



SEMINARE
2025 / 2026

... Ihr Spezialist für rechtssichere Eingruppierung im öffentlichen Dienst



EINGRUPPIERUNG

Infos & Termine



EINGRUPPIERUNG

Kontakt



Buchung
Seminartermine

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



Angebot
individuelle Inhouse-Veranstaltungen

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



Sie möchten Stellenbeschreibungen und/oder Stellenbewertungen überprüfen lassen?

Unser Eingruppierungs-Team berät Sie gern.

Liane Herrmann
eingruppierung@piw-beratung.de
06661 9603-15

Daniela Busch
eingruppierung@piw-beratung.de
06661 9603-16

Unser Leistungsspektrum



... von der Prozessberatung zur Bewertung

Prozessberatung



EG-Projekte planen, konzipieren und umsetzen

- Informationsveranstaltungen zum geplanten Projekt für alle beteiligten Personengruppen
- Erstellen eines Projektplans
- Basis-Schulungen / Workshops zur Stellenbeschreibung und Stellenbewertung
- Erstellen der Stellenbeschreibungen/-bewertungen, auch anhand von Interviews
- Protokollierung der Workshop-Ergebnisse
- Abschlusspräsentation
- Enge Zusammenarbeit mit den Projektverantwortlichen in Ihrem Haus

Stellenbeschreibung



Interviews zur Erstellung von Stellenbeschreibungen

Erarbeitung von tarifkonformen Stellenbeschreibungen als Grundlage zur tariflichen Bewertung anhand von Interviews

EG-Workshop „Stellenbeschreibung“

Erarbeitung von Stellenbeschreibungen in Workshops

Dies ist interessant, wenn Sie noch nicht über tarifkonforme, bewertbare Stellenbeschreibungen verfügen, jedoch auf Einzelinterviews mit den Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern verzichten möchten.

Stellenbewertung



Schriftliche Stellenbewertungen

Erarbeitung von schriftlichen Bewertungen (in Gutachtenform) mit Begründungen und Abgrenzungen unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsprechung

EG-Workshop „Stellenbewertung“

Erarbeitung von Bewertungsvorschlägen auf Grundlage bewertbarer Stellenbeschreibungen in Workshops

Dienstpostenbewertung



Die **Dienstpostenbewertung nach dem PIW-Verfahren** ist unabhängig von der Art der Verwaltung und somit anwendbar in Kommunal-, Bundes- oder Landesverwaltungen, gleichermaßen wie in Hochschulen, Forschungseinrichtungen oder kirchlichen Verwaltungen.

Der Dienstposten ist die kleinste organisatorische Einheit. Ihm werden bestimmte Aufgaben und Kompetenzen der Dienststelle zur dauerhaften Erfüllung zugeordnet. Dies erfolgt nach zeitlichen und fachlichen Gesichtspunkten, so dass die Stelle immer dem Leistungsvermögen entspricht.

Ausführliche Informationen finden Sie unter:
<https://www.piw-eingruppierung.de/leistungen/dienstpostenbewertungen>



Unsere Kunden

Unsere Kunden kommen aus Gemeinden, Städten, Sparkassen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, kirchlichen und sozialen Einrichtungen sowie aus Bundes- / Landesbehörden. Deren Anliegen sind so individuell und unterschiedlich wie die Vielfalt der Strukturen in öffentlichen Organisationen:

- Wandel der Organisationsstruktur
- Neuorganisation einer Abteilung
- Veränderungen einzelner Stellen
- Schaffung neuer Stellen
- Einführung eines Tarifvertrags

Vielen Kunden ist es wichtig, einen neutralen externen Partner zu haben, um die Akzeptanz bei Führungskräften, Mitarbeitenden und Gremien zu erhöhen.

Aktuelle Projekte

Universitäten / Hochschulen

Hochschule: Umstrukturierung diverser Stellen mit Info-Veranstaltung, Projektplanung, Vorschlag zur Umstrukturierung und Präsentation

Studierendenwerk: Prüfen und Anpassen von eingereichten Stellenbeschreibungen und Erstellen der Bewertungen

Städte / Gemeinden / Kreise

Kreis: Besprechung diverser Stellen vor Ort und Erstellen der Bewertungen, durchgehendes Projekt seit 2021

Landeshauptstadt: Workshop zu Stellenbeschreibung und Stellenbewertung inkl. Protokoll

Versorger / Entsorger

Energieversorger: Erstellen von Stellenbeschreibungen und Dokumentation der Bewertungsergebnisse in Protokollform

Nahverkehrsgesellschaft: Schulung der Führungskräfte zur Terminologie in Stellenbeschreibungen

Bund / Land

Forschungszentrum: Unterstützung bei der Erstellung von Stellenbeschreibungen und -bewertungen im Bereich Human Resources

Handwerkskammer: Prüfen eingereicherter Stellenbeschreibungen und Erstellen der Stellenbewertungen im IT-Bereich

Statistisches Amt: Dienstpostenbewertungen für Stabsstellen

Kirchen / Soziale Einrichtungen

Jugendhilfezentrum: Durchführen von Interviews, Erstellen der Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen

Bistum: Interviews zu Stellen im Sekretariatsbereich, Vergleich der Stellen mit schriftlicher Stellungnahme

Seminare Herbst / Winter 2025

- 8 Eingruppierung für Neu-, Quer- und Wiedereinsteiger*innen
- 9 Eingruppierung und Stellenbeschreibungen im öffentlichen Dienst
- 10 Die Kunst, eine Stellenbeschreibung und Stellenbewertung zu erstellen
- 11 Interviews zur Stellenbeschreibung und -bewertung
- 12 Gespräche und Interviews rund um Stellenbeschreibungen und -bewertungen führen
- 13 **Neu:** Die Kunst, eine tarifkonforme Stellenbeschreibung und -bewertung richtig zu verfassen
- 13 Die Kunst, eine Stellenbeschreibung richtig zu verfassen
- 14 **Neu:** Im Eingruppierungsrecht nichts Neues?
- 15 Neue Perspektiven bei der Bildung von Arbeitsvorgängen
- 16 „Sonstige Beschäftigte“ in den Entgeltordnungen des öffentlichen Dienstes
- 17 Stellenbeschreibungen und -bewertungen gegenüber Eingruppierungsprüfstellen absichern
- 18 Bewältigung von Eingruppierungsstreitfällen / Durchführung von Herabgruppierungen
- 19 Eingruppierung von technischen Beschäftigten
- 20 Eingruppierung von Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik
- 21 Eingruppierung von Beschäftigten im Hochschul- und Forschungsbereich
- 22 Eingruppierung von Akademikerinnen und Akademikern
- 23 Bachelor und Master richtig einsetzen und eingruppieren
- 24 Beschäftigte in Bibliotheken eingruppieren
- 25 Eingruppierung von Lehrkräften der Länder
- 26 Eingruppierung von Beschäftigten in Museen
- 27 Eingruppierung von Beschäftigten mit körperlich bzw. handwerklich geprägter Tätigkeit
- 28 Eingruppierung nach dem TV-V
- 29 Probieren geht über Studieren – Praxis-Seminar Stellenbewertung
- 31 Die Bewertung von Beamtendienstposten nach dem PIW-Verfahren zur analytischen Dienstpostenbewertung
- 32 Dienstpostenbewertung nach dem PIW-Verfahren im Vergleich zur tariflichen Stellenbewertung
- 34 **Seminarübersicht 2026**



Online-Grundlagenausbildung

Eingruppierung für Neu-, Quer- und Wiedereinsteiger*innen

1



Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze

- Eingruppierungsgrundlagen
- Grundsatz der Tarifautomatik und der Spezialität
- Baukastenprinzip
- Für die Eingruppierung (nicht) relevante Punkte
- Arbeitsvorgang
- Tätigkeitsmerkmale „einfachste Tätigkeiten“ bis „gründliche Fachkenntnisse“
- Keine Berücksichtigung von Kenntnissen, die Teil der Schulausbildung (Hauptschulabschluss) sind

LA-EAUS 9.00 - 16.00 Uhr

2



Von „gründlichen Fachkenntnissen“ bis „selbständige Leistungen“ (EG 5 bis EG 9a)

- Fachkenntnisse (Fremdsprachen, MS-Office, Führerschein)?
- Abgrenzung von gründlichen und gründlich vielseitigen Fachkenntnissen
- Selbständige Leistungen vs. selbständiges Arbeiten
- Vorzimmerleistungen, Ordnungsdienst einer Gemeinde

LA-EAUS 9.00 - 12.15 Uhr

3



Die Bedeutung der verschiedenen Tätigkeitsmerkmale

- Der Begriff der Hochschulbildung
- Was sind „gründliche umfassende“ Fachkenntnisse?
- Was ist eine „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“?
- Besondere Schwierigkeit und Bedeutung
- Erhebliches Maß der Verantwortung

LA-EAUS 9.00 - 16.00 Uhr

4



Die Entgeltgruppen 13 bis 15

- Wissenschaftliche Hochschulbildung
- Bedeutung des DQR für die Eingruppierung
- Entsprechende Tätigkeit
- Die besondere Schwierigkeit und Bedeutung im Sinne der EG 14
- Hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

LA-EAUS 9.00 - 12.15 Uhr

5



Erstellen von Stellenbeschreibungen

- Aufbau einer tarifkonformen Stellenbeschreibung
- Anforderungen an die Beschreibung der Tätigkeiten
- Müssen Fachkenntnisse genannt werden?
- Wie beschreibt man Verantwortung?
- Entscheidungs-, Beurteilungs- und Ermessensspielräume richtig darstellen

LA-EAUS 9.00 - 16.00 Uhr

Wenn Sie bisher noch nicht auf dem Gebiet der Eingruppierung oder Stellenbewertung tätig waren, vermitteln wir Ihnen praxisorientiert dienötigen Grundlagen.

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

Die Bausteine sind miteinander verzahnt und bauen inhaltlich aufeinander auf.

Zielgruppe

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

6



Upgrade Eingruppierung

- Wir beantworten Ihre zwischenzeitlich in der Praxis aufgetretenen Fragen und besprechen Beispiele aus Ihrer Praxis
- Stufenzuordnung
- Begriff der Einschlägigkeit
- Anerkennung förderlicher Zeiten
- Vorweggewähren von Stufenlaufzeiten
- Zahlung von Zulagen

LA-EAUS 9.00 - 16.00 Uhr

Buchungsnummer
OE-EGÖD

Seminargebühr
955,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)

Termine

23. - 25.09.2025
Vienna House by Wyndham
Hotel am Havelufer
Potsdam
RA Arne Zimmermann

04. - 06.11.2025
Crowne Plaza - City Alster
Hamburg
RAin Britta Ruiters

09. - 11.12.2025
Hotel Fulda Mitte
Fulda
RAin Britta Ruiters

Buchungsnummer
LE-EGÖD

Seminargebühr
895,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Termin

07. - 09.10.2025
RAin Britta Ruiters

Eingruppierung und Stellenbeschreibungen im öffentlichen Dienst

Entgeltordnungen Bund, VKA und Länder

Ist der Meister ein Bachelor? Ist selbständiges Arbeiten schon selbständige Leistung?
Ist Organisationstalent Fachkenntnis?

Mit unserem dreitägigen Eingruppierungsseminar erleichtern wir Ihnen den Einstieg in die komplexe Thematik rund um die Eingruppierung. Hier erlernen Sie die Systematik zur Stellenbewertung und Eingruppierung, erfahren, was sich hinter den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnungen von Bund, Ländern und Kommunen verbirgt und wie Sie Stellenbeschreibungen als wesentliche Grundlage der Bewertung erarbeiten.

Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze der Eingruppierung

- Tarifvertragliche Grundlagen
- Grundsatz der Tarifautomatik
- Für die Eingruppierung (nicht) relevante Punkte

Begriff und Definition des Arbeitsvorgangs

- Bildung von Arbeitsvorgängen unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Rechtsprechung

Aufbau der Entgeltordnungen

- Spezialitätsgrundsatz
- Baukastenprinzip

Tätigkeitsmerkmale des Allgemeinen Teils

- Von der „einfachsten Tätigkeit“ bis zum „Maß der Verantwortung“
- Ausbildungsanforderungen
- Definitionen, Erläuterungen und Rechtsprechung

Veränderung der Tätigkeit

- Vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit
- Herabgruppierung

Ziele und Inhalte von Stellenbeschreibungen

- Organisatorische Einordnung der Stelle
- Ziel(e) der Stelle
- Anforderungsprofil der Stelle
- Befugnisse und Verantwortlichkeiten
- Tätigkeitsdarstellung als Kernbestandteil der Stellenbeschreibung

Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats

Besprechung praktischer Fälle und Übungen



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Die Kunst, eine Stellenbeschreibung und Stellenbewertung zu erstellen

Es geht nicht ohne!

Dreh- und Angelpunkt einer tarifgerechten Stellenbewertung ist und bleibt die aussagekräftige Stellenbeschreibung. Nicht nur die Arbeitsgerichte, sondern auch die Rechnungshöfe orientieren sich bei der Prüfung von Eingruppierungen maßgeblich an Stellenbeschreibungen. Es ist daher offensichtlich, dass diese mit großer Sorgfalt zu erstellen sind und man diese Aufgabe nicht allein den Führungskräften und Stelleninhaberinnen bzw. Stelleninhabern überlassen darf.

In unserem Seminar vermitteln wir Ihnen die theoretischen Grundlagen und Fertigkeiten eine aussagekräftige und bewertbare Stellenbeschreibung zu entwickeln.

Begriffsklärungen: Stellenbeschreibung, Arbeitsplatzbeschreibung, Tätigkeitsdarstellung

Inhalte von Stellenbeschreibungen und ihre Bedeutung für die Bewertung

- Funktionsbezeichnungen und organisatorische Eingliederung der Stelle
- Ziel(e) der Stelle
- Das tarifliche Anforderungsprofil (versus Anforderungsprofil in der Stellenausschreibung)
- Befugnisse und Verantwortlichkeiten

Die Tätigkeitsdarstellung als Herz der Stellenbeschreibung

- Grundsätze zum Beschreiben der Tätigkeiten
- Hilfsmittel für die Erstellung von Tätigkeitsdarstellungen
- Benennung der erforderlichen Fachkenntnisse

Rechtliche Bedeutung von Stellenbeschreibungen

- Unterschriftserfordernisse?
- Stellenbeschreibung und Direktionsrecht
- Zustimmungserfordernisse seitens der Beschäftigten und Führungskräfte?
- Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalrat bei den Prozessen Stellenbeschreibung, Tätigkeitsdarstellung, Anforderungsprofil, Stellenbewertung und Eingruppierung

Praktische Übungen

- Entwickeln von Stellenbeschreibungen mit Tätigkeitsdarstellungen einschließlich Stellenbewertungen durch die Teilnehmenden
- Überprüfung von Stellenbeschreibungen und deren Bewertung

Teilnahmevoraussetzungen: Grundkenntnisse im Eingruppierungsrecht.



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Buchungsnummer
OE-STÖD

Seminargebühr
875,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)



Termin

04. - 05.11.2025
Hotel Fulda Mitte
Fulda
RA Arne Zimmermann

Interviews zur Stellenbeschreibung und -bewertung

Wer, wie, was, wieso, weshalb, warum? Mit den richtigen Fragen zum Ziel

Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber sind auf Informationen der Beschäftigten angewiesen, um aussagekräftige Stellenbeschreibungen zu erstellen. Eine erfolgreiche und praktikable Methode zur Abfrage von Stelleninhalten ist das Interview.

Im Seminar erlernen Sie Methoden der Interviewführung und die tarifgerechte Beschreibung von Tätigkeiten.

Interviews zur Stellenbeschreibung und -bewertung

- Anlässe für Interviews
- Abgrenzung von Stellenbeschreibung, Stellenbewertung und Eingruppierung
- Erforderliche Kenntnisse der Interviewenden im Eingruppierungsrecht

Organisatorische Vorbereitung des Interviews

- Bereitstellen von Informationen für die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber
- Auswahl des Befragungsortes und realistische Zeitplanung
- Anwesenheit Dritter im Interview (Vorgesetzte, Personalrat usw.)
- Protokollierung: verwertbare Aufzeichnungen
- Ermitteln von Zeitanteilen
- Rechte des Personal- / Betriebsrats

Inhaltliche Vorbereitung des Interviews

- Ziele und Inhalte der Kontaktaufnahme vor dem Gespräch
- Inhalte des Vorgesprächs mit dem Vorgesetzten
- Einholen von Informationen zur Stelle
- Auswahl bewertungsrelevanter Informationen
- Ableiten und Zusammenstellen konkreter Fragen für das Interview
- Planung des systematischen Vorgehens
- Umgang mit Beeinflussung von dritter Seite

Gesprächsführung im Interview

- Situation der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers
- Gesprächseröffnung
- Hinweise zur Gesprächsführung
- Anforderungen an die Fragetechnik
- Umgang mit Widerständen
- Bewältigung schwieriger Gesprächssituationen
- Besonderheiten im Interview (akademische Stellen, IT usw.)
- Gesprächsabschluss gestalten

Auswertung des Interviews

- Auswertung des Gesprächsverlaufs
- Abgleich mit Vorgesetzten
- Erstellen der Stellenbeschreibung (Entwurf, Endfassung)
- Verwendung von bewertbaren Formulierungen
- Bewertung der Stelle

Buchungsnummer
OE-INTE

Seminargebühr
875,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)



Termin

11. - 12.11.2025

Vienna House by Wyndham
Hotel am Havelufer
Potsdam

RA Arne Zimmermann

Im Kreuzfeuer der Kritik?

Gespräche und Interviews rund um Stellenbeschreibungen und -bewertungen führen

Personalleiterinnen und Personalleiter sowie Beschäftigte der Personalabteilung müssen unterschiedliche Gespräche und Interviews führen, bis eine Stellenbewertung abgeschlossen und von allen Seiten akzeptiert ist. Oft gibt es sehr unterschiedliche Auffassungen über den „Wert“ von Stellen. Schnell wird die Personalabteilung zum Sündenbock gemacht, obwohl sie nur den „Handwerkskoffer Stellenbewertung“ sachgerecht einsetzt und den Tarifvertrag anwendet.

Unser Seminar gibt Ihnen viele Instrumente und Tipps, wie Sie schwierige Gespräche und Interviews mit Führungskräften, Beschäftigten und anderen Zielgruppen vorbereiten und durchführen können.

Anlässe für schwierige Gespräche / Interviews

- Systematische Beschreibung und Bewertung aller Stellen
- Angekündigte externe Überprüfung von Eingruppierungen
- Notwendige Herabgruppierung
- Stellenausschreibung / Bewertung einer völlig neuen Stelle
- Diskrepanzen zwischen Führungskräften und der Personalabteilung

Unterschiedliche Gesprächspartner*innen und Zielgruppen

- Gespräche mit betroffenen Beschäftigten
- Gespräche mit Führungskräften, Vorgesetzten und Dienstherren
- Gespräche mit dem Personal-/Betriebsrat
- Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen

Die Vorbereitung von schwierigen Gesprächen / Interviews

- Der wichtige Unterschied zwischen Information und Kommunikation
- Rollenklärung: Was ist meine Aufgabe als „Personaler*in“?
- Sach- und Beziehungsebene klären
- Hilfsmittel und unterstützende Medien (Gesprächs-Leitfäden etc.)
- Hilfreiche Fragen und Methoden zur Vorbereitung auf ein Gespräch

Argumentieren unter Stress und Druck: Der Handwerkskoffer Gesprächstechnik

- Den Kopf frei machen: weg vom Ergebnis, hin zum nächsten kleinen Schritt
- Die wichtigsten konstruktiven Gesprächstechniken
- Mit Angriffen, Widerständen, Killerphrasen, Einwänden etc. umgehen
- Teufelskreise erkennen, verstehen und durchbrechen
- Trotz Widerstand Verantwortlichkeiten klären und Vereinbarungen treffen

Tipps für Ihre aktuellen Praxisfälle – Was kann man im Falle X tun ...?!



Buchungsnummer
GIEG

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Dauer
1 Tag

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



→ Neu Die Kunst, eine tarifkonforme Stellenbeschreibung und -bewertung richtig zu verfassen

– Hilfestellung für Personaler*innen –

Sind Arbeitgeber verpflichtet für jede Stelle eine Stellenbeschreibung vorzuhalten?
Muss es schriftliche Stellenbewertungen geben?
Wie ausführlich muss eine Tätigkeitsdarstellung sein?

Wenn es Ihnen noch Schwierigkeiten bereitet, Stellenbeschreibungen so zu formulieren, dass eine Bewertung möglich und nachvollziehbar ist, vermitteln wir Ihnen die erforderlichen Kompetenzen.

- **Begriffsklärung: Stellenbeschreibungen und Tätigkeitsdarstellungen**
- **Inhalte von Stellenbeschreibungen**
- **Organisatorische Einordnung der Stelle**
- **Grundsätze zum Beschreiben der Tätigkeiten**
- **Praktische Übungen**
- **Entwicklung von Stellenbeschreibungen mit Tätigkeitsdarstellungen einschließlich Stellenbewertungen durch die Teilnehmenden**
- **Überprüfung von Tätigkeitsdarstellungen und deren Bewertung**



Buchungsnummer
STHP

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Dauer
1 Tag

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



Die Kunst, eine Stellenbeschreibung richtig zu verfassen

– Hilfestellung für Führungskräfte –

Sie sind Führungskraft und stehen vor der Herausforderung, eine aussagekräftige und bewertbare Stellenbeschreibung für ihre Mitarbeitenden zu erstellen?
Sie fühlen sich von der Personalabteilung missverstanden und möchten das „Vokabular“ der Personaler*in erlernen?

In unserem Seminar lernen Sie nicht nur den Unterschied zwischen selbständiger Leistung und selbständigem Arbeiten kennen, sondern Sie werden auch andere unbestimmte Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung verstehen.

- **Eingruppierungsgrundlagen**
- **Grundsatz der Tarifautomatik und auszuübende Tätigkeit**
- **Der Begriff des Arbeitsvorgangs**
- **Eingruppierungsrelevante Kriterien**
- **Die Bedeutung von Soft Skills für die Eingruppierung**
- **Die Begriffe der Entgeltordnung z. B. selbständige Leistungen, besondere Verantwortung, besondere Schwierigkeit und Bedeutung**
- **Die Erstellung von Stellenbeschreibungen**
 - Das Anforderungsprofil der Stelle
 - Die Beschreibung der Tätigkeiten
 - Erforderliche Fachkenntnisse
 - Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung
 - Bedeutung und Ermittlung von Zeitanteilen



Buchungsnummer
STFÜ

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Dauer
1 Tag

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

→ Neu Im Eingruppierungsrecht nichts Neues?

Aktuelle Rechtsprechung zur Eingruppierung

„Wer nicht mit der Zeit geht, der geht mit der Zeit.“
Friedrich Schiller

Damit Sie im Eingruppierungsrecht mit der Zeit gehen, vermitteln wir Ihnen interessante und aktuelle Rechtsprechung zur Thematik.

Welche Entwicklungen gibt es beim Arbeitsvorgang und welche neuen Beispiele gibt es für das Tätigkeitsmerkmal der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung?

Tarifautomatik

Abgrenzung von § 12 TVöD / TV-L zu §§ 22, 23 BAT
i. V. m. § 29a Abs. 1 Satz 1 TVÜ – Ausübung einer anderen Tätigkeit

Sonstige Beschäftigte

Rückschlüsse aus der auszuübenden Tätigkeit

Der Arbeitsvorgang

Pauschalierung statt Atomisierung

Eingehende Einarbeitung und fachliche Anlernung

- Zeitraum von mindestens 6 Wochen
- Einarbeitung / Ausbildung

Selbständige Leistungen

- Außendienstmitarbeiter*in Vollzugsdienst
- Außendienstmitarbeiter*in im kommunalen Ordnungs- und Sicherheitsdienst
- Standesbeamtin / Standesbeamter
- Abgeschlossene Hochschulbildung

Bedeutung des DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen)

Abgrenzung: „gründliche und vielseitige“ zu „gründliche, umfassende“ Fachkenntnisse

Beispiel Lebensmittelkontrolleur*in

Besondere Schwierigkeit und Bedeutung

Eingruppierung einer Sachgebietsleitung

Darlegungs- und Beweislast in Eingruppierungsklagen



Buchungsnummer
KE-AREG

Seminargebühr
325,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 12.15 Uhr

Termin
10.11.2025
RAin Britta Reuters

Buchungsnummer
LE-ARBV

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

„Nur noch ein Arbeitsvorgang?“

Neue Perspektiven bei der Bildung von Arbeitsvorgängen

Mit einer Reihe von Entscheidungen (z. B. BAG 09.09.2020 - 4 AZR 195/20) hat das BAG die Vorgaben zur Bildung von Arbeitsvorgängen bei der Stellenbewertung neu ausgerichtet. Sie wird sich künftig stärker an der tatsächlichen Arbeitsorganisation orientieren müssen, als an der Bewertung von Tätigkeiten und Arbeitsschritten. Damit dürften viele Stellen neu zu beschreiben und zu bewerten sein.

Das Seminar verdeutlicht die Auswirkungen dieser neuen Rechtsprechung auf die Dienststellenorganisation, Stellenbeschreibungen und Eingruppierung.

Folgende Aspekte werden u. a. behandelt:

- Der Arbeitsvorgang als Kernelement der Stellenbeschreibung und Stellenbewertung
- Vom Arbeitsschritt zum Arbeitsergebnis – Begriff und Bildung von Arbeitsvorgängen
- Was bedeutet „bei natürlicher Betrachtung abgrenzbares Arbeitsergebnis“?
- Kriterien der neuen Rechtsprechung für die Bildung von Arbeitsvorgängen
- Auswirkungen auf die tatsächliche Organisation und entsprechende Übertragung der Arbeitsaufgaben

Die Bildung von Arbeitsvorgängen wird anhand von Übungen und Beispielfällen – gern auch aus dem Kreis der Teilnehmenden – verdeutlicht und erörtert.



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn **sollten** Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.



Termin
28.10.2025
RA Arne Zimmermann

Buchungsnummer
KE-SOBE

Seminargebühr
325,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 12.15 Uhr

„Sonstige Beschäftigte“ in den Entgeltordnungen des öffentlichen Dienstes

Wollen Sie das Vorliegen dieser Anforderungen bei einer Bewerberin oder einem Bewerber bestätigen?
Die Rechtsprechung stellt hohe Anforderungen an die „sonstigen Beschäftigten“.

In unserem Seminar beleuchten wir die Voraussetzungen und stellen dar, mit welchen Begründungen Sie vollständig und nachvollziehbar argumentieren können, um die Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Kenntnisse – auch gegenüber Rechnungshöfen – darzustellen.

Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze der Eingruppierung

- Tarifvertragliche Grundlagen

Definition

Erfüllung der subjektiven und objektiven Voraussetzungen der Eingruppierung

- Auszuübende Tätigkeit entsprechend der geforderten Ausbildung

Maßstab der gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen

- Ausbildungs- und Prüfungsordnungen
- Vorlesungsverzeichnisse
- Deutscher Qualifikationsrahmen

Erwerb der geforderten „Erfahrung“

- Längere Zeit der Ausübung von einschlägigen / entsprechenden Tätigkeiten
- Dauer der eigenen Aus- und Fortbildung
- Bedeutung von Fort- und Weiterbildungen
- Bedeutung der im Haushaltsplan zur Verfügung stehenden Stellen
- Bedeutung der Äußerungen von Vorgesetzten oder Dritten
- Vorlagen von Bücherlisten - Selbststudium
- Einbeziehung von auf Dauer auszuübenden Vertretungstätigkeiten
- Bedeutung eingereicherter Zwischenzeugnisse

Vorgehensweise zur Feststellung des „sonstigen Beschäftigten“

- Grundlage: aktuelle Tätigkeitsbeschreibung und -bewertung
- Dokumentation der Zuerkennung der Eigenschaft des „sonstigen Beschäftigten“
- Bestellung von Gutachtern

Darlegungs- und Beweislast im Prozess

Eingruppierung bei Nichterfüllung der Voraussetzungen



Termin
11.11.2025
RAin Britta Ruiters

Buchungsnummer
OE-PRÜF

Seminargebühr
875,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)



Stellenbeschreibungen und -bewertungen gegenüber Eingruppierungsprüfstellen absichern

Stellenbeschreibungen und -bewertungen genügen in der Praxis oft nicht den Anforderungen, die von Eingruppierungsprüfstellen wie z. B. Bundes- und Landesrechnungshöfen erhoben werden. Als Verantwortliche müssen Sie wissen, worauf es bei Beschreibungen und Bewertungen von Stellen ankommt – so vermeiden Sie Kritik der Prüfbehörden und negative Folgen für Ihre Dienststelle.

Das zweitägige Seminar zeigt die häufigsten Kritikpunkte der Prüfstellen im Einzelnen auf und vermittelt Ihnen anhand zahlreicher praktischer Übungen die erforderlichen Kenntnisse zur Absicherung der Eingruppierung.

Überblick über die Ist-Situation: Die Eingruppierungstendenz des BAG

Prüfungsanmerkungen zu den Tätigkeitsdarstellungen

- Zu umfangreiche oder zu oberflächliche Tätigkeitsbeschreibungen
- Unklarheiten über Funktion und hierarchische Einordnung der Stelle
- Zu wenig verständliche Sprache und Darstellung
- „Öffentlichkeitswirksame“ Stellenbeschreibungen
- Zusammenhangstätigkeiten als eigene Arbeitsvorgänge
- Fachlich nicht vertretbare Abwesenheitsvertretungen
- Fehlende Aktualisierung der Tätigkeitsdarstellung
- Abgrenzung der Entscheidungskompetenzen

Hauptkritikpunkte der Prüfstellen zu den Eingruppierungen

- Bewertung nach vorhandener, aber nicht geforderter Qualifikation
- Mitnahme der Vergütung aus einer höherwertigen Stelle
- Zu hohe Bewertung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen
- Falsche tarifvertragliche Zuordnung
- Fehlende Zeitanteile der einzelnen Tätigkeiten
- Persönliche Zulagen ohne tariflichen Anspruch
- Problematische Stufenzuordnungen

Kritische Stellen

- Aufgaben im Sekretariat
- Positionen im Finanz- und Rechnungswesen
- Ingenieurinnen und Ingenieure ab Entgeltgruppe 12
- Facharbeiter*innen in den Entgeltgruppen 7 bis 9
- Angeblich akademische Positionen
- IT-Beschäftigte
- Beschäftigte in Bibliotheken
- Eingruppierungen ab Entgeltgruppe 13



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Termin

07. - 08.10.2025
Novotel Centre Ville
Nürnberg
RA Arne Zimmermann

Bewältigung von Eingruppierungstreitfällen / Durchführung von Herabgruppierungen

Ist eine Änderungskündigung mit dem Ziel einer Herabgruppierung zulässig? Was ist eine sogenannte korrigierende Herabgruppierung? Müssen Sie eine Herabgruppierung vornehmen, wenn durch den Einsatz von KI z. B. das Tarifmerkmal der selbständigen Leistungen wegfällt?

Das Seminar vermittelt Ihnen das notwendige Handwerkszeug, um diese Herausforderungen erfolgreich zu meistern.

Korrektter Umgang mit Höhergruppierungsanträgen

- Anforderungen an die Tätigkeitsdarstellung
- Auszuübende und ausgeübte Tätigkeit
- Alleinige Berücksichtigung dauerhafter Aufgaben
- Bedeutung von Vertretungstätigkeiten
- Tarifliche Bewertung der auszuübenden Tätigkeit
- Arbeitsvorgänge und Zusammenhangstätigkeiten
- Mischstätigkeiten
- Die Beteiligung des Personal-/Betriebsrats
- Der arbeitsgerichtliche Eingruppierungsprozess

Durchführung von Herabgruppierungen

- Ursachen der Herabgruppierung
 - Grundsatz der tarifgerechten Eingruppierung
 - Betriebsbedingte Herabgruppierungen und Prinzipien der Sozialauswahl
 - Personenbedingte, verhaltensbedingte oder korrigierende Herabgruppierungen
- Vorgehensweisen des Arbeitgebers
 - Einvernehmliche Vertragsänderung oder Änderungskündigung
 - Direktionsrecht bei korrigierenden Rückgruppierungen
- Besonderheiten der korrigierenden Rückgruppierung
 - Voraussetzungen
 - Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast
 - Grenzen der Ausübung des Direktionsrechts und der Grundsatz von Treu und Glauben
- Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats bei Herabgruppierungen

Teilnahmevoraussetzungen: Gute Kenntnisse im Eingruppierungsrecht.



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Buchungsnummer
HERA

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Dauer
2 Tage



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

Buchungsnummer
OE-TECH

Seminargebühr
875,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)



Termin

25. - 26.11.2025

Mercure Hotel
Potsdam City

RA Arne Zimmermann

Eingruppierung von technischen Beschäftigten

(Entgeltordnung zum TV-L, TVöD Bund und VKA)

Der Unterschied zwischen dem Gotthard-Tunnel und einer Straßenüberführung

Handelt es sich um eine Tätigkeit von Ingenieur*innen, Meister*innen oder Techniker*innen?

Welches Anforderungsprofil zugrunde zu legen ist und wie Sie diese Beschäftigtengruppen richtig eingruppieren können, erfahren Sie in unserem zweitägigen Seminar, in welchem wir die sach- und tarifgerechte Eingruppierung technischer Beschäftigter behandeln.

Um einen möglichst starken und nachhaltigen Effekt zu erzielen, verknüpfen wir theoretische Grundlagen mit praktischen Fällen und Übungen – auch aus der Rechtsprechung.

Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze der Eingruppierung

- Grundsatz der Tarifautomatik
- Baukastenprinzip
- Spezialitätsgrundsatz

Begriff und Definition des Arbeitsvorgangs

- Bildung von Arbeitsvorgängen unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Rechtsprechung

Tätigkeitsmerkmale für technische Beschäftigte

- Ausbildungsanforderungen
- Bedeutung des DQR für die Eingruppierung
- Umgang mit unbestimmten Rechtsbegriffen wie „hochwertige Arbeiten“, „Spezialaufgaben“ u. a.
- Besondere Beschäftigtengruppen wie
 - Ingenieurinnen und Ingenieure
 - Beschäftigte mit körperlich / handwerklich geprägten Tätigkeiten
 - Meisterinnen und Meister
 - Technikerinnen und Techniker
 - Weitere technische Beschäftigte wie z. B. Beschäftigte in der Gebäudetechnik, Technische Assistentinnen bzw. Assistenten / Laborantinnen bzw. Laboranten
- Definitionen, Erläuterungen und Rechtsprechung
- Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Veränderung der Tätigkeit

- Vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit
- Höher-/Herabgruppierung

Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats

Besprechung praktischer Fälle und Übungen

Teilnahmevoraussetzungen: Gute Kenntnisse im Eingruppierungsrecht.



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Eingruppierung von Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik

(Entgeltordnung zum TV-L, TVöD Bund und VKA)

Die relativ neuen Eingruppierungsmerkmale in der IKT verlangen in diesem Bereich eine völlig andere Bewertung der Tätigkeiten.

Unser Seminar zeigt Ihnen auf, wie Sie die vielfältigen Probleme bei der Eingruppierung Ihrer Beschäftigten im IKT-Bereich angehen können und diese tarifgerecht eingruppieren. Anhand der Rechtsprechung zu wortgleichen Merkmalen aus dem Bereich der Ingenieurstätigkeiten und Praxiserfahrungen der Stellenbewertung vertiefen Sie Ihr Wissen in diesem Bereich und erarbeiten sich das notwendige Handwerkszeug für die Bewertungsarbeit.

Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze der Eingruppierung

- Tarifvertragliche Grundlagen
- Grundsatz der Tarifautomatik
- Für die Eingruppierung (nicht) relevante Kriterien

Begriff und Definition des Arbeitsvorgangs

- Bildung von Arbeitsvorgängen unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Rechtsprechung

Klärung des Anwendungsbereichs der IKT-Merkmale

- Aussagen der Vorbemerkungen
- Spezialitätsgrundsatz

Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 6 bis 9b/10 (Ausbildungsniveau)

- Ausbildungsanforderung (Fachinformatiker*in, IT-System-Kaufleute u. a.)
- Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe wie „ohne Anleitung“, „Gestaltungsspielraum“, „zusätzliche und umfassende Fachkenntnisse“

Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 10 bis 13 (Hochschulniveau)

- Ausbildungsanforderung
- Entsprechende Tätigkeit
- Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe wie „besondere Leistungen“, „besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder Spezialaufgaben“, „Maß der Verantwortung“
- Unterstellungsverhältnisse bei Leitungstätigkeiten
- Abgrenzung zum Niveau der wissenschaftlichen Hochschulbildung (EG 13-15)

Veränderung der Tätigkeit

- Vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit
- Höher-/Herabgruppierung

Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats

Besprechung praktischer Fälle und Übungen



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Buchungsnummer
LE-DATE

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr



Termine

03.12.2025

RAin Ruth Böckmann-Beeker

Buchungsnummer
OE-HOCH

Seminargebühr
875,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)



Termin

02. - 03.12.2025
Hotel Fulda Mitte
Fulda
RAin Simone Küster

Eingruppierung von Beschäftigten im Hochschul- und Forschungsbereich

In Deutschland existieren über 400 Hochschulen. Hinzu kommen zahlreiche Forschungseinrichtungen des Bundes und der Länder. Für Beschäftigte dieser Organisationen kommen spezielle Tätigkeitsmerkmale zum Einsatz, die von den Bewerberinnen und Bewertern vertiefte Kenntnisse im Eingruppierungsrecht abverlangen.

In unserem zweitägigen Seminar lernen Sie die Besonderheiten der tarifrechtlichen Stellenbewertung und Eingruppierung von Beschäftigten im Hochschul- und Forschungsbereich kennen. Die vermittelten theoretischen Grundlagen werden anhand von praktischen Fällen und Übungen – auch aus der Rechtsprechung – vertieft.

Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze der Eingruppierung

- Tarifvertragliche Grundlagen
- Grundsatz der Tarifautomatik
- Für die Eingruppierung (nicht) relevante Kriterien
- Besserstellungsverbot im Drittmittelbereich

Begriff und Definition des Arbeitsvorgangs

- Bildung von Arbeitsvorgängen unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Rechtsprechung

Aufbau der Entgeltordnungen

- Spezialitätsgrundsatz
- Baukastenprinzip

Tätigkeitsmerkmale für Hochschul- und Forschungsbeschäftigte

- Ausbildungsanforderungen, insb. der Begriff der (wissenschaftlichen) Hochschulbildung
- Umgang mit unbestimmten Rechtsbegriffen wie z. B. „Übertragung schwieriger Forschungsaufgaben zur selbständigen und verantwortlichen Bearbeitung“
- Wissenschaftliches und künstlerisches Personal, insbesondere auch Abgrenzung von Beschäftigten in der Forschung zu technischen Angestellten (Ingenieurinnen/Ingenieure u. a.)
- Besprechung weiterer Beschäftigtengruppen, wie z. B. akzessorisches Personal im Sekretariat, Drittmittelsachbearbeiter*innen
- Definitionen, Erläuterungen und Rechtsprechung

Veränderung der Tätigkeit

- Vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit
- Zuständigkeiten bei der Definition der auszuübenden Tätigkeit

Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats

Besprechung praktischer Fälle und Übungen

Teilnahmevoraussetzungen: Gute Kenntnisse im Eingruppierungsrecht.



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Buchungsnummer
OE-AKAD

Seminargebühr
875,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 16 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)



Termin

18. - 19.11.2025
H4 Hotel
Kassel
RAin Simone Küster

Eingruppierung von Akademikerinnen und Akademikern

Erfüllen Strategische Professionals in der IT tatsächlich die Anforderungen an eine wissenschaftliche Hochschulbildung?
Sind Meister*innen und staatlich geprüfte Techniker*innen eingruppierungsrechtlich wie Ingenieurinnen und Ingenieure zu behandeln?
Was unterscheidet den Bachelor- vom Masterabschluss?
Wie lassen sich unterschiedliche Eingruppierungen bei Projektarbeit begründen?

In unserem Seminar vermitteln wir Ihnen die tariflichen Grundlagen und erläutern diese anhand praktischer Fälle, Übungen und Rechtsprechung.

Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze der Eingruppierung

Begriff und Definition des Arbeitsvorgangs

- Bildung von Arbeitsvorgängen unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Rechtsprechung

Aufbau der Entgeltordnungen

- Spezialitätsgrundsatz
- Baukastenprinzip

Eingruppierung von Bachelor- und Masterabsolventinnen/-absolventen

- Bedeutung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)
- Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 9b bis 12 und 13 bis 15

- Begriff der (wissenschaftlichen) Hochschulbildung
- Abgrenzung von Bachelor und Master in der Bewertung
- Definition der „Entsprechenden Tätigkeit“ – Tätigkeit mit akademischem Zuschnitt
- Akademische Tätigkeit versus Forschungstätigkeit
- Erläuterung der bzw. des „Sonstigen Beschäftigten“
- Umgang mit unbestimmten Rechtsbegriffen wie „hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Tätigkeiten“ oder „Maß der Verantwortung“ u. a.
- Unterstellte Beschäftigte als Bewertungs- bzw. Eingruppierungsmerkmal
- Definitionen, Erläuterungen und Rechtsprechung

Veränderung der Tätigkeit

- Vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit
- Höher-/Herabgruppierung

Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats

Besprechung praktischer Fälle und Übungen

Teilnahmevoraussetzungen: Gute Kenntnisse im Eingruppierungsrecht.



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Buchungsnummer
LE-BAMA

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr



Bachelor und Master richtig einsetzen und eingruppieren

Bachelor- und Masterstudiengänge haben sich an deutschen Hochschulen etabliert. In vielen Dienststellen herrscht jedoch Unsicherheit über die Einsatzmöglichkeiten und die tarifliche Eingruppierung der Absolventinnen und Absolventen.

Im Seminar erfolgt eine Auseinandersetzung mit den Abschlüssen und allen damit zusammenhängenden Fragen. Dadurch erhalten Sie das nötige Rüstzeug bezüglich der tarifgerechten Eingruppierung dieser Absolventengruppen.

Inhalte des Bachelor- und Masterstudiums

- Inhalt und Ziel des Bologna-Prozesses
- Unterschiede zwischen Bachelor-, Master- und Diplomabschlüssen

Begriffsklärung „Hochschule“ und „wissenschaftliche Hochschule“

- Abschlüsse an Fachhochschulen / Hochschulen für angewandte Wissenschaften
- Abschlüsse an Universitäten
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Qualifikationsprofile

- Modularisierung
- Begriffsklärung, z. B. Akkreditierung, Diploma Supplement, European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)

Einsatzmöglichkeiten von Bachelor- und Masterabsolventinnen/-absolventen

Eingruppierung von Bachelor- und Masterabsolventinnen/-absolventen

- Konkurrenz zu anderen tariflichen Eingruppierungen (z. B. Meister*innen, Techniker*innen und Betriebs-/Fachwirte)
- Bedeutung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) für die Eingruppierung
- Bedeutung der Abschlussbezeichnungen „Bachelor of Science“, „Bachelor of Engineering“, „Bachelor of Laws“ und „Bachelor of Arts“ für die Eingruppierung
- Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Teilnahmevoraussetzungen: Gute Kenntnisse im Eingruppierungsrecht.



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Termin
02.12.2025
RAin Ruth Böckmann-Beeker

Beschäftigte in Bibliotheken eingruppieren

Die Tätigkeitsmerkmale für Bibliotheksbeschäftigte sind in den vergangenen Jahren überarbeitet und neu strukturiert worden.

In unserem Training erhalten Sie das notwendige Praxiswissen, um Mitarbeiter*innen in Bibliotheken sach- und tarifgerecht einzugruppieren. Die vermittelten theoretischen Grundlagen werden anhand von praktischen Fällen und Übungen – auch aus der Rechtsprechung – vertieft.

Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze der Eingruppierung

- Tarifvertragliche Grundlagen
- Grundsatz der Tarifautomatik
- Für die Eingruppierung (nicht) relevante Kriterien

Begriff und Definition des Arbeitsvorgangs

- Bildung von Arbeitsvorgängen unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Rechtsprechung

Das Baukastenprinzip

Tätigkeitsmerkmale für Bibliotheksbeschäftigte

- Ausbildungsanforderungen (z. B. Bibliotheks- und Informationswissenschaftler*innen, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste)
- Umgang mit unbestimmten Rechtsbegriffen (z. B. selbständige Leistungen bei „FAMIS“)
- Definitionen, Erläuterungen, Rechtsprechung sowie Literaturansichten (Arbeitsvorgänge in wissenschaftlichen Bibliotheken)

Veränderung der Tätigkeit

- Vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit
- Höher-/Herabgruppierung

Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats

Besprechung praktischer Fälle und Übungen



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Buchungsnummer
LE-BIBL

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr



Termin
04.12.2025
RAin Ruth Böckmann-Beeker

Buchungsnummer
KE-LEHR

Seminargebühr
325,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 12.15 Uhr



Termin
17.11.2025
RAin Ruth Böckmann-Beeker

Eingruppierung von Lehrkräften der Länder

Die Entgeltordnung für den Bereich der Lehrkräfte in den Ländern (TV EntgO-L) hat die einzelnen Lehrer-Richtlinien der TdL abgelöst. Für den TV-H gilt seit dem 01.08.2022 die EntgO für Lehrkräfte TV EGO-L-H.

In unserem Seminar lernen Sie Inhalt und Methode dieser Entgeltordnung kennen. Die vermittelten theoretischen Grundlagen werden anhand von praktischen Fällen und Übungen vertieft.

Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze der Eingruppierung

- Tarifvertragliche Grundlagen
- Grundsatz der Tarifautomatik
- Für die Eingruppierung (nicht) relevante Kriterien

Entgeltordnung

- Geltungsbereich
- Struktur und Inhalt
- Bedeutung des Besoldungsrechts der Beamtinnen und Beamten

Tätigkeitsmerkmale

- Ausbildungsanforderungen
- Bedeutung der landesbeamtenrechtlichen Vorschriften
- Klärung der Begriffe „Erfüller“ und „Nichterfüller“
- Bedeutung der unterschiedlichen Schulformen
- Eingruppierung von Fachlehrerinnen und Fachlehrern

Stufenregelungen

Angleichungszulage

Besprechung praktischer Fälle und Übungen



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Eingruppierung von Beschäftigten in Museen

Obwohl die Beschäftigten in Museen mittlerweile überwiegend nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen einzugruppieren sind, müssen Besonderheiten z. B. bei Restauratorinnen und Restauratoren beachtet werden. Darüber hinaus sind die Museen durch ihre vielfältigen Aufgabenstellungen gekennzeichnet, sodass zahlreiche unterschiedliche Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnungen anzuwenden sind.

Im Seminar erhalten Sie das notwendige Praxiswissen, um Mitarbeiter*innen in Museen sach- und tarifgerecht einzugruppieren.

Die vermittelten theoretischen Grundlagen werden anhand von praktischen Fällen und Übungen – auch aus der Rechtsprechung – vertieft.

Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze der Eingruppierung

Begriff und Definition des Arbeitsvorgangs

- Bildung von Arbeitsvorgängen unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Rechtsprechung

Bewertung verschiedener Tätigkeiten, wie

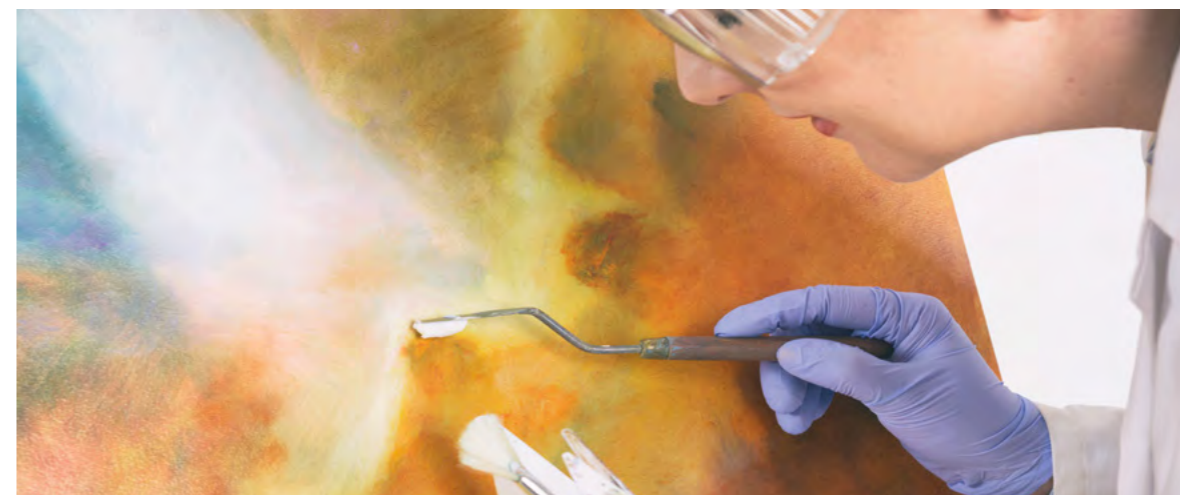
- Registrarinnen und Registrare
- Museumspädagoginnen und -pädagogen
- Restaurierung, Präparierung, Konservierung (Grundlagen)
- Technik
- Beschäftigte in der Verwaltung

Veränderung der Tätigkeit

- Vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit
- Höher-/Herabgruppierung

Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats

Besprechung praktischer Fälle und Übungen



Buchungsnummer
LE-MUSE

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termin
18.11.2025
RAin Ruth Böckmann-Beeker

Buchungsnummer
ARBE

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Dauer
2 Tage



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

Eingruppierung von Beschäftigten mit körperlich bzw. handwerklich geprägter Tätigkeit

(ehemalige „Arbeiterinnen“ bzw. „Arbeiter“)

Weder im Sozialversicherungs- noch im Steuerrecht wird noch zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. Und auch umgangssprachlich verschwimmen die Konturen – eine Unterscheidung zwischen Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten ist nur sehr schwer möglich. Trotzdem finden wir in den Entgeltordnungen von Bund, Ländern und Kommunen eigene Tätigkeitsmerkmale für körperlich bzw. handwerklich geprägte Tätigkeiten mit eigenen nicht leicht auszulegenden Tätigkeitsmerkmalen.

In unserem zweitägigen Seminar erhalten Sie wichtige Hinweise zu Grundlagen und Methodik der tariflichen Bewertung der ehemaligen „Arbeiterinnen“ bzw. „Arbeiter“. Insbesondere erlernen Sie den rechtssicheren Umgang mit den unbestimmten Rechtsbegriffen, die aus dem MTArb weiterhin erhalten bleiben. Die vermittelten theoretischen Grundlagen werden anhand von praktischen Fällen und Übungen – auch aus der Rechtsprechung – vertieft.

Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze der Eingruppierung

- Tarifvertragliche Grundlagen
- Grundsatz der Tarifautomatik
- Für die Eingruppierung (nicht) relevante Kriterien

Begriff und Definition des Arbeitsvorgangs

- Bildung von Arbeitsvorgängen unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen in der Rechtsprechung

Aufbau der Entgeltordnungen

- Spezialitätsgrundsatz
- Baukastenprinzip

Begriffsklärung körperlich bzw. handwerklich geprägte Tätigkeit

Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit körperlich bzw. handwerklich geprägter Tätigkeit

- Ausbildungsanforderungen
- Umgang mit unbestimmten Rechtsbegriffen wie „hochwertige Arbeiten“, „große Arbeitsstätte“ u. a.
- Besondere Beschäftigtengruppen (z. B. Vorarbeiter*innen)
- Definitionen, Erläuterungen und Rechtsprechung
- Spezielle Tätigkeitsmerkmale

Veränderung der Tätigkeit

- Vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit
- Höher-/Herabgruppierung

Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats

Besprechung praktischer Fälle und Übungen



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Eingruppierung nach dem TV-V

Bereits im Jahr 2000 wurde der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) als eigener Spartenarbeitsvertrag abgeschlossen und galt damals als der erste moderne Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Dennoch gibt es in der Praxis immer wieder Unsicherheiten hinsichtlich der Stellenbewertung und Eingruppierung von Beschäftigten nach dem TV-V.

In unserem zweitägigen Seminar zeigen wir Ihnen Wege auf, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Versorgungsbetrieben sach- und tarifgerecht einzugruppieren. Die vermittelten theoretischen Grundlagen werden anhand von praktischen Fällen und Übungen – auch aus der Rechtsprechung – vertieft.

Anforderungen an das Erstellen von Stellenbeschreibungen

Rechtsgrundlagen und allgemeine Grundsätze der Eingruppierung

- Tarifvertragliche Grundlagen
- Grundsatz der Tarifautomatik
- Tätigkeit als Gegenstand der tariflichen Bewertung
- Für die Eingruppierung (nicht) relevante Kriterien

Anlage 1 zum TV-V – Entgeltordnung

- Aufbau der Entgeltordnung
- Verhältnis von Oberbegriffen und Beispieltätigkeiten
- Ausbildungsanforderungen und Auffangregelung
- Umgang mit unbestimmten Rechtsbegriffen wie „selbständige Leistungen“, „gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ oder „besondere Spezialkenntnisse“
- Besondere Beschäftigtengruppen (z. B. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik)
- Definitionen, Erläuterungen und Rechtsprechung

Veränderung der Tätigkeit

- Vorübergehende Übertragung einer höherwertigeren Tätigkeit
- Höher-/Herabgruppierung

Beteiligungsrechte des Personal-/Betriebsrats

Besprechung praktischer Fälle und Übungen



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Buchungsnummer
LE-VERS

Seminargebühr
765,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)



Termin

26. - 27.11.2025

RAin Ruth Böckmann-Becker



Buchungsnummer
WORK

Teilnehmerzahl
max. 8 Personen

Dauer
1 Tag

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

Kontakt



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

Probieren geht über Studieren – Praxis-Seminar Stellenbewertung –

Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass im Bereich der Eingruppierung ein vertieftes Verständnis gerade durch die praktische Fallbearbeitung erlangt wird. Aus diesem Grund haben wir mit dem Praxis-Training eine Veranstaltung entwickelt, in der komplizierte und strittige Einzelfälle aus Ihrer Dienststelle systematisch einer Lösung zugeführt werden.

Die Arbeitssituation im Training entspricht derjenigen einer Bewertungskommission. Wir gehen bei der Fallbearbeitung nach dem Baukastenprinzip vor, beginnend mit der Bildung von Arbeitsvorgängen über die Prüfung der allgemeinen bzw. speziellen Tätigkeitsmerkmale bis zur Feststellung der richtigen Entgeltgruppe der Entgeltordnungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen.

Sofern gewünscht, zeigen wir Ihnen Gestaltungsvarianten im Hinblick auf das Stellenprofil (auszuübende Tätigkeiten und Kompetenzen) auf, um zu einer höheren oder niedrigeren Bewertung zu gelangen.

Sie profitieren bei der Veranstaltung nicht nur von den profunden Eingruppierungserfahrungen unserer Trainerinnen bzw. Trainer.

Teilnahmevoraussetzungen:
Diese Veranstaltung richtet sich ausschließlich an erfahrene Bewerber*innen, wobei die praktische Anwendung im Vordergrund steht.

! Bis **30 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **vier** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Außerdem bieten wir **Inhouse-Veranstaltungen** zu folgenden Themen an:

| Seminar | Thema |
|---------|---|
| AOKE | Eingruppierung von Beschäftigten in Krankenkassen (z. B. AOK / IKK) |
| AVRC | Eingruppierung nach den AVR-Caritas |
| AVRD | Eingruppierung nach den AVR-Diakonie der EKD |
| KRAN | Eingruppierung von Beschäftigten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (TVöD / TV-L / TV-H) |
| SPAR | Eingruppierung in Sparkassen |

Dienstpostenbewertung

Rechtliche Grundlagen

§ 18 BBesG: Dienstposten sind zu bewerten

Amtsangemessene Beschäftigung

Erfüllung der individuellen Ämterbewertung

Ihre Vorteile

entwickelt aufgrund langjähriger Erfahrung

anwendbar in allen Verwaltungen

einfaches, gerechtes System

hohes Maß an Rechtssicherheit durch Anwendbarkeit bekannter BAG-Rechtsprechung



Unsere Expertinnen



Simone Küster
Rechtsanwältin



Ruth Böckmann-Becker
Rechtsanwältin

Wichtiger Hinweis!

Die Bündelung der Dienstposten wird nicht behandelt, da sie personenbezogen sind. Bei dem PIW-Verfahren zur Bewertung von Beamtendienstposten handelt es sich um ein urheberrechtlich geschütztes Werk. Kunden der PIW Training & Beratung GmbH (z. B. Seminarteilnehmenden oder Kunden, bei welchen die PIW Training & Beratung GmbH Dienstposten bewertet hat) wird der ausschließlich interne, rein dienstliche und nicht gewerbliche Gebrauch jedoch gestattet. Die Nutzung zu Erwerbszwecken wird ausdrücklich untersagt.

Buchungsnummer
DIEN

Teilnehmerzahl
max. 16 Personen

Dauer
2 Tage



Die Bewertung von Beamtendienstposten nach dem PIW-Verfahren zur analytischen Dienstpostenbewertung

Zur Bewertung von Beamtendienstposten haben wir ein anerkanntes analytisches Bewertungsmodell entwickelt. Dabei werden die Tätigkeiten nach einzelnen Anforderungen, z. B. Breite und Tiefe der anzuwendenden Fachkenntnisse oder Verantwortung bewertet. Bei den Tarifbeschäftigten wird nach den Entgeltordnungen von Bund, Ländern und Kommunen ein summarischer Ansatz angewendet.

In unserem Seminar stellen wir Ihnen unser analytisches Verfahren zur Bewertung von Beamtendienstposten vor, stellen Vergleiche und Unterschiede zur tariflichen Eingruppierung dar und besprechen Beispiele, so dass Sie Synergien bei der Bewertung der unterschiedlichen Stellen nutzen können.

Grundsätzliches zum Verfahren der Dienstpostenbewertung

- Grundsätze und Ziele des PIW-Verfahrens
- Analogie zum tariflichen Bewertungssystem
- Der Begriff des Dienstpostens
- Die Bedeutung der Zeitanteile
- Keine Vergleichbarkeit zwischen Dienstposten- und tariflicher Arbeitsplatzbewertung

Grundlagen

- Erforderlichkeit endgültiger Dienstpostenbewertung für die Bestenauslese
- Rechte des Dienstherrn / des Personalrats / von Beamtinnen und Beamten
- Gerichtliche Überprüfung der Dienstpostenbewertung

Analytische Bewertungsverfahren

- Begriffsklärung
- Die Gewichtung der einzelnen Bewertungsmerkmale
- Bewertungsstufen und deren Beschreibung

Die Bewertungsmerkmale

- Breite und Tiefe der anzuwendenden Fachkenntnisse
- Berufliche Qualifizierung
- Berufliche Erfahrung
- Handlungs- und Entscheidungskompetenzen
- Verantwortung
- Kommunikative Kompetenz

Korrelation zwischen den Bewertungsmerkmalen

Bewertungsübungen anhand von Beispielen



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

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

Dienstpostenbewertung nach dem PIW-Verfahren im Vergleich zur tariflichen Stellenbewertung

Es wäre alles so schön einfach, wenn es ein verbindliches System der Dienstpostenbewertung gäbe. Oder wenn man die Tarifmerkmale „gründlich“, „vielseitig“, „selbständige Leistung“ anwenden könnte. Können Sie!

Unser Dienstpostenbewertungssystem ermöglicht Ihnen, die vorhandene uns bekannte Rechtsprechung des BAG auch bei der Bewertung der Beamten-Dienstposten anzuwenden.

Sehen und probieren Sie, wie einfach die Dienstpostenbewertung sein kann.

Das tarifliche Eingruppierungssystem im Überblick (summarisches Verfahren)

- Tätigkeitsmerkmale von TVöD / TV-L (Allgemeiner Teil)
- Baukastenprinzip
- Bildung von Arbeitsvorgängen
- Grundsatz der Tarifautomatik

Dienstpostenbewertung (analytisches Verfahren)

- Dienstpostenbewertung nach dem PIW-Verfahren – Grundsätze
- Die Bewertungsmerkmale im Einzelnen:
 - Breite und Tiefe der anzuwendenden Fachkenntnisse
 - Berufliche Qualifizierung
 - Berufliche Erfahrung
 - Handlungs- und Entscheidungskompetenzen
 - Verantwortung
 - Kommunikative Kompetenzen

Grundsätzliche Gegenüberstellung

- Gemeinsamkeiten und Unterschiede der verschiedenen Bewertungsverfahren
- Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte mit gleichen Aufgaben, aber unterschiedlicher Besoldung / Vergütung

Vergleichbarkeit der Systeme

Anwendungsübungen:

Das Bewerten gleicher Arbeitsplätze nach Tarif- und Dienstpostenbewertung.



Bis **14 Tage** vor Seminarbeginn können Sie uns **zwei** anonymisierte Stellenbeschreibungen als Beispiel zusenden. Diese müssen aus datenschutzrechtlichen Gründen ausschließlich stellenbezogen sein und dürfen keine personenbezogenen Daten enthalten. Aus zeitlichen Gründen können unter Umständen nicht alle Beispiele behandelt werden.

Buchungsnummer
LE-DPAP

Seminargebühr
825,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr (täglich)



Termin

04. - 05.11.2025

RAin Ruth Böckmann-Beeker

Kennen Sie schon unseren Newsletter?



Mit einem Klick zu den ausführlichen Programmen: www.piw-beratung.de/seminare/seminarkalender

Seminare 2026

| | | | |
|--|------------------------------|---|------------------------------|
| Online-Grundausbildung: Eingruppierung für Neu-, Quer- und Wiedereinsteiger*innen Modul 1: 23.02.2026 Modul 2: 26.02.2026 Modul 3: 02.03.2026 Modul 4: 05.03.2026 Modul 5: 30.03.2025 Modul 6: 21.05.2026 (nicht einzeln buchbar, da aufeinander aufbauend) | EAUS 1830,00 € | Bewältigung von Eingruppierungstreitfällen / Durchführung von Herabgruppierungen 29. - 30.04.2026 Online | HERA 830,00 € |
| Eingruppierung und Stellenbeschreibungen im öffentlichen Dienst Präsenz: 20. - 22.04.2026 in Potsdam 08. - 10.06.2026 in Dortmund 09. - 11.11.2026 in Nürnberg Online: 23. - 25.02.2026 14. - 16.09.2026 07. - 09.12.2026 | EGÖD 995,00 € 915,00 € | Eingruppierung von technischen Beschäftigten und Beschäftigten mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten (TV-L, TVöD Bund / VKA) 21. - 22.04.2026 in Dortmund 22. - 23.09.2026 in Potsdam | TECH 890,00 € |
| Entwicklung bewertbarer Stellenbeschreibungen Präsenz: 01. - 02.06.2026 in Fulda Online: 11. - 12.03.2026 09. - 10.12.2026 | STÖD 890,00 € 830,00 € | Eingruppierung von Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik (TV-L, TVöD Bund / VKA) 23.03.2026 09.11.2026 Online | DATE 430,00 € |
| Interviews zur Stellenbeschreibung und -bewertung 17. - 18.03.2026 in Hannover 24. - 25.11.2026 in Nürnberg | INTE 890,00 € | Eingruppierung von Beschäftigten im Hochschul- und Forschungsbereich Online: 16. - 17.03.2026 Präsenz: 16. - 17.11.2026 in Fulda | HOCH 830,00 € 890,00 € |
| Probieren geht über Studieren – Praxis-Seminar Stellenbewertung 10.03.2026 Online | WORK 430,00 € | Eingruppierung von Akademikerinnen und Akademikern 02.03.2026 Online | AKAD 430,00 € |
| Die Kunst, eine Stellenbeschreibung richtig zu verfassen – Hilfestellung für Führungskräfte 24.11.2026 Online | STFÜ 430,00 € | Die Eingruppierung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD VKA & TV-L) 24.03.2026 Online | SOZI 430,00 € |
| Aktuelle Rechtsprechung zur Eingruppierung im TVöD und TV-L 09.03.2026 02.11.2026 Online | AREG 330,00 € | Eingruppierung von Beschäftigten in kulturellen und wissenschaftlichen Einrichtungen (Bibliotheken, Museen) 10.11.2026 Online | BBGR 430,00 € |
| „Nur noch ein Arbeitsvorgang?“ – Neue Perspektiven bei der Bildung von Arbeitsvorgängen 09.03.2026 03.11.2026 Online | ARBV 430,00 € | Bachelor und Master richtig einsetzen und eingruppieren 03.03.2026 28.09.2026 Online | BAMA 430,00 € |
| Können Sie fundiert beurteilen, ob Bewerbende die Voraussetzungen für eine Eingruppierung als „sonstige Beschäftigte“ erfüllen? 16.03.2026 03.11.2026 Online | SOBE 330,00 € | Eingruppierung von Lehrkräften der Länder 23.11.2026 Online | LEHR 330,00 € |
| Stellenbeschreibungen und -bewertungen ggü. Eingruppierungsprüfstellen absichern Präsenz: 01. - 02.12.2026 in Fulda Online: 09. - 10.03.2026 | PRÜF 890,00 € 830,00 € | Eingruppierung nach dem TV-V 28. - 29.09.2026 Online | VERS 830,00 € |
| | | Die Bewertung von Beamtendienstposten nach dem PIW-Verfahren zur analytischen Dienstpostenbewertung 14. - 15.09.2026 Online | DIEN 840,00 € |

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 präsent) 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 zurückzahlen, 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

Kontaktinformationen 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)
- Kontaktinformationen (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