheit oder Ungehorsam bei der Arbeit
 - 4.5.2.3. Verbale oder körperliche Angriffe
 - 4.5.2.4. Verletzung von Treu und Glauben und Untreue bei der Ausführung von Arbeiten
 - 4.5.2.5. Kontinuierliche und vorsätzliche Verschlechterung der Leistung

- 4.5.2.6. Regelmäßige Trunkenheit oder Drogenabhängigkeit
- 4.5.2.7. Diskriminierende Belästigung des Arbeitgebers oder der im Unternehmen tätigen Personen
- 4.5.3. Die Form und das Verfahren
 - 4.5.3.1. Das Entlassungsschreiben
 - 4.5.3.2. Das Datum des Inkrafttretens
 - 4.5.3.3. Die Mitteilung der Entlassung an den Arbeitnehmer
- 4.5.4. Das Verfahren zur disziplinarischen Entlassung der gesetzlichen Vertreter der Arbeitnehmer

4.6. Beendigung des Arbeitsvertrags aus objektiven Gründen: Objektive Entlassung

- 4.6.1. Konzept und rechtliche Regelung
- 4.6.2. Ursachen
 - 4.6.2.1. Untauglichkeit des Arbeitnehmers
 - 4.6.2.2. Unfähigkeit, sich an technische Veränderungen am Arbeitsplatz anzupassen
 - 4.6.2.3. Wirtschaftliche, technische, organisatorische und produktionstechnische Gründe
 - 4.6.2.4. Unzureichende Haushaltsmittel

- 4.6.3. Formale und verfahrenstechnische Anforderungen
 - 4.6.3.1. Bereitstellung der Entschädigung
 - 4.6.3.2. Das Entlassungsschreiben
 - 4.6.3.3. Die Kündigungsfrist und die Freistellung für die Arbeitssuche
- 4.6.4. Vorrang der Dauerhaftigkeit

4.7. Massenentlassungen

- 4.7.1. Konzept und Merkmale
- 4.7.2. Ursachen
 - 4.7.1.1. Wirtschaftliche Ursachen
 - 4.7.1.2. Organisatorische Ursachen
 - 4.7.1.3. Technische Ursachen
 - 4.7.1.4. Produktive Ursachen
- 4.7.3. Umfang der Ursachen: Die Schwellenwerte
- 4.7.4. Verfahren
 - 4.7.4.1. Kollektive Phase der Massenentlassungen: Konsultationszeitraum und Verhandlungsprozess
 - 4.7.4.2. Individuelle Phase der Massenentlassungen
- 4.7.5. Kurzer Hinweis auf Massenentlassungen in insolventen Unternehmen

4.8. Entlassung aufgrund höherer Gewalt

- 4.8.1. Begriff der höheren Gewalt
- 4.8.2. Verfahren
- 4.8.3. Auswirkungen

4.9. Beendigung des Arbeitsvertrags von Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung

- 4.9.1. Beendigung aufgrund von Vertragsende
- 4.9.2. Disziplinentlassung von Angestellten des öffentlichen Dienstes
- 4.9.3. Entlassung aus objektiven Gründen
- 4.9.4. Massenentlassungen

4.10. Beendigung von Arbeitsverträgen mit leitenden Angestellten

- 4.10.1. Rücktritt durch den Manager
- 4.10.2. Entlassung *Ad Nutum* oder ohne Grund
- 4.10.3. Entlassung aus disziplinarischen Gründen
- 4.10.4. Die Golden Parachute-Klauseln oder Entschädigungsklauseln zugunsten des Managers
- 4.10.5. Beendigung im Konkursverfahren

Modul 5. Gewerkschaftsfreiheit und Modelle der Vertretung im Unternehmen

5.1. Gewerkschaftsrechte und ihre verfassungsmäßige Anerkennung

- 5.1.1. Das internationale Modell: die ILO-Doktrin als weltweiter Standard für die rechtliche Regulierung des Phänomens Gewerkschaft
- 5.1.2. Die rechtliche Anerkennung von Gewerkschaften in der spanischen Rechtsordnung

- 5.1.2.1. Der Hintergrund: Die Ursprünge und die Konsolidierung der Gewerkschaftsbewegung in Spanien
- 5.1.2.2. Verfassungsrechtliche Anerkennung der Gewerkschaftsfreiheit
- 5.1.2.3. Wesentlicher Inhalt
- 5.1.2.4. Zusätzlicher Inhalt

5.2. Die gesetzliche Regelung: das Organische Gesetz über die Vereinigungsfreiheit (LOLS)

- 5.2.1. Das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder aufzubauen
- 5.2.2. Eigentum am Recht: Kriterien für Einschluss, Ausschluss und Einschränkungen
- 5.2.3. Das Verfahren zur Gründung von Gewerkschaften: Satzung, Registrierung, Öffentlichkeit

- 5.2.4. Das individuelle Recht auf Zugehörigkeit (subjektive Gewerkschaftsfreiheit)
- 5.2.5. Positive und negative Freiheit
- 5.2.6. Sicherheitsklauseln oder gewerkschaftlicher "Druck"
- 5.2.7. Abzug von Gewerkschaftsbeiträgen durch den Arbeitgeber von der Gehaltsliste. Anteil des Arbeitgebers an den Kosten für Tarifverhandlungen
- 5.2.8. Gebühr für Tarifverhandlungen

5.3. Erhöhte Repräsentativität der Gewerkschaften

- 5.3.1. Wahlbeteiligung
- 5.3.2. Ausstrahlung

5.4. Schutz der Vereinigungsfreiheit

- 5.4.1. Anfechtung der Gewerkschaftssatzung
- 5.4.2. Das besondere Verfahren zum Schutz der Gewerkschaftsrechte
- 5.4.3. Verfassungsmäßiger Rechtsschutz
- 5.4.4. Administrativer Schutz der Gewerkschaftsfreiheit
- 5.4.5. Internationaler Schutz der Vereinigungsfreiheit

5.5. Vertretung kollektiver Interessen und soziale Konzertierung

- 5.5.1. Legitimierte Parteien
- 5.5.2. Funktionen der institutionellen Beteiligung
- 5.5.3. Sozialer Dialog
- 5.5.4. Teilnahme an dreigliedrigen Gremien

5.6. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

- 5.6.1. Struktur der Tarifverhandlungen
- 5.6.2. Gesetzliche Tarifverhandlungen
- 5.6.3. Außergesetzliche Tarifverhandlungen und andere Arten von Tarifverhandlungen
- 5.6.4. Rahmenvereinbarungen
- 5.6.5. Ausverhandelte interne Flexibilitätsmechanismen und Tarifverträge auf Unternehmensebene

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

- 5.7.1. Betriebliche Gewerkschaftssektionen und Gewerkschaftsdelegierte
- 5.7.2. Rechtliche Regelung: Anwendungsbereich und Rechtsformen
- 5.7.3. Aufgaben und Kompetenzen
- 5.7.4. Garantien für Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen
- 5.7.5. Gewerkschaftliche Vertretung im öffentlichen Dienst

5.8. Gewählte Vertretung der Arbeitnehmer im Unternehmen

- 5.8.1. Einheitliche Vertretung
- 5.8.2. Betriebsrat
- 5.8.3. Delegierte des Personals
- 5.8.4. Interzentraler Ausschuss
- 5.8.5. Verfahren für die Wahl von Arbeitnehmervertretern

5.9. Befugnisse und Zuständigkeiten der institutionalisierten Vertretung

- 5.9.1. Garantien für Arbeitnehmervertreter
- 5.9.2. Haftung von Arbeitnehmervertretern: die Pflicht zur Vertraulichkeit

5.10. Andere rechtliche Vertretungen

- 5.10.1. *Ad-Hoc*-Ausschüsse
- 5.10.2. Delegierte für Prävention und Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit
- 5.10.3. Vertretung in Europäischen Betriebsräten

Modul 6. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sowie kollektive Konfliktmaßnahmen

6.1. Der gesetzliche Tarifvertrag

- 6.1.1. Konzept und Art des Tarifvertrags
- 6.1.2. Arten von Tarifverträgen
- 6.1.3. Anwendungsbereich von Tarifverträgen

6.2. Der gesetzliche Tarifvertrag und der Verhandlungsprozess

- 6.2.1. Tarifvertragsparteien, Verhandlungsbehörde und an den Tarifvertrag gebundene Parteien
- 6.2.2. Verfahren zur Ausarbeitung des Tarifvertrags
- 6.2.3. Inhalt und Grenzen des Tarifvertrags

6.3. Der gesetzliche Tarifvertrag und seine zeitliche Anwendung

- 6.3.1. Dauer des Tarifvertrags
- 6.3.2. Ultra-Aktivität
- 6.3.3. Nichtanwendung des Tarifvertrags

6.4. Beziehungen zwischen Abkommen

- 6.4.1. Das Zusammentreffen von Tarifverträgen
- 6.4.2. Einhaltung und Ausweitung von Tarifverträgen

6.5. Unternehmensvereinbarungen

- 6.5.1. Arten von Unternehmensvereinbarungen
- 6.5.2. Vereinbarungen mit Tochterunternehmen
- 6.5.3. Änderung von Unternehmensvereinbarungen
- 6.5.4. Unternehmensvereinbarungen zur Umstrukturierung der Produktion
- 6.5.5. Informelle Unternehmensvereinbarungen oder Abmachungen
- 6.5.6. Verfahren Unternehmensvereinbarungen

6.6. Autonome Verfahren zur Konfliktbewältigung

- 6.6.1. Mediation
- 6.6.2. Schlichtung
- 6.6.3. Schiedsgerichtsbarkeit

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

- 6.7.1. Zur Klage berechnigte Personen
- 6.7.2. Die Gefahren dieser besonderen Art von Aktion
- 6.7.3. Auswirkungen des Urteils

6.8. Das Streikrecht: Rechte und Typologie

- 6.8.1. Besitz des Streikrechts
- 6.8.2. Streik der Staatsbediensteten
- 6.8.3. Arten von Streiks

6.9. Das Verfahren für Streikmaßnahmen

- 6.9.1. Ausrufung eines Streiks
- 6.9.2. Verwaltung des Streiks: Streikkomitee
- 6.9.3. Beendigung des Streiks

6.10. Auswirkungen von Streiks und Grenzen von Streiks

- 6.10.1. Auswirkungen des Streiks
- 6.10.2. Sicherheits- und Wartungsdienste
- 6.10.3. Minimale Dienstleistungen

Modul 7. Sozialversicherungsrecht

7.1. Risikoschutz

- 7.1.1. Soziale Risiken
- 7.1.2. Risikoschutztechniken und ihre Entwicklung
- 7.1.3. Die Sozialversicherung als paradigmatisches Beispiel für die Wohlfahrtsaktivitäten des Wohlfahrtsstaates
- 7.1.4. Die verfassungsmäßige Ausgestaltung des Systems der sozialen Sicherheit

7.2. Struktur und Zusammensetzung des Systems

- 7.2.1. Die zwei Ebenen des Schutzes
- 7.2.2. Die Aufteilung nach System
- 7.2.3. Der Anwendungsbereich der allgemeinen Regelung
- 7.2.4. Der Anwendungsbereich der Sonderregelung für Selbstständige
- 7.2.5. Die Folgen einer falschen Gruppeneinteilung
- 7.2.6. Die Auswirkungen von doppelter Gruppeneinteilung

7.3. Die rechtliche Beziehung zur Sozialversicherung

- 7.3.1. Registrierung des Arbeitgebers
- 7.3.2. Mitgliedschaft
- 7.3.3. Anmeldung
- 7.3.4. Abmeldung
- 7.3.5. Die verwaltungs- und strafrechtlichen Folgen einer verspäteten oder nicht erfolgten Registrierung
- 7.3.6. Die Sondervereinbarung mit der Sozialversicherung

7.4. Die Finanzierung des Sozialversicherungssystems

- 7.4.1. Die verschiedenen Finanzierungssysteme
- 7.4.2. Die Finanzierungsquellen des spanischen Systems
- 7.4.3. Die Verpflichtung zur Beitragszahlung
- 7.4.4. Die verwaltungs- und strafrechtlichen Folgen der Nichteinhaltung der Beitragspflicht
- 7.4.5. Abrechnung der Beiträge
- 7.4.6. Einziehung von Sozialversicherungsbeiträgen

7.5. Die allgemeinen Regeln für Schutzmaßnahmen

- 7.5.1. Die ursächlichen Risiken (Arbeitsunfall und Berufskrankheit)
- 7.5.2. Die privilegierte Behandlung von Berufsrisiken
- 7.5.3. Arten von Leistungen der sozialen Sicherheit
- 7.5.4. Allgemeine Voraussetzungen für den Zugang zu Schutzmaßnahmen (die Registrierungspflicht und die qualifizierte Bedingung)

7.6. Höhe der Leistungen

- 7.6.1. Die Dynamik der Leistungen (Anerkennung, Auszahlung und Beendigung)
- 7.6.2. Haftung für Leistungen
- 7.6.3. Garantierte Leistungen

7.7. Der Schutz der Arbeitsunfähigkeit

- 7.7.1. Die Auswirkungen der Arbeitsunfähigkeit
- 7.7.2. Leistung bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit
- 7.7.3. Entschädigung für nicht invalidisierende Dauerschäden
- 7.7.4. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit
- 7.7.5. Rente bei dauerhafter Invalidität

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

- 7.8.1. Berücksichtigung des Risikos während Schwangerschaft und Stillzeit
- 7.8.2. Die Mitverantwortungszulage für die Kinderbetreuung
- 7.8.3. Leistungen bei Geburt und Kinderbetreuung
- 7.8.4. Pflegegeld für schwerkranke Kinder

7.9. Altersrente

- 7.9.1. Gewöhnliche Altersrente
- 7.9.2. Vorruhestand
- 7.9.3. Späte Pensionierung
- 7.9.4. Fälle von Vereinbarkeit von Arbeit und Rente (Teilpensionierung, aktiver Ruhestand und flexibler Ruhestand)

7.10. Schutz vor Arbeitsplatzverlust

- 7.10.1. Beitragsabhängiges Arbeitslosengeld
- 7.10.2. Arbeitslosenunterstützung
- 7.10.3. Die Leistung für die Einstellung der Tätigkeit von Selbstständigen

Modul 8. Risikoprävention am Arbeitsplatz: Pflichten und Verantwortung

8.1. Die Verpflichtung zur Prävention

- 8.1.1. Allgemeiner Inhalt, Umfang und Grenzen
- 8.1.2. Instrumentelle Verpflichtungen
- 8.1.3. Bewertung und Planung von Präventivmaßnahmen
- 8.1.4. Schulungs- und Informationspflichten
- 8.1.5. Verpflichtung zur Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Schutzvorrichtungen
- 8.1.6. Verpflichtungen zur Dokumentation
- 8.1.7. Pflichten zur Erfassung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- 8.1.8. Ernsthaftes und unmittelbares Risiko

8.2. Die besondere Verpflichtung zur Gesundheitsaufsicht

- 8.2.1. Verantwortliche Personen, Zeitpunkt der Materialisierung
- 8.2.2. Das Prinzip der Freiwilligkeit und seine Ausnahmen
- 8.2.3. Die Ergebnisse der Gesundheitsüberwachung: Zugang zu und Vertraulichkeit von Informationen

8.3. Die besondere Verpflichtung zur Koordinierung der Arbeitgeberaktivitäten

- 8.3.1. Verpflichtungen im Falle des Zusammentreffens von Aktivitäten
- 8.3.2. Verträge und Unterverträge
- 8.3.3. Die besondere Regulierung des Bausektors

8.4. Die Verpflichtung zum Schutz bestimmter Gruppen von Berufsangehörigen

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

8.5. Die Verpflichtung zur Prävention psychosozialer Risiken

- 8.5.1. Arten von psychosozialen Risiken
- 8.5.2. Vorbeugende Maßnahmen
- 8.5.3. Digitale Abschaltung als Mittel zum Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern

8.6. Belästigung am Arbeitsplatz als Berufsrisiko

- 8.6.1. Belästigung am Arbeitsplatz oder *Mobbing*
- 8.6.2. Sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts
- 8.6.3. Unterschiede zum Arbeitskampf
- 8.6.4. Präventionspflicht und Präventionsmaßnahmen

8.7. Verwaltungshaftung im Bereich der beruflichen Risikoprävention

- 8.7.1. Grundsätze der Sanktionsgewalt der Verwaltung
- 8.7.2. Verantwortliche Personen
- 8.7.3. Verstöße und Sanktionen im Bereich der Risikoprävention am Arbeitsplatz
- 8.7.4. Administratives Sanktionsverfahren
- 8.7.5. Der Verstoßbericht als Voraussetzung für die Einleitung des Sanktionsverfahrens

8.8. Strafrechtliche Haftung im Bereich der beruflichen Risikoprävention

- 8.8.1. Spezifische und allgemeine Verstöße im Bereich der Risikoprävention am Arbeitsplatz
- 8.8.2. Situationen des Zusammentreffens von Straftaten
- 8.8.3. Vereinbarkeit der strafrechtlichen Verantwortung mit anderen Verpflichtungen
- 8.8.4. Subjektiver Umfang der strafrechtlichen Verantwortung
- 8.8.5. Die juristische Person als strafrechtlich verantwortliche Person
- 8.8.6. Strafrechtliche Haftung von Vorständen, Managern und Mitarbeitern

8.9. Zivilrechtliche Haftung

- 8.9.1. Art der zivilrechtlichen Haftung aufgrund von Arbeitsunfällen und/oder Berufskrankheiten
- 8.9.2. Die Haftung des Arbeitgebers für die Handlungen seiner Mitarbeiter
- 8.9.3. Haftung für die Koordinierung von Aktivitäten: Dezentralisierung der Produktion und Haftung von Subunternehmern und Unterauftragnehmern
- 8.9.4. Haftung von Unternehmensgruppen
- 8.9.5. Haftung von Herstellern und Lieferanten

8.10. Verbindlichkeiten gegenüber der Sozialversicherung

- 8.10.1. Aufpreis für Leistungen und ihre Kompatibilität
- 8.10.2. Konzept und Natur
- 8.10.3. Verantwortliche Personen

Modul 9. Arbeitsrechtliches Verfahren: Feststellung (allgemeiner Teil und Verfahrensmodalitäten)

9.1. Die soziale Rechtsordnung: Organe und Zuständigkeiten

- 9.1.1. Regulatorische Quellen der sozialen Rechtsordnung
- 9.1.2. Zuständigkeit der Sozialgerichte
- 9.1.3. Außergerichtliche Einigung
- 9.1.4. Die verschiedenen Organe der Sozialgerichtsbarkeit, funktionale und territoriale Zuständigkeit

9.2. Die Parteien des Verfahrens

- 9.2.1. Konzept, Kapazität, Legitimierung
- 9.2.2. Verfahren mit mehreren Parteien
- 9.2.3. Intervention des Lohngarantiefonds

9.3. Abwendung eines Verfahrens

- 9.3.1. Vorverfahren
- 9.3.2. Schlichtung
- 9.3.3. Vorläufige Forderung

9.4. Einleitung des Feststellungsverfahrens

- 9.4.1. Vorbereitende Handlungen und die Vorwegnahme der Beweise
- 9.4.2. Einstweilige Maßnahmen und Einfrieren von Vermögenswerten
- 9.4.3. Die Forderung: Vorlage, Zulassung und Berichtigung der Forderung
- 9.4.4. Kumulierung von Klagen und Verfahren
- 9.4.5. Mahnverfahren

9.5. Mündliche Verhandlung

- 9.5.1. Konzept der mündlichen Verhandlung und der Vorverhandlung
- 9.5.2. Gerichtliche Schlichtung
- 9.5.3. Argumente der Parteien
- 9.5.4. Antragstellung und Beweisaufnahme
- 9.5.5. Schlussfolgerungen

9.6. Anfechtung der Entlassung

- 9.6.1. Verfall der Aktion
- 9.6.2. Die Anforderungen der Klage
- 9.6.3. Das Urteil und die Qualifikation der Entlassung
- 9.6.4. Die Auswirkungen einer fairen Entlassungserklärung
- 9.6.5. Die Auswirkungen der Erklärung der ungerechtfertigten Entlassung
- 9.6.6. Die Auswirkungen einer Nichtigkeitserklärung der Kündigung

9.7. Anfechtung disziplinarischer Sanktionen

- 9.7.1. Die Nichtigkeit der Sanktion
- 9.7.2. Bestätigung der Sanktion
- 9.7.3. Vollständige Aufhebung der Sanktion
- 9.7.4. Teilweise Aufhebung der Sanktion
- 9.7.5. Unanfechtbarkeit des Urteils und Einsprüche gegen das Urteil

9.8. Beendigung des Vertrags aus objektiven Gründen

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

9.9. Verfahrensmodalitäten im Zusammenhang mit der Ausarbeitung des Arbeitsvertrags

- 9.9.1. Urlaubsverfahren
- 9.9.2. Das Verfahren zur Stelleneinstufung
- 9.9.3. Das Verfahren für die geografische Modalität, die wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen und die Verringerung der Arbeitszeit aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionsbedingten Gründen
- 9.9.4. Das Verfahren für den Stillurlaub und die Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen

9.10. Verfahren der sozialen Sicherheit

- 9.10.1. Legitimierte Parteien
- 9.10.2. Vorläufige Klage und Erschöpfung des Vorverfahrens
- 9.10.3. Nachfrage
- 9.10.4. Auswirkungen des Urteils

Modul 10. Arbeitsrechtliches Verfahren: Mittel der Anfechtung und Rechtsdurchsetzung

10.1. Mittel der Anfechtung

10.1.1. Allgemeine Überlegungen

10.2. Einsprüche zur Revision

10.2.1. Entscheidungen, die angefochten werden können
 10.2.2. Verfahren
 10.2.3. Auswirkungen der Zurückweisung und Aufrechterhaltung eines Einspruchs zur Revision

10.3. Beschwerdeverfahren

10.3.1. Entscheidungen, die angefochten werden können
 10.3.2. Verfahren
 10.3.3. Auswirkungen der Zurückweisung und Aufrechterhaltung der Beschwerde

10.4. Das Rechtsmittel der Berufung

10.4.1. Allgemeine Überlegungen
 10.4.2. Entscheidungen, die angefochten werden können
 10.4.3. Verfahren
 10.4.4. Wirkungen der Zurückweisung und Aufrechterhaltung der Berufung

10.5. Das Rechtsmittel der Kassation

10.5.1. Allgemeine Überlegungen
 10.5.2. Entscheidungen, die angefochten werden können
 10.5.3. Bearbeitung der Beschwerde vor der Sozialabteilung des Obersten Gerichtshofs
 10.5.4. Wirkungen der Zurückweisung und Aufrechterhaltung der Kassation

10.6. Der Aufruf zur Vereinheitlichung der Doktrin

10.6.1. Allgemeine Überlegungen
 10.6.2. Entscheidungen, die angefochten werden können
 10.6.3. Materielle Voraussetzungen für eine Beschwerde
 10.6.4. Bearbeitung des Einspruchs

10.7. Allgemeine Überlegungen zur Durchsetzung des Arbeitsrechts

10.7.1. Vollstreckungstitel
 10.7.2. Das zuständige Gericht
 10.7.3. Klagebefugnis in Vollstreckungsverfahren
 10.7.4. Vollstreckungsverfahren

10.8. Ordentliche Vollstreckung

10.8.1. Allgemeine Überlegungen
 10.8.2. Die Pfändung von Eigentum: Konzept, Phasen und Häufigkeit der Pfändung
 10.8.3. Das Verfahren zur Zwangsvollstreckung von beschlagnahmtem Eigentum
 10.8.4. Zahlung von Gläubigern
 10.8.5. Unternehmensinsolvenz

10.9. Besondere Vollstreckungen

10.9.1. Vollstreckung von Entlassungsurteilen
 10.9.2. Vollstreckung von Urteilen gegen öffentliche Einrichtungen
 10.9.3. Kollektive Vollstreckungen

10.10. Vorläufige Vollstreckungen

10.10.1. Allgemeine Überlegungen
 10.10.2. Vorläufige Vollstreckung von Urteilen, die die Zahlung von Geldbeträgen anordnen
 10.10.3. Vorläufige Vollstreckung von Sozialversicherungsurteilen
 10.10.4. Vorläufige Vollstreckung von Urteilen über Entlassungen

06 Methodik

Dieses Fortbildungsprogramm bietet eine andere Art des Lernens. Unsere Methodik wird durch eine zyklische Lernmethode entwickelt: **das Relearning**.

Dieses Lehrsystem wird z. B. an den renommiertesten medizinischen Fakultäten der Welt angewandt und wird von wichtigen Publikationen wie dem **New England Journal of Medicine** als eines der effektivsten angesehen.





“

Entdecken Sie Relearning, ein System, das das herkömmliche lineare Lernen hinter sich lässt und Sie durch zyklische Lehrsysteme führt: eine Art des Lernens, die sich als äußerst effektiv erwiesen hat, insbesondere in Fächern, die Auswendiglernen erfordern"

Die TECH Business School verwendet die Fallstudie, um alle Inhalte zu kontextualisieren.

Unser Programm bietet eine revolutionäre Methode zur Entwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen. Unser Ziel ist es, Kompetenzen in einem sich wandelnden, wettbewerbsorientierten und sehr anspruchsvollen Umfeld zu stärken.

“

Mit TECH werden Sie eine Art des Lernens erleben, die an den Grundlagen der traditionellen Universitäten auf der ganzen Welt rüttelt"



Dieses Programm bereitet Sie darauf vor, geschäftliche Herausforderungen in einem unsicheren Umfeld zu meistern und Ihr Unternehmen erfolgreich zu machen.



Unser Programm bereitet Sie darauf vor, sich neuen Herausforderungen in einem unsicheren Umfeld zu stellen und in Ihrer Karriere erfolgreich zu sein.

Eine innovative und andersartige Lernmethode

Dieses TECH-Programm ist eine intensive Spezialisierung, die von Grund auf neu geschaffen wurde, um Managern Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen auf höchstem Niveau zu bieten, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Dank dieser Methodik wird das persönliche und berufliche Wachstum gefördert und ein entscheidender Schritt in Richtung Erfolg gemacht. Die Fallmethode, die Technik, die diesem Inhalt zugrunde liegt, gewährleistet, dass die aktuellste wirtschaftliche, soziale und geschäftliche Realität berücksichtigt wird.

“ *Sie werden durch gemeinschaftliche Aktivitäten und reale Fälle lernen, komplexe Situationen in realen Geschäftsumgebungen zu lösen“*

Die Fallmethode ist das am weitesten verbreitete Lernsystem an den besten Business Schools der Welt, seit es sie gibt. Die Fallmethode wurde 1912 entwickelt, damit Jurastudenten das Recht nicht nur auf der Grundlage theoretischer Inhalte erlernen.

Sie bestand darin, ihnen reale komplexe Situationen zu präsentieren, damit sie fundierte Entscheidungen treffen und Werturteile darüber fällen konnten, wie diese zu lösen sind. Sie wurde 1924 als Standardlehrmethode in Harvard etabliert.

Was sollte eine Fachkraft in einer bestimmten Situation tun? Mit dieser Frage werden wir bei der Fallmethode konfrontiert, einer handlungsorientierten Lernmethode. Während des gesamten Programms werden die Studenten mit mehreren realen Fällen konfrontiert. Sie müssen ihr gesamtes Wissen integrieren, recherchieren, argumentieren und ihre Ideen und Entscheidungen verteidigen.

Relearning Methodology

TECH kombiniert die Methodik der Fallstudien effektiv mit einem 100%igen Online-Lernsystem, das auf Wiederholung basiert und in jeder Lektion verschiedene didaktische Elemente kombiniert.

Wir ergänzen die Fallstudie mit der besten 100%igen Online-Lehrmethode: Relearning.

Unser Online-System ermöglicht es Ihnen, Ihre Zeit und Ihr Lerntempo zu organisieren und an Ihren Zeitplan anzupassen. Sie können die Inhalte von jedem festen oder mobilen Gerät mit Internetanschluss abrufen.

Bei TECH lernen Sie mit einer hochmodernen Methodik, die darauf ausgerichtet ist, die Führungskräfte der Zukunft zu spezialisieren. Diese Methode, die an der Spitze der weltweiten Pädagogik steht, wird Relearning genannt.

Unsere Wirtschaftshochschule ist die einzige spanischsprachige Schule, die für die Anwendung dieser erfolgreichen Methode zugelassen ist. Im Jahr 2019 ist es uns gelungen, die Gesamtzufriedenheit unserer Studenten (Qualität der Lehre, Qualität der Materialien, Kursstruktur, Ziele...) in Bezug auf die Indikatoren der besten spanischsprachigen Online-Universität zu verbessern.



In unserem Programm ist das Lernen kein linearer Prozess, sondern erfolgt in einer Spirale (lernen, verlernen, vergessen und neu lernen). Daher kombinieren wir jedes dieser Elemente konzentrisch. Mit dieser Methode wurden mehr als 650.000 Hochschulabsolventen mit beispiellosem Erfolg in so unterschiedlichen Bereichen wie Biochemie, Genetik, Chirurgie, internationales Recht, Managementfähigkeiten, Sportwissenschaft, Philosophie, Recht, Ingenieurwesen, Journalismus, Geschichte, Finanzmärkte und -instrumente fortgebildet. Dies alles in einem sehr anspruchsvollen Umfeld mit einer Studentenschaft mit hohem sozioökonomischem Profil und einem Durchschnittsalter von 43,5 Jahren.

Das Relearning ermöglicht es Ihnen, mit weniger Aufwand und mehr Leistung zu lernen, sich mehr auf Ihre Spezialisierung einzulassen, einen kritischen Geist zu entwickeln, Argumente zu verteidigen und Meinungen zu kontrastieren: eine direkte Gleichung zum Erfolg.

Nach den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen der Neurowissenschaften wissen wir nicht nur, wie wir Informationen, Ideen, Bilder und Erinnerungen organisieren, sondern auch, dass der Ort und der Kontext, in dem wir etwas gelernt haben, von grundlegender Bedeutung dafür sind, dass wir uns daran erinnern und es im Hippocampus speichern können, um es in unserem Langzeitgedächtnis zu behalten.

Auf diese Weise sind die verschiedenen Elemente unseres Programms im Rahmen des so genannten Neurocognitive Context-Dependent E-Learning mit dem Kontext verbunden, in dem der Teilnehmer seine berufliche Praxis entwickelt.



Dieses Programm bietet die besten Lehrmaterialien, die sorgfältig für Fachleute aufbereitet sind:



Studienmaterial

Alle didaktischen Inhalte werden von den Fachleuten, die den Kurs unterrichten werden, speziell für den Kurs erstellt, so dass die didaktische Entwicklung wirklich spezifisch und konkret ist.

Diese Inhalte werden dann auf das audiovisuelle Format angewendet, um die Online-Arbeitsmethode von TECH zu schaffen. All dies mit den neuesten Techniken, die in jedem einzelnen der Materialien, die dem Studenten zur Verfügung gestellt werden, qualitativ hochwertige Elemente bieten.



Meisterklassen

Die Nützlichkeit der Expertenbeobachtung ist wissenschaftlich belegt.

Das sogenannte Learning from an Expert festigt das Wissen und das Gedächtnis und schafft Vertrauen für zukünftige schwierige Entscheidungen.



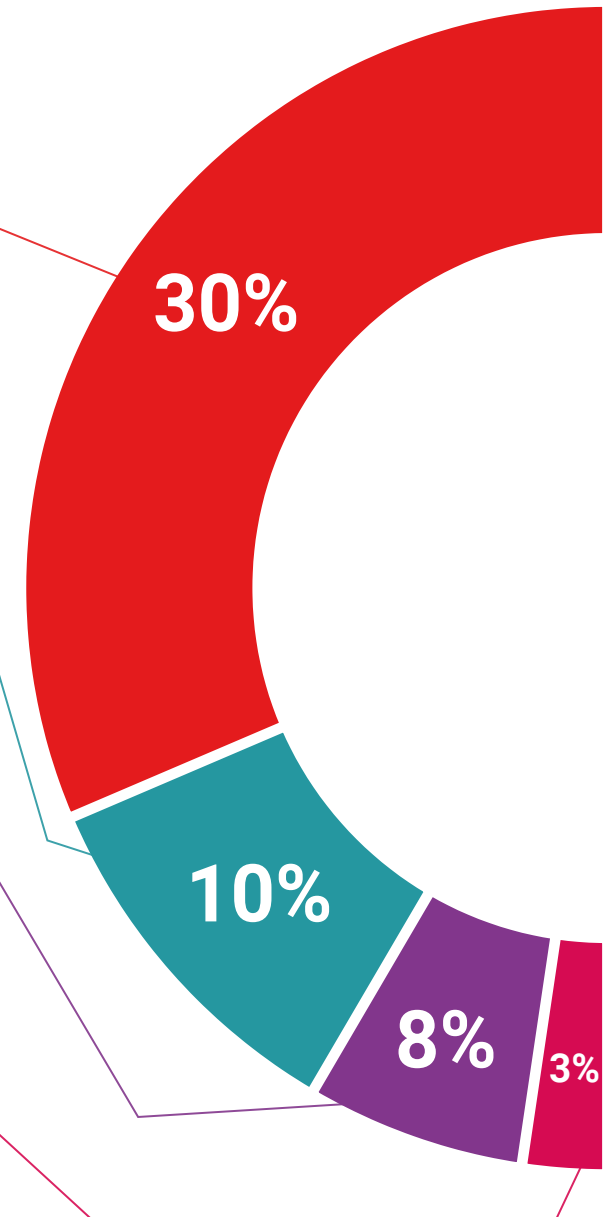
Übungen zu Managementfähigkeiten

Sie werden Aktivitäten durchführen, um spezifische Managementfähigkeiten in jedem Fachbereich zu entwickeln. Übungen und Aktivitäten zum Erwerb und zur Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein leitender Angestellter im Rahmen der Globalisierung, in der wir leben, entwickeln muss.



Weitere Lektüren

Aktuelle Artikel, Konsensdokumente und internationale Leitfäden, u. a. In der virtuellen Bibliothek von TECH hat der Student Zugang zu allem, was er für seine Fortbildung benötigt.





Case Studies

Sie werden eine Auswahl der besten Fallstudien vervollständigen, die speziell für diese Qualifizierung ausgewählt wurden. Fälle, die von den besten Experten in Senior Management der internationalen Szene präsentiert, analysiert und betreut werden.



Interaktive Zusammenfassungen

Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

Dieses einzigartige Bildungssystem für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als "Europäische Erfolgsgeschichte" ausgezeichnet.



Testing & Retesting

Die Kenntnisse des Studenten werden während des gesamten Programms regelmäßig durch Bewertungs- und Selbsteinschätzungsaktivitäten und -übungen beurteilt und neu bewertet, so dass der Student überprüfen kann, wie er seine Ziele erreicht.



08

Profil unserer Studenten

Der Executive Master richtet sich an Hochschulabsolventen, die zuvor einen Abschluss im Bereich des Arbeitsrechts erworben haben.

Studenten mit diesen Abschlüssen müssen über eine ausreichende Grundlage im Arbeitsrecht verfügen, um die Module dieses Lehrplans belegen zu können.

Auch Berufstätige mit einem Hochschulabschluss in einem dieser Bereiche, die über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung im Bereich der Arbeitsrechtsberatung verfügen, können dieses Programm belegen.



“

Wenn Sie Erfahrung in der Arbeitserchtsberatung haben und nach einer interessanten Verbesserung Ihrer Karriere suchen, während Sie weiterhin arbeiten, ist dieses Programm das Richtige für Sie”

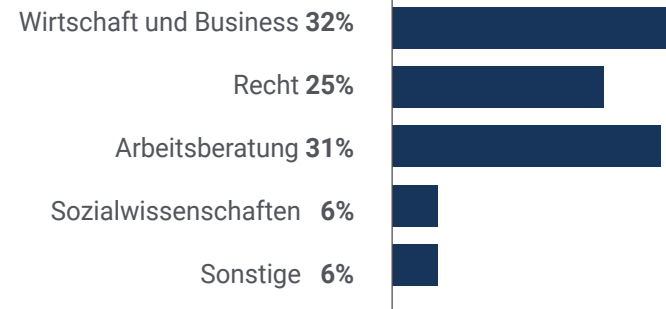
Durchschnittliches Alter

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

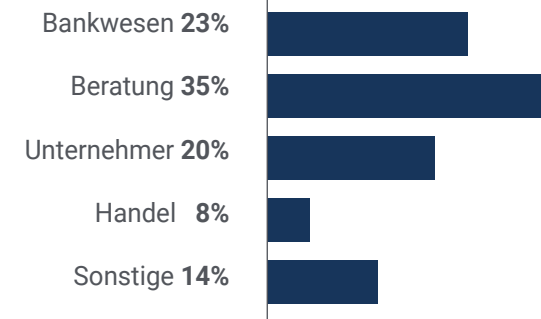
Jahre der Erfahrung



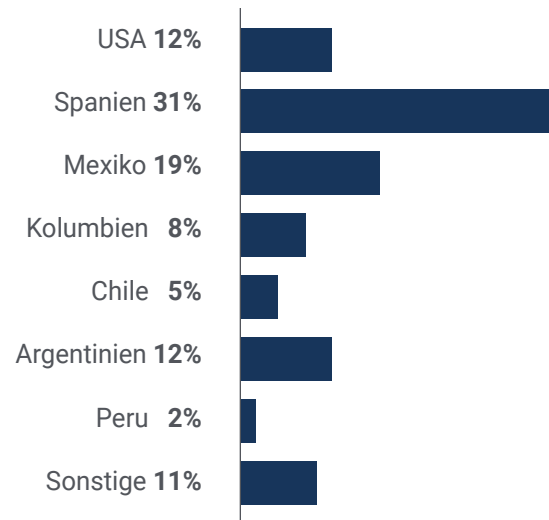
Ausbildung



Akademisches Profil



Geografische Verteilung



Sara María Urquiza

Anwältin

“Ich möchte die Fähigkeit der Dozenten hervorheben, Wissen auf einfache, präzise und geordnete Weise zu vermitteln und weiterzugeben. Durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Theorie und Praxis erwirbt der Student letztendlich die wichtigsten Werkzeuge. Zweifellos handelt es sich um eine Investition mit großem Nutzen in kurzer Zeit“

09

Kursleitung

Zu den Dozenten des Studiengangs gehören führende Experten aus der Arbeitsberatung, die die Erfahrung aus ihrer langjährigen Tätigkeit in diesen Studiengang einbringen. Darüber hinaus sind weitere anerkannte Spezialisten aus verwandten Bereichen an der Gestaltung und Vorbereitung des Studiengangs beteiligt, die den Executive Master auf interdisziplinäre Weise vervollständigen und ihn somit zu einer einzigartigen und äußerst bereichernden Erfahrung auf akademischem Niveau für die Studenten machen.



“

Unser Dozententeam wird Ihnen helfen, Ihr Wissen zu festigen, damit Sie es in Ihrer täglichen Praxis sicher anwenden können"

Leitung



Dr. Taléns Visconti, Eduardo Enrique

- ♦ Hochschulabschluss in Rechtswissenschaften an der Universität von Valencia
- ♦ Masterstudiengang in Recht, Wirtschaft und Justiz, Universität von Valencia
- ♦ Promotion in Recht, Wirtschaft und Justiz, Universität von Valencia
- ♦ Spezialisierung in Arbeitsmediation, Universität von Valencia

Professoren

Dr. Ramos Moragues, Francisco

- ♦ Europäische Promotion in Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Zentrum, Universität von Bologna
- ♦ Promotion in Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Zentrum, Universität von Valencia
- ♦ Hochschulabschluss in Jura, Zentrum, Universität von Valencia
- ♦ Universitätskurs in Arbeitsbeziehungen, Fakultät für Sozialwissenschaften, Universität von Valencia

Dr. Aragón Gómez, Cristina

- ♦ Promotion in Jura "Apto cum laude" einstimmig von der Fakultät für Sozial- und Rechtswissenschaften der Universität Carlos III von Madrid
- ♦ Hochschulabschluss in Jura, Universität Complutense von Madrid
- ♦ Außerordentlicher Promotionspreis der Juristischen Fakultät der Universität Carlos III von Madrid
- ♦ Masterstudiengang in Personalmanagement mit Spezialisierung auf Arbeitsbeziehungen, Industrie- und Handelskammer von Madrid und Autonome Universität von Madrid



Dr. Nieto Rojas, Patricia

- ♦ Promotion in Jura, UC3M
- ♦ Hochschulabschluss in Arbeitswissenschaften, Universität Carlos III von Madrid
- ♦ Universitätskurs in Arbeitsbeziehungen, Universität Carlos III von Madrid
- ♦ Masterstudiengang in Privatrecht
- ♦ Fortgeschrittenenkurs "Entwurf und Anwendung von Gleichstellungsplänen und -maßnahmen. Fortgeschrittene Stufe II", Fraueninstitut, Europäischer Sozialfonds
- ♦ Fortgeschrittenes Programm in Arbeitsbeziehungen und Personalwesen, Universität Carlos III von Madrid/Baker & Mackenzie

Dr. Moreno Solana, Amanda

- ♦ Promotion in Jura: "Die Organisation der Vorbeugung von Arbeitsunfällen in Unternehmen. Komponenten und Probleme, die sich aus ihrem Rechtssystem ergeben", Universität Carlos III von Madrid, Auszeichnung für außergewöhnliche Dissertationen
- ♦ Hochschulabschluss in Jura, Universität Carlos III von Madrid, Spezialität: Arbeits- und Gesellschaftsrecht
- ♦ Masterstudiengang in beruflicher Risikoprävention, Universität Carlos III von Madrid, Spezialität: Arbeitssicherheit und Ergonomie und Psychosozialogie
- ♦ Masterstudiengang in Privatrecht, Universität Carlos III von Madrid
- ♦ Pädagogischer Anpassungskurs, Universität Complutense von Madrid

Dr. Gimeno Díaz de Atauri, Pablo

- ♦ Promotion in Rechtswissenschaften an der Universität Carlos III von Madrid mit dem Prädikat "Herausragend cum Laude", Außerordentlicher Promotionspreis
- ♦ Masterstudiengang in Privatrecht, Universität Carlos III von Madrid
- ♦ Hochschulabschluss in Rechtswissenschaften an der Universität Carlos III von Madrid
- ♦ Hochschulabschluss in Wirtschaftswissenschaften an der Universität Carlos III von Madrid

10

Auswirkung auf Ihre Karriere

TECH ist sich bewusst, dass die Teilnahme an einem Programm mit diesen Merkmalen eine große wirtschaftliche, berufliche und natürlich auch persönliche Investition darstellt. Das ultimative Ziel dieser großen Anstrengung muss es sein, berufliches Wachstum zu erreichen. Sie stellt daher alle ihre Bemühungen und Instrumente zur Verfügung, damit die Studenten die notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben, um diesen Wandel zu erreichen.



“

Eine positive Veränderung in Ihrer beruflichen Laufbahn zu bewirken, das ist die Herausforderung. Und deshalb setzt TECH alles daran, Ihnen dabei zu helfen”

Sind Sie bereit, den Sprung zu wagen?

Es erwartet sie eine hervorragende berufliche Weiterentwicklung

TECH bietet Ihnen ein intensives Programm, das Sie auf die Herausforderungen und Geschäftsentscheidungen im Bereich der Beschäftigungsberatung vorbereitet. Das Hauptziel ist es, Ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Ihnen zum Erfolg zu verhelfen.

Wenn Sie sich verbessern, eine positive Veränderung auf beruflicher Ebene erreichen und sich mit den Besten austauschen möchten, sind Sie hier genau richtig.

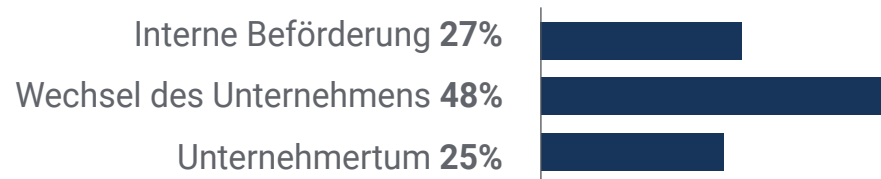
Verbessern Sie Ihre tägliche Arbeit dank der Teilnahme an diesem umfassenden Programm.

TECH wird Ihnen helfen, einen positiven Wandel in Ihrem Beruf herbeizuführen.

Zeitpunkt des Wandels



Art des Wandels



Gehaltsverbesserung

Der Abschluss dieses Programms bedeutet für unsere Studenten eine Gehaltserhöhung von mehr als **25,22%**



11

Vorteile für Ihr Unternehmen

Der Executive Master in Arbeitsrechtsberatung trägt dazu bei, die Talente des Unternehmens durch die Spezialisierung hochrangiger Führungskräfte auf ihr maximales Potenzial zu bringen.

Die Teilnahme an dieser Qualifizierung ist eine einmalige Gelegenheit, ein leistungsfähiges Netzwerk von Kontakten zu knüpfen, um zukünftige Geschäftspartner, Kunden oder Lieferanten zu finden.





“

Nach dem Studium bei uns werden Sie in der Lage sein, neue Ansätze und Strategien in Ihr Unternehmen einzubringen, die sich positiv auf dessen Entwicklung auswirken werden"

Die Entwicklung und Bindung von Talenten in Unternehmen ist die beste langfristige Investition.

01

Wachsendes Talent und intellektuelles Kapital

Die Fachkraft wird neue Konzepte, Strategien und Perspektiven in das Unternehmen einbringen, die relevante Veränderungen bewirken können.

02

Bindung von Führungskräften mit hohem Potenzial und Vermeidung der Abwanderung von Fachkräften

Dieses Programm stärkt die Verbindung zwischen dem Unternehmen und der Fachkraft und eröffnet neue Wege für die berufliche Entwicklung innerhalb des Unternehmens.

03

Aufbau von Akteuren des Wandels

Die Fachkraft wird in der Lage sein, in unsicheren und krisenhaften Zeiten Entscheidungen zu treffen und der Organisation zu helfen, Hindernisse zu überwinden.

04

Verbesserte Möglichkeiten zur internationalen Expansion

Dank dieses Programms wird das Unternehmen mit den wichtigsten Märkten der Weltwirtschaft in Kontakt kommen.



05

Entwicklung eigener Projekte

Die Fachkraft kann an einem realen Projekt arbeiten oder neue Projekte im Bereich FuE oder *Business Development* ihres Unternehmens entwickeln.

06

Gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit

Dieses Programm wird die Fachkräfte mit den Fähigkeiten ausstatten, neue Herausforderungen anzunehmen und so das Unternehmen voranzubringen.

12

Qualifizierung

Der Executive Master in Arbeitsrechtsberatung garantiert neben der präzisesten und aktuellsten Fortbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologischen Universität ausgestellten Diplom.



“

*Schließen Sie dieses Programm
erfolgreich ab und erhalten Sie Ihren
Universitätsabschluss ohne lästige
Reisen oder Formalitäten"*

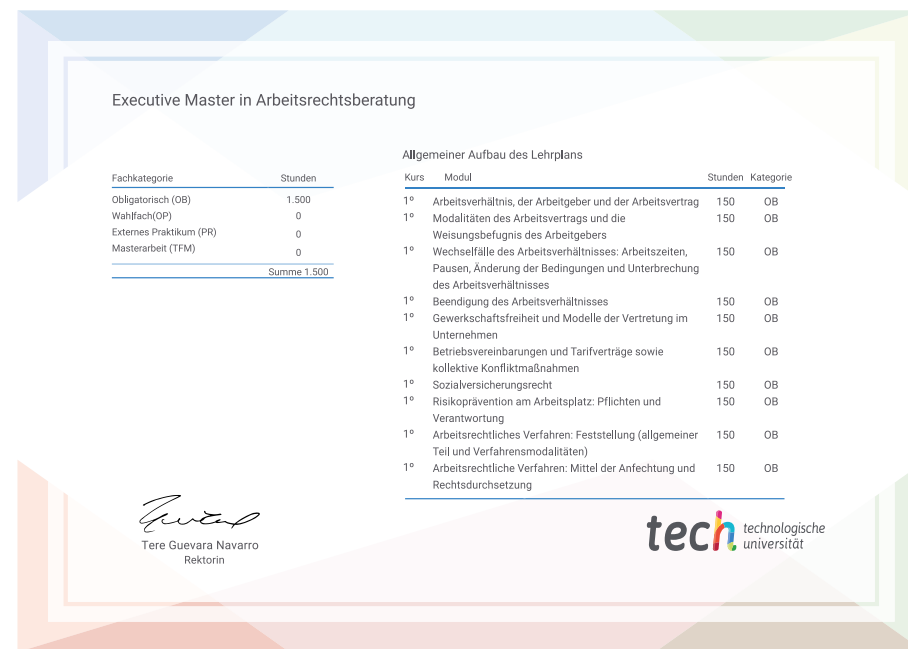
Dieser **Executive Master in Arbeitsrechtsberatung** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt.

Sobald der Student die Prüfungen bestanden hat, erhält er/sie per Post* mit Empfangsbestätigung das entsprechende Diplom, ausgestellt von der **TECH Technologischen Universität**.

Das von **TECH Technologische Universität** ausgestellte Diplom drückt die erworbene Qualifikation aus und entspricht den Anforderungen, die in der Regel von Stellenbörsen, Auswahlprüfungen und Berufsbildungsausschüssen verlangt werden.

Titel: **Executive Master in Arbeitsrechtsberatung**

Anzahl der offiziellen Arbeitsstunden: **1.500 Std.**



*Haager Apostille. Für den Fall, dass der Student die Haager Apostille für sein Papierdiplom beantragt, wird TECH EDUCATION die notwendigen Vorkehrungen treffen, um diese gegen eine zusätzliche Gebühr zu beschaffen.



Executive Master Arbeitsrechtsberatung

- » Modalität: online
- » Dauer: 12 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Executive Master

Arbeitsrechtsberatung

