PiW

SEMINARE
2026

. . . Ihr Spezialist für den öffentlichen Dienst

TARIFRECHT & ARBEITSRECHT

Infos & Termine

RECHT

Kontakt

Rita Schäfer
Offene Seminare
schaefer@piw-beratung.de
06661 9603-20

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

Seminare

Tarifrecht und Arbeitsvertragsrichtlinien

3 Das Tarifrecht als arbeitsrechtliche Grundlage im öffentlichen Dienst (TVöD / TV-L / TV-H)
4 Stufenregelungen der Entgeltgruppen im TVöD und TV-L
5 Arbeitsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen
6 Die besonderen Regelungen im TV-L für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen
7 Das Arbeits- und Tarifrecht für Versorgungsbetriebe (TV-V)
8 Arbeitsrecht 4.0 – Herausforderungen in Gegenwart und Zukunft
9 Die Künstliche Intelligenz (KI) und das Recht
10 Software und KI – rechtssichere Unterstützung von Recruitingbereich und Personalabteilung

Allgemeines öffentliches Arbeitsrecht

11 Umfang und Grenzen des Direktionsrechts im öffentlichen Dienst
12 Fehlerfreie Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst
13 Personalaktenführung im öffentlichen Dienst
13 Die arbeitsrechtliche Abmahnung – rechtssicher formulieren und durchsetzen –
14 Alles Notwendige zum Arbeitszeugnis: Rechtsgrundlage, Inhalt und Deutung von Zeugnissen
14 Aktuelle Rechtsprechung im öffentlichen Dienst – immer auf dem neuesten Stand
15 Das Urlaubsrecht im öffentlichen Dienst – kompakt und aktuell –
16 Reisekosten nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG) korrekt abrechnen

Arbeitszeit gestalten

17 Die Festsetzung von Beschäftigungszeiten nach § 34 TVöD-VKA / Bund und TV-L
18 Möglichkeiten der Dienstplangestaltung
19 Homeoffice, mobiles Arbeiten und Co. –Sichere Regelungen durch Dienst- und Betriebsvereinbarungen gestalten

Befristung, Teilzeit und besondere Arbeitsverhältnisse

20 Das gesetzliche und tarifliche Befristungsrecht in der Praxis der öffentlichen Personalverwaltungen (TzBfG und TVöD-Bund / VKA, TV-L)
21 Befristete Arbeitsverträge im Hochschul- und Forschungsbereich – das Wissenschaftszeitvertragsgesetz
22 Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit

Gesundheit, Krankheit, Arbeitsunfähigkeit

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

Spannungen im Arbeitsverhältnis und Beendigung

27 Das Disziplinarrecht im Arbeitsverhältnis
28 Kündigungen im öffentlichen Dienst– Möglichkeiten und Vorgehen –
29 „Low-Performer“ und „Schlechtleister“ – was tun?
30 Ohne Anwalt vor das Arbeitsgericht – Prozessvertretung in 1. Instanz –

31 Inhouse-Angebote

Online

Buchungsnummer
LR-TRÖD

Seminargebühr
905,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Termine

23. - 25.02.2026
Dr. Sascha Koller (Jurist)

01. - 03.12.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

Präsenz

Buchungsnummer
OR-TRÖD

Seminargebühr
995,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)

Termine

14. - 16.04.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

Novotel Centre Ville
Nürnberg

22. - 24.09.2026
RAin Britta Ruiters

Best Western
Premier Parkhotel Kronsberg
Hannover

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

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

Ob Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub, Erkrankung oder Nebentätigkeit – alle wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses werden von den Tarifverträgen geregelt. Zugleich unterliegen diese einer steten Fortentwicklung und unterscheiden sich in wichtigen Details.

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

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses – Abschluss des Arbeitsvertrags
- Notwendiger Inhalt
- Nebenabreden
- Befristungen
- Teilzeitanspruch

Pflichten von Beschäftigten und Arbeitgebern
- Das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers
- Ärztliche Untersuchungen
- Nebentätigkeit

Arbeitszeitrechtliche Probleme
- Arbeitszeitgesetz
- Arbeitszeitmodelle
- Möglichkeiten der Flexibilisierung

Grundlagen des Entgeltes
- Urlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Beendigung ohne Kündigung
- Kündigung
- Sonstige Regelungen

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Stufenregelungen der Entgeltgruppen im TVöD und TV-L

Die Stufen sind mittlerweile ein wesentliches Element im Rahmen der Personalgewinnung.

An den Entgeltgruppen ist aufgrund der Tarifautomatik nicht zu rütteln, aber die Stufenzuordnung steht u. a. unter dem Vorbehalt von
- Berufserfahrung
- Anerkennung förderlicher Zeiten
- Stufenvorweggewährung
- Stufenlaufzeitverkürzung
- überdurchschnittlicher Leistung

Klären Sie mit uns Ihre Fragen, damit Sie auch zukünftig eine optimale Stellenbesetzung vornehmen können.
Anhand von praktischen Übungen zeigen wir die unterschiedlichen Möglichkeiten auf.

Die Stufen der Entgelttabelle – die allgemeinen Regeln

Die Stufenzuordnung bei der Einstellung

Von der Entgeltgruppe zur Stufe

Die Wertung von Berufserfahrung

Anerkennung förderlicher Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs

Wie umgehen mit den Stufen bei Höhergruppierungen?

Die Stufenlaufzeiten

Regellaufzeiten

Verkürzung und Verlängerung – Verlockung und Gefahr für den Arbeitgeber

Unterbrechung von Stufenlaufzeiten

Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats

Die aktuelle Rechtsprechung zu den Stufenlaufzeiten

Online

Buchungsnummer
LE-STUF

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin

19.03.2026
Dr. Sascha Koller (Jurist)

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Online

Buchungsnummer
LR-HSAR

Seminargebühr
780,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Termin
25. - 26.03.2026
RA Arne Zimmermann

Arbeitsrecht an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

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

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

Einstellungen und Abschluss von Arbeitsverträgen
- Einstellungsverfahren
- Nebenabreden
- Probezeit

Befristungen nach dem Teilzeitbefristungsgesetz

Befristungen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz
- Umsetzung der Neuregelungen

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

Stufenzuordnung und Leistungsentgelt

Weisungsrecht des Arbeitgebers
- Der flexible Personaleinsatz
- Vorübergehende Übertragung höherwertiger Aufgaben

Arbeitszeitrechtliche Probleme
- Regelmäßige Arbeitszeit
- Mehrarbeit und Überstunden
- Arbeitszeitflexibilisierung

Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit

Erholungsurlaub und sonstige Freistellungen

Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Auflösungsvertrag
- Kündigungsregelungen (betriebs-, verhaltens-, personenbedingte Kündigung)

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

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

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

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

Gestaltung des Arbeitsverhältnisses
- Inhalte der Arbeitsleistung
- Besonderheiten der wissenschaftlichen Arbeit

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

Befristete Arbeitsverhältnisse
- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Grundzüge des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

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

Besonderheiten beim Erholungsurlaub
- Urlaubsdauer
- Übertragungsvorschriften
- Sonderurlaub
- Erweiterter Anspruch im TV-L

Stufenzuordnung

Leistungsentgelt

Online

Buchungsnummer
LR-HSBT

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
27.04.2026
Prof. Dr. Anna Meinhardt

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Online

Buchungsnummer
LR-VERS

Seminargebühr
780,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

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

Der TV-V bildet die arbeitsrechtliche Grundlage in Versorgungsbetrieben. Er folgt dabei einer anderen Systematik als der „klassische" TVöD und ermöglicht damit größere Spielräume bei der arbeitsrechtlichen Gestaltung.

Dies stellt jedoch Personalabteilungen und Führungskräfte vor neue Herausforderungen und verlangt ein Verständnis der Grundstruktur des TV-V.

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

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

Befristete Arbeitsverhältnisse

Allgemeine Bestimmungen
- Direktionsrecht und seine Grenzen
- Nebenbeschäftigung
- Ärztliche Untersuchungen

Arbeitszeitrechtliche Probleme

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Urlaub und Arbeitsbefreiung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Ohne Kündigung
- Disziplinarmaßnahmen
- Kündigung

Auswirkungen der Tarifrunde 2025

Besuchen Sie zu diesem Thema auch unser Seminar **Eingruppierung nach dem TV-V** (LE-VERS)

Termin
09. - 10.06.2026
RA Volker Pfeiffer

Arbeitsrecht 4.0 – Herausforderungen in Gegenwart und Zukunft

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

Doch wie wird sie aussehen, die Zukunft der Arbeit, wenn sich die Bindung an feste Arbeitsorte, feste Arbeitszeiten und Organisationsstrukturen immer weiter auflöst?

Lassen sich die Wünsche von Beschäftigten und Arbeitgebern nach einem Mehr an Mobilität und Flexibilität der Arbeit ohne größere Einschränkungen realisieren?

Welche Auswirkungen wird es haben, wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer fließender werden?

Welche Herausforderungen ergeben sich für Personaler*innen im öffentlichen Dienst?

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

Bedeutung von Arbeit 4.0 für die Personalarbeit im öffentlichen Dienst
- Was ist Arbeit 4.0 und wo könnte die Reise hinführen?
- Führungsmodelle und Organisationsstrukturen
- Diversity Management
- Personalgewinnung: demografischer Wandel und Generation X, Y, Z
- Notwendigkeit der Weiterbildung / lebenslanges Lernen
- Rolle des Betriebs-/Personalrats
- Rechtliche Grundlagen – neue Anforderungen, alte Regelungen
- Inhalt und Umfang des Direktionsrechts

Arbeitszeit und Arbeitsort
- Arbeitszeitflexibilisierung
- Vertrauensarbeitszeit
- Mobile Arbeit
- Arbeitsverdichtung und Weisungsrecht
- Arbeitsschutz – Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit
- Aufzeichnungspflichten / Arbeitszeiterfassung

Beschäftigtendatenschutz
- Digitalisierung und ihre Auswirkungen
- Zunehmende Vermischung mit privatem Datenverkehr
- Entwicklung des Arbeitnehmerdatenschutz

Online

Buchungsnummer
LR-ARKO

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
08.06.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

Online

Buchungsnummer
LR-KÜIN

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Die Künstliche Intelligenz (KI) und das Recht

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

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

Was ist künstliche Intelligenz?

Was sagt das Recht zur KI?

Überblick über die Regelungen des EU-KI-Acts

Welche Folgen hat der (unerlaubte) Einsatz von KI am Arbeitsplatz?
- Weisungsrecht – Pflicht und Verbot des Einsatzes

Was ist, wenn die KI halluziniert?
- Verantwortung für das Arbeitsergebnis und etwaige Fehler

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

Ist der Einsatz von KI auch im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten zulässig?
- „Profiling"
- Transparenz
- Art. 5 DSGVO
- Recht auf Löschung?
- Recht auf Berichtigung?

Aktuelle Rechtsprechung und Entwicklung
- Die neue EU KI-Verordnung

Beteiligung der AN-Vertretung bei der Einführung von KI

Termin
05.11.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Software und KI – rechtssichere Unterstützung von Recruitingbereich und Personalabteilung

Online

Buchungsnummer
LR-SOKI

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

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

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

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

Überblick über die Regelungen des EU-KI-Acts

KI-Einsatz im Recruiting
- Einsatzmöglichkeiten
- Rechtliche Vorgaben, insbesondere AGG
- Datenschutzrechtliche Bewertung
- ChatGPT und Bewerbungen

KI im Rahmen der Durchführung der Arbeitsverhältnisse
- KI und Entscheidungsfindung
- KI als Vorgesetzter
- Einsatzmöglichkeiten
- Implementierung, Rechtsrahmen
- KI als Arbeitsmittel

Anwendungsmöglichkeiten der KI zur Mitarbeitendenbindung

KI bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Beteiligung der Personalvertretung

Termin
21.09.2026
Prof. Dr. Anna Meinhardt

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Online

Buchungsnummer
LR-DIRE

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
10.11.2026
RAin Britta Ruiters

Umfang und Grenzen des Direktionsrechts im öffentlichen Dienst

Das Direktionsrecht gilt als wesentliches Steuerungsinstrument für Arbeitgeber und Vorgesetzte gegenüber Arbeitnehmenden, um den ordnungsgemäßen Arbeitsablauf zu sichern. Häufig stellt sich für Vorgesetzte und Führungskräfte jedoch die Frage, welche Anordnungen sie geben dürfen und wo die Grenzen hierfür verlaufen. Gerade im öffentlichen Dienst wird das Direktionsrecht des Arbeitgebers häufig als „weit" oder „umfassend" dargestellt.

Auch Beschäftigte stellen sich ab und zu die Frage, ob gewisse Anordnungen befolgt werden müssen oder nicht.

Art und Umfang des Direktionsrechts stellen daher eine zentrale Frage im Arbeitsrecht dar.

Das Seminar erläutert die wesentlichen Aspekte des Direktionsrechts aus BGB und Tarifvertrag und stellt die Anforderungen an die richtige Anwendung und die Grenzen in der Praxis dar.

Weiterer Schwerpunkt sind die Auswirkungen der Beteiligung von Arbeitnehmenden-vertretungen auf das Direktionsrecht.

Inhalt der Arbeitsleistung

Auswirkungen von Stellenbeschreibungen, Arbeitsvertrag, Eingruppierung

Besondere Situationen, z. B. korrigierende Herabgruppierung, vorübergehende Übertragung höher- oder geringwertiger Tätigkeiten

Zuweisung und Neuverteilung von Aufgaben

Ort der Arbeitsleistung

Zeitliche Festlegung der Arbeitsleistung

Auswirkungen der Beteiligung von Personalvertretungen

Änderungskündigung und Vertragsänderung

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Fehlerfreie Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst

Zwar lautet die Grundaussage: „Das Anforderungsprofil legt der Arbeitgeber fest.", dennoch lauern im Stellenbesetzungsverfahren, vor allem im öffentlichen Dienst, viele Fehlerquellen. Diese führen sogar zu Schadensersatzforderungen oder zu Abbruch und Neudurchführung von Stellenbesetzungsverfahren.
Häufig haben Personalverantwortliche das Gefühl, dass sie in der Auswahl von Bewerbenden erheblich eingeschränkt werden.

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

Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG / AGG-konformes Verfahren

Besonderheiten des SGB IX

Stellenausschreibung

Stellen- und Anforderungsprofil

Bewerbungsablauf

Vorstellungsgespräch

Auswahl der Bewerbenden

Umgang mit Bewerbungsunterlagen

Beteiligung der Gremien

Online

Buchungsnummer
LR-BESE

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
21.09.2026
Dr. Sascha Koller (Jurist)

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Personalaktenführung im öffentlichen Dienst

Online

Buchungsnummer
LR-AKTE

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
16.03.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

Die Personalaktenführung stellt die Mitarbeitenden der Personalabteilung immer wieder vor schwierige Fragen.
Nicht zuletzt durch die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind die Mitarbeitenden zunehmend sensibilisiert und möchten wissen, was der Arbeitgeber in ihre Personalakte aufgenommen hat und warum.

Wie verhalten Sie sich als Personaler*in, wenn Mitarbeitende Auskunft verlangen?
Welche Unterlagen und Daten dürfen Sie in die Personalakte aufnehmen?
Wie lange – gegebenenfalls auch nach Ausscheiden – können die Daten in der Personalakte verbleiben?

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

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

Die arbeitsrechtliche Abmahnung – rechtssicher formulieren und durchsetzen –

Online

Buchungsnummer
LR-MAHN

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
17.03.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

Die Abmahnung – oft angedroht oder von Führungskräften gefordert, doch nicht immer rechtssicher umgesetzt.
Als Instrument vor einer Kündigung ist es unabdingbar zu wissen, wann, wie und warum der Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen kann bzw. muss.

Aber in welchen Fällen wird eine Abmahnung benötigt?
Was ist eine Abmahnung überhaupt, was muss sie dringend enthalten, um wirksam zu sein?
Wer darf sie aussprechen?
Was muss ich beachten?

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

- **Begriff der Abmahnung und Abgrenzung zur Ermahnung**
- **Zweck und rechtliche Bedeutung der Abmahnung**
- **Verpflichtung und Verzicht auf eine Abmahnung – nicht zu spät, nicht zu früh**
- **Anforderungen an eine rechtlich einwandfreie Abmahnung**
- **Notwendiger Inhalt einer Abmahnung**
- **Beteiligung von Gremien**
- **Abmahnung und Personalakte**
- **Praktische Übungen**

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

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

Online

Buchungsnummer
LR-ZEUG

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
18.03.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

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

In der Praxis hat sich längst eine "Zeugnissprache" etabliert, die man verstehen und anwenden muss, um "gute" Zeugnisse zu lesen bzw. selbst schreiben zu können. Die entsprechenden Formulierungen müssen rechtssicher eingesetzt werden, um im etwaigen Klageverfahren keine Überraschungen zu erleben.

Unser Seminar zeigt auf, welche rechtlichen Grundlagen zu beachten sind und welche Bestandteile ein ordnungsgemäßes Zeugnis auf jeden Fall enthalten muss. Ebenso wird dargestellt, wie man rechtssicher formuliert.

- **Der Zeugnisanspruch**
- **Die verschiedenen Zeugnisarten**
- **Aufbau und Inhalt eines qualifizierten Arbeitszeugnisses**
- **Die „Zeugnissprache" – problematische Formulierungen und Praxistipps**
- **Mindestanforderungen an ein ordnungsgemäßes Zeugnis**
- **Einsatz von Software**
- **Übung: Kritische Prüfung echter Zeugnisse / Verfassen von Zeugnissen**

Aktuelle Rechtsprechung im öffentlichen Dienst – immer auf dem neuesten Stand

Online

Buchungsnummer
LR-ARÖD

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
19.03.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

Personaler*innen und Führungskräfte im öffentlichen Dienst müssen in arbeitsrechtlichen Fragen up to date sein. Dazu zählt insbesondere die aktuelle Rechtsprechung des BAG. Immer mehr ist jedoch auch die Rechtsprechung des EuGH zu beachten, welche großen Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht hat.
Zugleich sind die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes zu berücksichtigen, die einem steten Wandel unterliegen.

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

Mögliche Themen:

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

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Online

Buchungsnummer
LR-AZUR

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Das Urlaubsrecht im öffentlichen Dienst – kompakt und aktuell –

Allen Beschäftigten steht Urlaub zu – das weiß man.
Aber schon die Frage, wie sich der Urlaubsanspruch berechnet, ist häufig schwer zu beantworten und führt zu Diskussionen.

Es stellen sich weitere Fragen, deren Beantwortung sich in den letzten zehn Jahren durch die Rechtsprechung erheblich verändert hat.
Wann verfällt der Urlaub der/des Beschäftigten?
Wie kann der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag aus betrieblichen Gründen ablehnen?
Was geschieht bei einer (langfristigen) Erkrankung mit dem Urlaub?
Was kann die/der Beschäftigte verlangen, wenn sie/er im Urlaub erkrankt?
Wie wirkt sich der Tarifabschluss 2025 auf den Urlaubsanspruch aus?

Es stellen sich viele weitere Fragen, die in diesem Seminar beantwortet werden, damit Sie auf dem aktuellen Stand sind und vor allem die neueren Entwicklungen erkennen.

Gesetzliche Grundlagen

Abweichendes Tarifrecht mit Tarifabschluss 2025

Berechnung des Anspruchs

Entstehung, Übertragung und Verfall

Auswirkungen von Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaub

Urlaubsabgeltung

Erkrankung im Urlaub

Zusatzurlaub

Urlaub für schwerbehinderte Beschäftigte

Tarifvertraglicher Mehrurlaub

Weitere Ansprüche

Sonderurlaub

Dienstbefreiung

Beteiligung von Personalvertretungen

Termin
09.11.2026
Tobias Thauer (M.A.)

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Reisekosten nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG) korrekt abrechnen

Rechtssicherheit und Praxiswissen für die tägliche Abrechnung

Dienstreisen sind fester Bestandteil vieler Tätigkeiten im öffentlichen Dienst – und mit ihnen die Frage nach der korrekten Abrechnung. Wer hier Fehler macht, riskiert Rückfragen, Beanstandungen oder gar rechtliche Auseinandersetzungen.

Das BRKG bildet die Grundlage für eine einheitliche und rechtssichere Abrechnung von Reisekosten bei Bundesbediensteten.
In der Praxis wirft es jedoch häufig Fragen auf:
Welche Kosten sind erstattungsfähig?
Was gilt bei Umwegen, Zwischenübernachtungen oder privaten Anteilen?
Wie werden unterschiedliche Beförderungsmittel rechtlich korrekt berücksichtigt?

In diesem Seminar erhalten Sie eine kompakte, praxisnahe Einführung in die Vorschriften des BRKG sowie die dazugehörigen Verwaltungsvorschriften und Durchführungshinweise.
Ziel ist es, Ihnen das nötige Wissen zu vermitteln, um Dienstreisen zuverlässig zu begleiten, korrekt abzurechnen und dabei typische Fehler zu vermeiden.

Grundlagen des Reisekostenrechts

Das Genehmigungsverfahren

Fahrtkostenerstattung
- Fahrtkostenerstattung bei Bahn- und Flugreisen
- Pflicht zur Nutzung einer privat angeschafften BahnCard
- Fahrpreisermäßigungen aufgrund der BahnCard
- Triftige Gründe für die Mietwagen- und Taxibenutzung
- Wegstreckenentschädigung

Gründe für die Anordnung von Dienstfahrten mit dem privaten PKW
- Abgrenzung von großer und kleiner Wegstreckenentschädigung

Tagegeld
- Dauer der Dienstreise
- Kürzung des Tagegeldes bei unentgeltlicher Verpflegung

Kosten der Übernachtung
- Übernachtungsgeld
- Angemessene Übernachtungskosten

Erstattung von Nebenkosten: Garagenmiete, Schließfachkosten, Stadtpläne

Aufwands- und Pauschalvergütung

Reisekostenvergütung bei Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen

Auslandsdienstreisen
- Bahn- und Flugreisen
- Auslandstagegeld
- Auslandsübernachtungsgeld
- Grenzübertritt

Online

Buchungsnummer
LR-REIS

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
23.11.2026
RAin Britta Ruiters

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Online

Buchungsnummer
LR-BESC

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

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

Die Beschäftigungszeit „im weiteren Sinne" nach § 34 der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst sind für die Bemessung der Dauer des Krankengeldzuschusses und der Jubiläumszeiten von grundlegender Bedeutung.
Zu unterscheiden ist dies von der Bemessung der Beschäftigungszeit für Kündigungsfrist und besonderem Kündigungsschutz.

Die Beschäftigungszeit muss grundsätzlich bei Neueintritt neu festgesetzt bzw. überprüft werden, um eine tarifvertragskonforme Abrechnung zu ermöglichen.

Das Seminar ermöglicht es den Teilnehmenden, die Beschäftigungszeit unter unterschiedlichen Voraussetzungen rechtssicher zu berechnen. Wesentliche Schwerpunkte sind dabei die Übergangsregelungen aus dem alten BAT, die Festlegung bzw. Überprüfung bei Neu- oder Wiedereintritt sowie Unterbrechungszeiten (Wehrdienst, Elternzeit etc.).

Übergangsregelungen aus dem BAT (TVÜ-VKA / Bund bzw. TVÜ-L)

Festlegung und Berechnung der Beschäftigungszeit mit Praxisbeispielen

Berücksichtigung von Vordienstzeiten, auch bei einem Wechsel des anzuwendenden Tarifvertrags

Anrechenbare Vorarbeitgeber

Nachweis von Beschäftigungszeiten

Besonderheiten bei Wehrdienst, Sonderurlaub etc.

Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten als Soldat*in auf Zeit nach ArbPlSchG und SVG

Termin
21.04.2026
Tobias Thauer (M.A.)

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Möglichkeiten der Dienstplangestaltung

Online

Buchungsnummer
LR-PLAN

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Für eine sinnvolle und effiziente Personaleinsatzplanung ist er unumgänglich: der Dienstplan. Er soll nach Möglichkeit die individuellen Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen, den dienstlichen und betrieblichen Belangen gerecht werden und dabei noch allen rechtlichen Anforderungen genügen. Doch das stellt Vorgesetzte bei der Dienstplangestaltung häufig vor ungeahnte Herausforderungen.

Unser Seminar vermittelt Ihnen die notwendigen Detailkenntnisse der betreffenden Rechtsvorschriften einschließlich der Beteiligungsrechte nach dem PersVG / BetrVG / MVG.
Anhand praktischer Übungen zeigt sich, wie Sie sinnvolle und rechtskonforme Dienstpläne aufstellen.

Tarifrechtliche und gesetzliche Grundlagen
- Begriff der Arbeitszeit, tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit
- Ruhezeit und Ruhepausen
- Schicht-, Wechselschicht- und Nachtarbeit
- Sonn- und Feiertagsarbeit
- Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft
- Mehrarbeit und Überstunden
- Urlaubsrecht und Zusatzurlaub
- Umfang und Grenzen des Direktionsrechts des Arbeitgebers
- Zu beachtende Aspekte bei Teilzeitbeschäftigten

Dienstplangestaltung und besonders geschützte Personengruppen
- Mutterschutz, Schwerbehindertenrecht und Jugendarbeitsschutz
- Beachtung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten
- Urlaubsrecht

Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung
- Familienpolitische Aspekte
- Arbeit auf Abruf

Kollektivrechtliche Grundlagen
- Überwachungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungstatbestände
- Abschluss von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen

Begriff, Ziele und Bedeutung des Dienstplans
- Definition des Dienstplans und des Rahmendienstplans
- Zu berücksichtigende Aspekte bei der Dienstplangestaltung
- Der Dienstplan als juristisches Dokument
- Haftungsrechtliche Grundlagen

Technik der Dienstplangestaltung
- Das Dienstplanformular und seine Bestandteile
- Dienstplangestaltung und Personalausfälle, z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub

Überprüfung von Dienstplänen im Rahmen praktischer Übungen

Termin
07.12.2026
RAin Ruth Böckmann-Beeker

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Online

Buchungsnummer
LR-BVHO

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

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

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

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

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

Begriffsklärung Telearbeit und Mobiles Arbeiten vs. Homeoffice

Der rechtliche Rahmen von Homeoffice, Telearbeit und Mobilem Arbeiten
- Verfassungsrechtliche Grenzen von Homeoffice und mobilem Arbeiten: Art. 13 und 14 Grundgesetz (GG)
- Direktionsrecht des Arbeitgebers
- Arbeitsschutz bei Telearbeit und mobilem Arbeiten (u. a. Arbeitsstättenverordnung, Gefährdungsbeurteilungen etc.)
- Datenschutz, haftungs- und sozialversicherungsrechtliche Fragen
- Tarifrechtliche Vorgaben und Grenzen (z. B. Arbeitszeitregelungen, DigiTV)
- Fragen zu Compliance

Beteiligungsrechte des Betriebs- und Personalrats

Dienst- und Betriebsvereinbarungen zum Homeoffice und mobilem Arbeiten, u. a.
- Sachliche und persönliche Voraussetzungen für Genehmigung oder Verweigerung von Homeoffice
- Ausstattung und Kostentragung bei Homeoffice
- Haftung, Zutrittsrechte des Arbeitgebers und weiterer Beteiligter
- Ausgestaltung von Leistungskontrollen
- Sicherung des Datenschutzes

Termin
09.06.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

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

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

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

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

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

Schwerpunkte:

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

Online

Buchungsnummer
LR-BEFR

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termine
20.04.2026
Tobias Thauer (M.A.)

12.11.2026
Tobias Thauer (M.A.)

Online

Buchungsnummer
LR-HSBA

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termine

20.04.2026
Prof. Dr. Anna Meinhardt

07.12.2026
Prof. Dr. Anna Meinhardt

Befristete Arbeitsverträge im Hochschul- und Forschungsbereich – das Wissenschaftszeitvertragsgesetz

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

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

Rechtsgrundlagen der Befristung
- Gesetzliche Grundlagen (EuR, TzBfG, BEEG, WissZeitVG)
- Formvorschriften und Zitiergebot (WissZeitVG, TzBfG)
- Verhältnis von WissZeitVG, TzBfG und Tarifvertrag

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

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

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

Allgemeine Vorschriften der Befristung
- Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot
- Weiterbeschäftigung über das Vertragsende hinaus
- Kündigung befristeter Arbeitsverträge
- Entfristungsklage und Klagefrist

Rechte der Beschäftigtenvertretung

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit

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

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

Mutterschutz – Anwendungsbereich des Gesetzes
- Gesundheitsschutz
- Urlaubsanspruch
- Kündigungsschutz
- Leistungen des Arbeitgebers

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

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

Online

Buchungsnummer
LR-MUTT

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin

27.04.2026
Tobias Thauer (M.A.)

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Online

Buchungsnummer
LR-KRAN

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Rechte und Pflichten im Krankheitsfall und bei Leistungsminderung

Jede*r Beschäftigte erkrankt einmal.
Und in Zeiten alternder Belegschaften ist auch die gesundheitliche Leistungsminderung von Beschäftigten ein bedeutsames Thema.
Wie geht man arbeitsrechtlich damit um?

Arbeitgeber sind nicht zuletzt durch den Fachkräftemangel verstärkt gefordert, gesundheitliche Einschränkungen der Beschäftigten zu erkennen und – im eigenen Interesse – Hilfe anzubieten.

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

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

Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit
- Pflichten der Beschäftigten bei Abwesenheit
- Veränderung der Verpflichtung zur Attestvorlage
- Ärztliche Untersuchung

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

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

Termine

13.04.2026
RA Volker Pfeiffer

24.11.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

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

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

Im konkreten Fall stellt das gesetzlich vorgeschriebene BEM den Arbeitgeber jedoch oft vor große Herausforderungen.
Inwieweit muss den Vorstellungen der/des Beschäftigten nachgekommen werden?
Was geschieht, wenn Beschäftigte sich gegen das BEM wehren?
Welche Personen benötigt die Personalabteilung für das BEM?

Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Inhalt und Beteiligte des BEM

Voraussetzungen des § 167 II SGB IX

Anforderungen an ein ordnungsgemäßes BEM

Einladungsschreiben

Verweigerung der/des Beschäftigten gegen das BEM

Möglichkeiten und Grenzen der Beteiligung von Betriebs- und Personalräten

Rechtliche Auswirkungen einer nicht ordnungsgemäßen Durchführung

Betriebliche Abläufe / Möglichkeiten im BEM

Grenzen des BEM / Beendigung des BEM

Beispiele für Dienst-/Betriebsvereinbarungen

Online

Buchungsnummer
LR-BEMA

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termine

15.04.2026
RA Volker Pfeiffer

26.11.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

Online

Buchungsnummer
LR-SCHW

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

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

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

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

Prüfpflicht des Arbeitgebers im Bewerbungsverfahren (§ 164 SGB IX)

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

Schutzpflichten des Arbeitgebers während der Beschäftigung
- Benachteiligungsverbot
- Mehrarbeit für schwerbehinderte Menschen
- Der Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung
- Gesteigerte Fürsorgepflichten

Begegnung von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis
- Prävention (§ 167 I SGB IX)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 167 II SGB IX)
- Die Rechte der Schwerbehinderten- und der Personalvertretung

Zusatzurlaub

Kündigungsschutz

Besonderheiten bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch EU-Rente

Termin
28.04.2026
Tobias Thauer (M.A.)

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Krankheitsbedingte Kündigung im öffentlichen Dienst – geht das?

Beschäftigten aus krankheitsbedingten Gründen zu kündigen, möchte kein Arbeitgeber. Was aber, wenn die Anzahl der Fehlzeiten bzw. der Umfang der gesundheitlichen Einschränkung aus Sicht des Arbeitgebers unzumutbar werden und wann ist dies tatsächlich der Fall?
Wie werden Personal- bzw. Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt beteiligt?

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

Voraussetzungen für eine Kündigung wegen Krankheit

Die 3-Stufen-Prüfung des Bundesarbeitsgerichts

Arbeitsplatzerhalt / Grenzen der Weiterbeschäftigung

Die Bedeutung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Besondere Kündigungsschutzbestimmungen

Darlegungs- und Beweislast

Beteiligungsrechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung

Online

Buchungsnummer
LR-KÜKR

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termine
14.04.2026
RA Volker Pfeiffer
25.11.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Online

Buchungsnummer
LR-DISZ

Seminargebühr
780,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Das Disziplinarrecht im Arbeitsverhältnis

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

Das Seminar erläutert die Grundlagen zum Disziplinarrecht für Tarifbeschäftigte und zeigt anhand konkreter Vorfälle und Situationen die möglichen Handlungsalternativen zu Ermahnung, Abmahnung oder Kündigung bis hin zur fristlosen (außerordentlichen) Kündigung auf.

Schwerpunkt ist die Diskussion über die Auswahl der geeigneten Reaktionsmöglichkeiten als Arbeitgeber: Welche Maßnahmen (z. B. Anhörung) müssen zur Vorbereitung durchgeführt werden und inwieweit sind die Beschäftigtenvertretungen (Personal-/Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte) zu beteiligen?

Abgrenzung arbeitsrechtlicher Sanktionsmaßnahmen / Rechtsgrundlagen

Abmahnungsgründe aus der Praxis, z. B.
- Nichtanzeige oder Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit („Blaumachen")
- Intensive Nutzung des Internets für private Zwecke trotz Verbot oder Einschränkung
- Gängeln der Kolleginnen und Kollegen (Mobbing)

Inhalte einer Abmahnung und rechtlich zulässige bzw. notwendige Formulierungen

Anhörungspflicht vor Aufnahme in die Personalakte

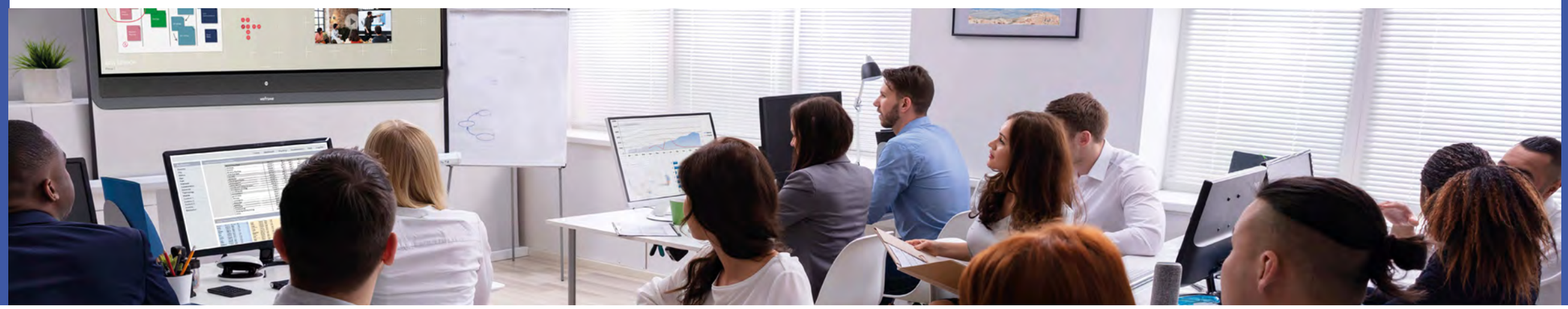
Beteiligungsrechte von Personalvertretungen

Voraussetzungen einer ordentlichen Kündigung

Verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigung

Die außerordentliche Kündigung
- Voraussetzungen
- Einschränkung der Kündigungsmöglichkeiten durch besondere Schutzvorschriften
- Aktuelle Rechtsprechung und Beispielfälle

Möglichkeiten und Besonderheiten der Änderungskündigung



Termin
23. - 24.09.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Kündigungen im öffentlichen Dienst – Möglichkeiten und Vorgehen –

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

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

Die Vorbereitung der Kündigung
- Kündigungserklärung
- Kündigungsberechtigung
- Form und Zugang
- Kündigungsfristen
- Kündigung innerhalb der ersten 6 Monate (Probezeit)
- Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und Ultima-Ratio-Prinzip
- Verhaltens-, personen-, betriebsbedingte Kündigung
- Verdachts- und Druckkündigung
- Änderungskündigung

Die außerordentliche „fristlose" Kündigung
- Anforderungen an den „wichtigen Grund"
- Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses
- Verhältnismäßigkeit und Interessenabwägung
- Zwei-Wochen-Frist, sonstige Formalien

Der besondere Kündigungsschutz
- Schwerbehindertenrecht
- Mutterschutz / Elternzeit
- Schutz der Interessenvertretung
- Tarifliche Kündigungsbeschränkungen
- Beteiligung von Personal-/Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragten, Integrationsamt
- Überblick über den Kündigungsschutz
- Der Kündigungsschutzprozess

Online

Buchungsnummer
LR-KÜND

Seminargebühr
780,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Termin
28. - 29.04.2026
RA Volker Pfeiffer

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

Online

Buchungsnummer
LR-LOWP

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

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

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

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

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

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

Hilfen zur Identifizierung von Schlechtleistungen und Defiziten
- Anlassgespräche, Beurteilungsrunden, Zielvereinbarungen, Testverfahren
- Orientierungs- und Kritikgespräch mit Low Performern

Möglichkeiten des Arbeitgebers

Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit leistungsschwachen Mitarbeitenden
- Trennungsgespräch für eine einvernehmliche Trennung
- (Änderungs-)Kündigung wegen anhaltender Leistungsmängel

Beteiligungsrechte der Personalvertretungen

Fragen der Teilnehmenden

Termin
04.11.2026
RA Dr. Klostermann-Schneider

Ohne Anwalt vor das Arbeitsgericht – Prozessvertretung in 1. Instanz –

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

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

Aufbau von Arbeitsgerichtsbarkeit und Verfahren

Zuständigkeit des Arbeitsgerichts

Güteverfahren

Kammertermin

Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens

Eigene Prozessvertretung: Vor- und Nachteile

Kosten

Vorbereitung des Gerichtstermins

Sachverhaltsfeststellung

Beteiligung von Gremien (z. B. die Personalvertretung)

Darlegungs- und Beweislast bei den verschiedenen Fallgruppen

Verhalten vor Gericht

Taktik

Beweisaufnahme

Vergleich / Abfindung

Online

Buchungsnummer
LR-PROZ

Seminargebühr
430,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
23.03.2026
RA Volker Pfeiffer

Tel: 06661 9603-20 - schaefer@piw-beratung.de | Inhouse Tel: 06661 9603-14 - inhouse@piw-beratung.de

INHOUSE

Jedes Inhouse-Seminar ist ein Unikat, denn jedes Haus hat seine eigenen Themen und eine ganz spezifische Kultur.
Deshalb nehmen wir uns bei der Planung Ihrer Inhouse-Veranstaltung ausreichend Zeit und bespreche mit Ihnen, wie Ihre Vorstellungen optimal umgesetzt werden können.

- **Sie wählen Format, Termin, Empfehlung, Methoden und Trainer*in**
- **Wir entwickeln mit Ihnen ein passgenaues Konzept – ganz nach Ihrem Bedarf**

Workshops

Seminare

Beratung & Coaching

Modul-Reihen

Kontakt

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

Seminar-Vorschläge für Inhouse-Veranstaltungen auf den Folgeseiten

Der TVöD-S als arbeitsrechtliche Grundlage im Sparkassenbereich

Personaler*innen und auch Führungskräfte bei Sparkassen benötigen umfassende Eine wesentliche arbeitsrechtliche Grundlage stellt der TVöD-S dar, der einige spezifische Regelungen beinhaltet, welche ausschließlich im Sparkassenbereich Anwendung finden, vor allem die Sparkassensonderzahlung (SSZ) oder die Urlaubsregelungen. Auch Mitglieder der Personalvertretungen sollten ein gewisses Maß an arbeitsrechtlichen Kenntnissen mitbringen.

Dieses Seminar verknüpft die grundlegenden arbeitsrechtlichen mit den besonderen Regelungen des öffentlichen Tarifrechts – vom Bewerbungsverfahren bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Anbahnung und Abschluss von Arbeitsverhältnissen

Abschluss befristeter Arbeitsverträge

Allgemeine Arbeitsbedingungen, Nebenabrede, Rückzahlungsklausel

Direktionsrecht des Arbeitgebers

Anspruch auf Teilzeit

Probleme des Arbeitszeitrechts

Urlaubsrecht und sonstige Freistellungen

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Entgeltstrukturen

Stufenaufstieg

Sparkassensonderzahlung

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Sonstige arbeitsrechtliche Regelungen

Inhouse

Buchungsnummer
SPAR

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Empfehlung
2 - 3 Tage

Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Online-Grundlagenausbildung

Arbeits- und Tarifrecht für Neu-, Quer- und Wiedereinsteigende

1 Anbahnung von Arbeitsverhältnissen

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

Empfehlung: 1 Tag

2 Befristete Arbeitsverträge

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

Empfehlung: ½ Tag

5 Besonders geschützte Beschäftigtengruppen

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

Empfehlung: ½ Tag

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

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

3 Individualarbeitsrecht

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

Empfehlung: 1 Tag

4 Erholungsurlaub & Entgeltfortzahlung

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

Empfehlung: ½ Tag

Zielgruppe

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

Info

inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

6 Beendigung von Arbeitsverhältnissen & Zeugnisrecht

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

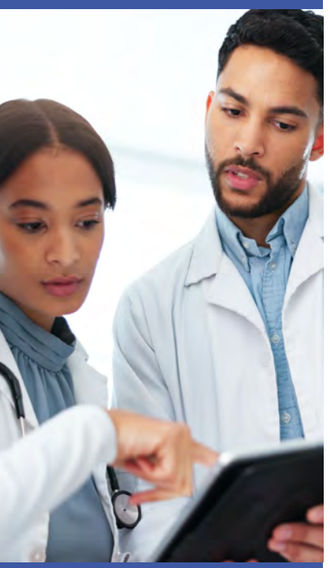
Empfehlung: 1 Tag

Inhouse

Buchungsnummer
ARPF

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Empfehlung
2 Tage



Arbeits- und Tarifrecht in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen

TVöD BT-K und BT-B in der Anwendung – praxisnah und rechtssicher

Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen sind ebenso komplex wie dynamisch. Besonders für Einrichtungen, die dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) unterliegen, stellen sich im Alltag immer wieder Fragen zur korrekten Anwendung der einschlägigen Regelungen – insbesondere in den Bereichen Krankenhäuser (BT-K) und Pflegeeinrichtungen (BT-B):

- Wie ist mit wechselnden Arbeitszeiten im Schichtdienst umzugehen?
- Welche Regelungen gelten für Teilzeitkräfte oder Bereitschaftsdienste?
- Wann liegt eine ordnungsgemäße Stufenzuordnung vor – und wie lässt sich diese dokumentieren?

Unser Seminar vermittelt Ihnen die arbeits- und tarifrechtlichen Grundlagen, die Sie für eine rechtssichere und praxistaugliche Personalverwaltung benötigen.
Der Fokus liegt dabei klar auf der Anwendung des TVöD BT-K und BT-B – ergänzt durch relevante gesetzliche Vorgaben sowie aktuelle Rechtsprechung.

Anhand typischer Fallkonstellationen aus dem Alltag gewinnen Sie Sicherheit im Umgang mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen.

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses
- Einschränkung der Abschlussfreiheit: besondere Zulassungsvoraussetzungen bei der Ausübung von Heil- und Heilhilfsberufen
- Besondere Pflicht der öffentlichen Arbeitgeber zur Einladung von schwerbehinderten Menschen zum Vorstellungsgespräch

Arbeitsvertrag
- Teilzeit- und Befristungsrecht
- Besonderheiten der befristeten Arbeitsverträge im TVöD / TV-L
- Stufenzuordnung bei Einstellung
- Regelungen zur Probezeit
- Rückzahlungsvereinbarungen bei Fort- und Weiterbildungen

Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis, z. B. Nebentätigkeiten, Haftung der Arbeitnehmenden

Arbeitsschutzrecht, insbesondere Arbeitszeit
- Arbeitszeit, Arbeitszeitgesetz und Dokumentation, Rufbereitschaft / Bereitschaftsdienst, Arbeitszeitmodelle, Lösungen und Maßnahmen
- Mutterschutz und Beschäftigungsverbote

Urlaubsrecht
- Zusatzurlaub bei Schicht- und Wechselschicht
- Urlaubsberechnung bei Teilzeitarbeit und langer Krankheit

Umgang mit Pflichtverletzungen und erheblichen Fehlzeiten

Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Der Tarifvertrag der AOK oder IKK als arbeitsrechtliche Grundlage

Die Tarifverträge von AOK und IKK stellen die arbeitsrechtliche Grundlage in den entsprechenden Bereichen dar und regeln zudem die Besonderheiten, die stark angelehnt an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sind.
Es gibt allerdings spezifische Regelungen, die abweichen.

Das Seminar legt die spezifischen Regelungen der Tarifverträge von AOK und IKK dar und behandelt die gesamten arbeitsrechtlichen Grundlagen vom Bewerbungsverfahren bis zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Es vermittelt die grundlegend notwendigen Kenntnisse für Personaler*innen und Führungskräfte. Auch Personal- und Betriebsräte sollten sich diese Kenntnisse aneignen.

Die aktuelle Rechtsprechung spielt natürlich eine zentrale Rolle

Die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses

Besonderheiten bei der Bewerbung von schwerbehinderten Menschen

Auswahl und Abschluss des Arbeitsvertrages

Probezeit

Nebenabreden

Teilzeitanspruch

Befristete Arbeitsverträge

Die Pflichten von Beschäftigten und Arbeitgebern

Das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers

Ärztliche Untersuchungen

Nebentätigkeiten

Probleme des Arbeitszeitrechts

Sonderformen der Arbeit

Das Arbeitszeitgesetz und Arbeitszeitkonten

Urlaub und Arbeitsbefreiung

Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss

Grundlagen der Entgeltzahlung

Rechte und Pflichten im Krankheitsfall

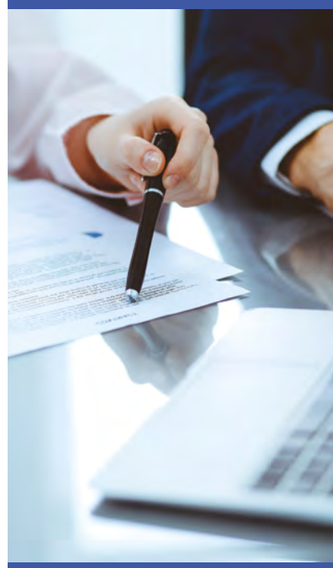
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Inhouse

Buchungsnummer
AOKT

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Empfehlung
2 Tage



Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Inhouse

Buchungsnummer
ARKI

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Empfehlung
1 Tag

Aktuelles kirchliches Arbeitsrecht im Überblick

Das kirchliche Arbeitsrecht ist zwar Bestandteil des „dritten Weges“, muss sich aber dennoch in die allgegenwärtige Normenhierarchie der arbeitsrechtlichen Gesetze einfügen.

In diesem Spannungsfeld betrachten wir aktuelle Entscheidungen sowohl der staatlichen wie auch kirchlichen Gerichte und werten diese für die Praxis aus.

In der Vergangenheit waren dies häufig Themen wie:

Urlaubsrecht

Arbeitszeitrecht, besonders die Erfassung und die Frage der Anerkennung von Überstunden bei Teilzeitkräften

AGG-Themen, speziell Altersdiskriminierung und der Umgang mit Bewerbenden mit Schwerbehinderung

Zeugnisformulierungen und den aktuellen Stand der sogenannten „Schlussformulierungen“

Kündigungsvarianten

Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Die AVR-Caritas / Diakonie und den BAT-KF juristisch korrekt anwenden

Der „dritte Weg“ und alles ganz anders?

Diese Vermutung liegt nahe, aber weit gefehlt… auch die kirchlichen Arbeitgeber sind an die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorgaben gebunden. In den kirchlichen Tarifen finden sich daher zu den „typischen Themen“ wie Arbeitszeit, Teilzeit, Nebentätigkeiten, Kündigung etc. vielfältige Vorgaben.

Wir klären gemeinsam, welche Rechte und Pflichten existieren, welche aktuellen Themen gerade in der Rechtsprechung diskutiert werden und wie sie praxisgerecht alle Vorgaben umsetzen können.

Stellen Sie Ihre Fragen – wir finden eine Antwort.

Geltungsbereich
- Ausnahmen vom Geltungsbereich und Sonderregelungen
- sogenannter „Dritter Weg“ der Kirchen

Anbahnung des Arbeitsverhältnisses
- Das Fragerecht des Arbeitgebers insbesondere unter Berücksichtigung des AGG
- Das Recht kirchlicher Arbeitgeber bei der Personalauswahl

Dienstvertrag
- Nebenabreden
- Zulässige befristete Arbeitsverträge

Rechte und Pflichten
- Einstellung und Probezeit
- Ärztliche Untersuchung
- Versetzung und Abordnung
- Umgang mit Nebentätigkeiten
- Fort- und Weiterbildung
- Haftung der Mitarbeitenden
- Fürsorgepflicht
- Personalaktenrecht
- Anspruch auf Teilzeit

Arbeitszeitrecht
- Regelmäßige Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeiten, Überarbeit und Überstunden
- Arbeitszeitkonten

Urlaub: Erholungs- und Sonderurlaub

Arbeitsunfähigkeit

Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Ermahnung und Abmahnung
- Ordentliche und außerordentliche Kündigung
- Kündigung wegen Krankheit
- Kündigung unkündbarer Mitarbeitenden

Zeugnisrecht

Inhouse

Buchungsnummer
AVRT

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Empfehlung
2 Tage

Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Inhouse

Buchungsnummer
AZFL

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Empfehlung
2 Tage

Arbeitszeitrecht – Möglichkeiten und Grenzen / Arbeitszeitflexibilität

Die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) werden durch die Personalverwaltungen des öffentlichen Dienstes häufig als sehr restriktiv und wenig flexibel angesehen.

Tatsächlich eröffnen bereits heute die im ArbZG berücksichtigten Öffnungsklauseln den Anwendern des TVöD-Bund / VKA und TV-L sowie den weiteren Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes eine weitergehende Flexibilität, die durch entsprechende Dienst- oder Betriebsvereinbarungen auf Basis der tariflichen Regelungen ermöglicht wird.

Das Seminar zeigt auf, welche wesentlichen gesetzlichen Regelungen zu berücksichtigen sind und wie diese in den Dienststellen durch kollektivrechtliche Vereinbarungen mit den Personalvertretungen flexibilisiert werden können.

Ziel des Seminars ist es, dass Beteiligte (Personalverwaltungen, Personal- und Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen sowie Gleichstellungsbeauftragte) die Möglichkeiten zur Flexibilisierung kennen und geeignete Instrumente zur Arbeitszeitgestaltung in ihren Verwaltungen einführen können.

Arbeitszeitregelungen unter dem Aspekt des Arbeitszeitschutzes (Arbeitszeitgesetz und besondere Schutzrechte)
- Regelungen des Arbeitszeitgesetzes
- Abweichungsmöglichkeiten (Öffnungsklauseln)
- Besondere Schutzrechte

Arbeitszeitformen gemäß Tarifvertrag (TVöD / TV-L)
- Arbeitszeitflexibilisierung im öffentlichen Dienst
- Arbeitszeitkonten
- Gleitende Arbeitszeit
- Vertrauensarbeitszeit
- Kapazitätsorientierte Arbeitsauslastung
- Wichtige Funktion der Personalvertretung

Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten

Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Langzeitkonten im öffentlichen Dienst für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte

Inhouse

Buchungsnummer
LZAK

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Empfehlung
1 Tag

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

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

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

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

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

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

Mitbestimmung des Betriebs-/Personalrats
- Praxistaugliche Lösungen für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Einführung von Langzeitkonten im eigenen Arbeitsumfeld
- Kommunikation und Akzeptanz in der Belegschaft
- Best Practices für die Umsetzung

Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Inhouse

Buchungsnummer
NEBE

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Empfehlung
1 Tag

Arbeiten neben der Arbeit

Nebentätigkeiten im öffentlichen und kirchlichen Dienst bei Tarifbeschäftigten

Die Bearbeitung von Nebentätigkeitsanzeigen von Arbeitnehmenden und Beamtinnen und Beamten ist eine wesentliche Aufgabe der Personalverwaltungen im öffentlichen Dienst.

Auch wenn Tarifbeschäftigte lediglich eine Anzeigepflicht entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen haben, so müssen Nebentätigkeiten hinsichtlich ihres Inhalts sowie ihres zeitlichen Aufwands und der Lage durch den Arbeitgeber geprüft und gegebenenfalls mit Auflagen versehen oder sogar untersagt werden.
Für die Beamtinnen und Beamten der öffentlichen Verwaltungen sind noch deutlich weitreichendere Regelungen durch den Dienstherrn im Rahmen des Genehmigungsverfahrens zu berücksichtigen.

Das Seminar vermittelt einen umfassenden Überblick über die tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen und Nebenbestimmungen und zeigt die notwendigen Prüfungs- und Genehmigungsschritte der Personalverwaltungen auf.

Schwerpunkt des Seminars sind auch die Grenzen der der Ausübung von Nebentätigkeiten anhand praktischer Beispiele aus der Rechtsprechung.

Anzeigepflicht

Untersagungs- und Einschränkungsgründe, Auflagen

Arbeitsrechtliche Aspekte

Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal und Material des Arbeitgebers

Nebentätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit und im Urlaub

Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Verstoß

Beamtenrechtliche Probleme

Beteiligung der Arbeitnehmervertretung

Nebentätigkeitsverordnungen

Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder

Aus Sicht vieler öffentlicher Arbeitgeber erschwert die notwendige Beteiligung von Personalvertretungen die tägliche Arbeit. Von der ordnungsgemäßen Beteiligung des Personalrats hängen z. B. viele individualrechtliche Maßnahmen bei Einstellungen, Versetzungen, Umsetzungen, Eingruppierungen und Kündigungen ab, ebenso weitere personelle Maßnahmen. Aber auch viele kollektive Maßnahmen bedürfen für ihre Wirksamkeit einer ordnungsgemäßen Beteiligung der Personalvertretung.

Hierbei kommt es häufig zu Auseinandersetzungen mit der Personalvertretung, die dann tatsächlich das Leben erschweren. Aber muss das sein?

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Personalvertretung eine möglichst reibungslose Kooperation gewährleisten soll.

Hierzu ist allerdings unumgänglich, dass beide Seiten erkennen, in welchen Fällen der Personalrat zu beteiligen ist, in welchem Umfang und wo die Grenzen liegen. Es dient der Versachlichung, wenn einerseits die rechtliche Verpflichtung akzeptiert wird und andererseits die Grenzen der Beteiligung erkannt werden.
Dies zu gewährleisten soll Inhalt des Trainings sein.

Allgemeiner Überblick über die Beteiligungsrechte

Die Fälle der Mitbestimmung

Das Verfahren bei der Mitbestimmung

Die Möglichkeiten der Zustimmungsverweigerung

Fälle und das Verfahren bei der Mitwirkung

Beteiligung bei Kündigung und sonstiger Beendigung

Dienstvereinbarung

Rechtsstellung der Personalräte

Inhouse

Buchungsnummer
BPVG / PERS

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Empfehlung
2 Tage

Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Inhouse

Buchungsnummer
MAVR

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Empfehlung
1 - 2 Tage

Die Rechte der Mitarbeitervertretung

Der Ruf nach mehr Mitbestimmung und echter „Unternehmensbeteiligung“ wird im kirchlichen Kontext immer lauter. Dennoch bildet die Dienstgemeinschaft nach wie vor die zentrale Idee des Miteinanders.
Eine Novelle der MAVO soll die katholischen Beteiligungsrechte erneuern und auch auf evangelischer Seite aktualisiert man bestehende Regelungen.

Welche Vorschriften konkret zu beachten sind und zu welchen Maßnahmen im Einzelnen Vorlagen zu fertigen sind, klären wir in dieser Veranstaltung.

Anwendungsbereich
- Arbeitnehmende
- Dienststelle / Dienststellenleitung
- Die kirchlichen Gerichte

Formen und Verfahren der Mitbestimmung und Mitberatung
- Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit
- Verfahren der Mitberatung sowie der Mitbestimmung / Zustimmung
- Initiativrecht der Mitarbeitendenvertretung
- Dienstvereinbarungen

Beteiligungsrechte
- Alleinige Rechte der Dienststelle
- Informationsrechte der Mitarbeitendenvertretung
- Antrags- und Überwachungsrechte
- Mitberatung
- Eingeschränkte Mitbestimmung
- Mitbestimmung / Zustimmung

Rechte der MAV
- Kostentragung, Freistellung, Schulung
- Rechtsstellung der MAV-Mitglieder

Personelle Einzelmaßnahmen
- z. B. Einstellung, Eingruppierung, Umsetzung, Abordnung, Versetzung

Organisatorische und soziale Angelegenheiten
- z. B. Arbeitszeit, Ordnung in der Dienststelle, Gestaltung der Arbeitsplätze, technische Einrichtung mit Überwachungsmöglichkeiten

Beteiligung bei Kündigungen

Beteiligung bei sonstigen Maßnahmen

Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht

Info
inhouse@piw-beratung.de
06661 9603-14

Newsletter Juli 2025

Azubi-Recruiting | Beamtenrecht: wichtiges Urteil VGH München | Update Arbeitsrecht öD

Newsletter Juni 2025

Restplätze SommerCamp | Bewerber-Screening | Amtsärztliche Untersuchung

Newsletter Mai 2025

PIW SommerCamp | Ablehnung von Teilzeit | Bewerber-Screening

* Stand: Juli 2025

Immer die neuesten Infos

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

Anmeldung unter: https://www.piw-beratung.de/service/newsletter

Geschäftsbedingungen

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

Anmeldung / Auftragserteilung
Die Anmeldung oder Auftragserteilung kann per Post, Fax, E-Mail oder online über unsere Webseite erfolgen. Sie erhalten von uns eine Bestätigung in Textform, die Anmeldung wird durch diese rechtsverbindlich. Ein mit der Anmeldung reservierter Seminarplatz ist übertragbar. In diesem Fall teilen Sie uns bitte den vollen Namen der/des „Ersatzteilnehmenden" mit, damit Seminarunterlagen und Teilnahmebescheinigung auf den entsprechenden Namen ausgestellt werden können.
Jede von uns bestätigte Anmeldung zu einem offenen Seminar (online oder präsenz) berechtigt zur Teilnahme **einer** Person. Nehmen am Termin der Veranstaltung mehrere Personen teil, stellen wir dies in Rechnung.

Teilnahmegebühr / Leistungsinhalte bei Veranstaltungen
Die Kursgebühren zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer werden fällig nach Rechnungsstellung. Bei Inhouse-Veranstaltungen erfolgt diese unmittelbar nach der Veranstaltung und ist zahlbar innerhalb von 14 Tagen. Bei allen übrigen Veranstaltungen erfolgt diese unmittelbar nach Anmeldung und ist zahlbar bis spätestens 14 Tage vor Seminarbeginn.
Im Seminarpreis (ausgenommen Inhouse-Veranstaltungen und Live Online-Trainings) sind neben den Seminarunterlagen auch das Mittagessen und die Kaffeepausenverpflegung an allen Seminartagen enthalten. Eine Erstattung für nicht eingenommene Mahlzeiten kann nicht erfolgen.

Änderungsvorbehalte / Haftung
Wir sind berechtigt, notwendige inhaltliche, methodische und organisatorische Änderungen oder Abweichungen (z. B. aufgrund von Rechtsänderungen) vor oder während der Veranstaltung vorzunehmen, soweit diese den Nutzen der angekündigten Veranstaltung für die Teilnehmenden nicht wesentlich ändern. Ebenso sind wir berechtigt, vorgesehene Referentinnen bzw. Referenten im Bedarfsfall (z. B. Krankheit, Unfall) durch andere hinsichtlich des angekündigten Themas gleich qualifizierte Personen zu ersetzen. Die im Rahmen der Weiterbildung zur Verfügung gestellten Unterlagen werden nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind ausgeschlossen.
Teilnehmende sind verpflichtet, die am Veranstaltungsort geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten. Sie tragen die volle Verantwortung für ihre Handlungen während der Seminare und haften uneingeschränkt für die durch sie verursachten Schäden. Die Teilnahme am Seminar erfolgt grundsätzlich auf eigene Gefahr. Während der Seminarzeiten sind die Teilnehmenden über ihren Arbeitgeber gesetzlich unfallversichert. In der seminarfreien Zeit und während des Rahmenprogrammes unterliegen die Teilnehmenden diesem Versicherungsschutz nicht. Unsere Haftung beschränkt sich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.
Unterbringungen werden von den Teilnehmenden auf eigenen Namen und eigene Rechnung gebucht.

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

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

Rabattmöglichkeit
(ausgenommen Inhouse- und Sonderveranstaltungen)
Frühbucherrabatt: Erfolgt die Buchung bis 3 Monate vor dem Seminar, erhalten Sie 5 % Rabatt je Person.
Gruppenrabatt: Erfolgt die Buchung für mindestens 3 Personen derselben Organisation für dasselbe Seminar, erhalten Sie 5 % Rabatt je Teilnehmenden. Sollten Sie nachträglich eine oder mehrere Anmeldungen stornieren, wird der oben genannte Rabatt zurückgenommen bzw. nachbelastet.
Die von der PIW Training & Beratung GmbH angebotenen Rabattmöglichkeiten sind nicht kombinierbar.

Stornogebühren Live Online-Trainings oder Inhouse-Veranstaltungen
Bei Absage von einem Live Online-Training oder einer gebuchten Inhouse-Veranstaltung werden Stornogebühren der vereinbarten Tagessätze fällig:
- ab 14 Tagen vor Veranstaltungsbeginn i. H. v. 50 % zzgl. Mehrwertsteuer
- ab 7 Tagen vor Veranstaltungsbeginn i. H. v. 100 % zzgl. Mehrwertsteuer

Rücktritt / Stornogebühren offene Seminare
Stornierungen müssen in Textform (per Post, Fax, E-Mail) erfolgen.
Bei einer Stornierung
- ab 28 Tagen vor Veranstaltungsbeginn werden Stornierungskosten i. H. v. 50 % der Seminargebühr zzgl. Mehrwertsteuer erhoben.
- ab 14 Tagen vor Veranstaltungsbeginn fallen die Seminargebühren i. H. v. 100 % zzgl. Mehrwertsteuer an.

Dies gilt auch bei Nichtteilnahme der angemeldeten Person.

Widerrufsrecht für private Buchungen (Verbraucher)
Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Widerrufsfrist beträgt 14 Tage ab dem Tag des Vertragsabschlusses. Um Ihr Widerrufsrecht auszuüben, müssen Sie uns (PIW Training & Beratung GmbH, Alte Bahnhofstraße 10, 36381 Schlüchtern, info@piw-beratung.de) mittels einer eindeutigen Erklärung (z. B. ein mit der Post versandter Brief oder eine E-Mail) über Ihren Entschluss, diesen Vertrag zu widerrufen, informieren. Sie können dafür unser Muster-Widerrufsformular in beigefügtem Link verwenden, das jedoch nicht vorgeschrieben ist (https://www.piw-beratung.de/images/downloads/service/infomaterial/Widerrufsformular.pdf).
Zur Wahrung der Widerrufsfrist reicht es aus, dass Sie die Mitteilung über die Ausübung des Widerrufsrechts vor Ablauf der Widerrufsfrist absenden.
Folgen des Widerrufs:
Wenn Sie diesen Vertrag widerrufen, haben wir Ihnen alle Zahlungen, die wir von Ihnen erhalten haben, einschließlich der Lieferkosten (mit Ausnahme der zusätzlichen Kosten, die sich daraus ergeben, dass Sie eine andere Art der Lieferung als die von uns angebotene, günstigste Standardlieferung gewählt haben), unverzüglich und spätestens binnen vierzehn Tagen ab dem Tag zurückzuzahlen, an dem die Mitteilung über Ihren Widerruf dieses Vertrags bei uns eingegangen ist. Für diese Rückzahlung verwenden wir dasselbe Zahlungsmittel, das Sie bei der ursprünglichen Transaktion eingesetzt haben, es sei denn, mit Ihnen wurde ausdrücklich etwas anderes vereinbart; in keinem Fall werden Ihnen wegen dieser Rückzahlung Entgelte berechnet.

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

Unsere Bankverbindung
Zahlungsabwicklung über PIW Training & Beratung GmbH:

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

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

Hinweis zum Datenschutz
Die PIW Training & Beratung GmbH erhebt, speichert und verarbeitet personenbezogene Daten entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen der DSGVO und des BDSG.
Einzelheiten können der Datenschutzerklärung entnommen werden:
https://www.piw-beratung.de/datenschutz.

Streitbeilegung
Die EU-Kommission hat eine Internetplattform zur Online-Beilegung von Streitigkeiten geschaffen. Die Plattform dient als Anlaufstelle zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten betreffend vertragliche Verpflichtungen, die aus Online-Dienstverträgen zwischen Verbrauchern und Unternehmern erwachsen.
Nähere Informationen sind unter dem folgenden Link verfügbar: https://ec.europa.eu/consumers/odr.
Die zuständige Verbraucherschlichtungsstelle ist:
Allgemeine Verbraucherschlichtungsstelle des Zentrums für Schlichtung e. V., Straßburger Str. 8, 77694 Kehl, www.verbraucher-schlichter.de.
Wir erklären jedoch hiermit, zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren weder bereit noch verpflichtet zu sein.

Rechtsstand: 31. Juli 2025

Datenschutz

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

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

Welche personenbezogenen Daten erheben wir? Woher beziehen wir diese?
- Ihre Stammdaten (Vorname, Nachname, Namenszusätze)
- Kontaktdaten (evtl. private Anschrift, (Mobil-)Telefonnummer, Faxnummer, E-Mail-Adresse)
- Berufliche Daten (z. B. Arbeitgeber, Funktion im Unternehmen)

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

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

- Aufgrund eines Vertrags (gem. Art. 6 Abs. 1 Lit. b DSGVO)
  Die Zwecke der Verarbeitung personenbezogener Daten ergeben sich aus einem Vertrag bzw. aus vorvertraglichen Maßnahmen zur Schulungsteilnahme.

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

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

Werden die von Ihnen überlassenen Daten an Drittländer oder internationale Organisationen übermittelt?
Eine Übermittlung der von Ihnen überlassenen Daten an ein Drittland oder eine internationale Organisation erfolgt in keinem Fall.

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

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

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

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

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

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

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

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

Weitere ausführliche Hinweise zum Datenschutz:
https://www.piw-beratung.de/datenschutz

Rechtsstand: 31. Juli 2025

PIW Training & Beratung GmbH

Alte Bahnhofstr. 10
36381 Schlüchtern

Telefon 06661 9603-0
Telefax 06661 9603-30

info@piw-beratung.de
www.piw-beratung.de

Layout und Satz: PIW Training & Beratung GmbH | Stand: 2025