

Das Entgelttransparenzgesetz

- Gut vorbereitet Risiken vermeiden -

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Einführung und Überblick

- Aktuelle Rechtslage und Grundlagen
- Anwendungsbereich des Gesetzes
- Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung
- Rechtsfolge bei Verstößen
- Definition der gleichen und gleichwertigen Arbeit
- Pflichten des Arbeitgebers: Benachteiligungsfreie Entgeltsysteme, Entgeltgleichheitsgebot, Maßregelungsverbot Individueller



Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers

- Reichweite des Anspruchs
- Umfang des Anspruchs

Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers auf Auskunftsanspruch

- Verweigerungsmöglichkeiten
- Auskunft bezogen auf andere als im Antrag benannte Arbeit
- genaue Berechnung und Darstellung
- Wie Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung offenlegen?
- Wahrung der Rechte anderer Arbeitnehmer, u. a. Schutz deren personenbezogener Daten
- Schutz von Betriebsgeheimnissen und Schutz vor Veröffentlichung und Weitergabe der Vergleichsgehälter

Machtzuwachs des Betriebsrats

- Anwachsen von Informationen beim Betriebsrat / Personalrat
- Umfang der zulässigen Nutzung der Vergütungsinformationen beim Betriebsrat
- Datenschutzrechtliche Grenzen für den Betriebsrat
- Einsichtsrecht und Auswertung von Bruttolohnlisten durch den Betriebsrat

Auswirkungen rechtlicher und praktischer Natur (auf AGG und AÜG)

- unmittelbare Folgen des Entgeltgleichheitsgebots des EntgTranspG
- Welche Ansprüche bietet das AGG bei Geschlechtsdiskriminierung?
- Wie können die Auskünfte gemäß EntgTranspG zur Begründung von Schadensersatzansprüchen nach AGG genutzt werden?
- Wie können die Auskünfte gemäß EntgTranspG zur Durchsetzung von „Equal Pay“ gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz genutzt werden.

Prävention

- Beschränkung des Auskunftsanspruchs durch Gestaltung der Entgeltsysteme und Arbeitsplatzgestaltungen und Beschreibungen durch den Arbeitgeber
- Vorsorge gegen Schadensersatzansprüche
- Vorsorge gegen steigende Gehaltsansprüche

Weitergabe an Dritte

- Beendigung auf Initiative des Arbeitnehmers / Arbeitgebers
- Rechtsfolgen bei Verletzung von Hinweis- und Aufklärungspflichten
- Abdingbarkeit der Hinweispflicht

Prüfverfahren

- Voraussetzungen für das Entstehen der Pflicht zur Durchführung eines Prüfverfahrens
- Was ist das Prüfverfahren über die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots?
- Durchführung und Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Pflicht zur Erstellung eines Berichts über Gleichstellung und Entgeltgleichheit

- Voraussetzungen für das Entstehen der Pflicht
- Mindestinhalte des Berichts
- Tipps zur Berichterstellung und Gestaltungsmöglichkeiten

Zum Thema:

Die **EU und der deutsche Gesetzgeber** arbeiten bereits seit vielen Jahrzehnten an der Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsleben. Hierzu gehört natürlich auch gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Das neue Entgelttransparenzgesetz soll dabei helfen dieses Ziel zu erreichen. Seit Januar 2018 können die Arbeitnehmer erstmals Auskunft über die Entgeltstruktur im Unternehmen verlangen.

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), enthält hier ein neues **geschlechtsbezogenes Entgeltgleichheitsgebot**, sowie ein **Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung** wegen des **Geschlechts**. Beides haben **Arbeitgeber** künftig **zu beachten**.

Auf Auskunftersuchen eines Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber diesem mitzuteilen, was vergleichbare Arbeitnehmer des anderen Geschlechts verdienen. Damit kann es für Arbeitnehmer **deutlich leichter** werden, ein Indiz für eine **Geschlechtsdiskriminierung** im **Sinne des AGG** zu finden. Auf dieser Basis können dann erhebliche Zahlungsansprüche entstehen. Hier ist es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig zu wissen, wie umfangreich die Auskunft genau sein muss.

Da in Betrieben mit mehr als **200 Arbeitnehmern** das **Auskunftsverlangen über den Betriebsrat** geltend gemacht wird, wird es häufig dazu kommen, dass der Betriebsrat binnen **weniger Monate eine „Datenbank“** mit allen **durchschnittlichen Entgelten des Betriebs** sowie den **zugrundeliegenden Entgeltsystemen aufbaut**. Auf dieser Basis wird der Betriebsrat nicht nur im Bereich der Bekämpfung von Geschlechtsdiskriminierung tätig werden können, sondern zumindest auch versucht sein, Arbeitnehmer bei Gehaltsfragen zu „beraten“.

Aus Arbeitgebersicht besteht auch die Gefahr, dass Gehaltsstrukturen außerhalb des Unternehmens bekannt werden und dann z. B. von Wettbewerbern oder von Bewerbern bei Gehaltsverhandlungen genutzt werden können.

Arbeitgeber mit mehr als 200 Arbeitnehmern haben ein **Prüfverfahren durchzuführen**, um die Einhaltung des **Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen**. Außerdem haben sie einen **Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen** und zu **veröffentlichen**. Hier gilt es erneut, die Folgen für **Schadensersatzansprüche**, etwa **nach dem AGG, zu bedenken**. Hinzu kommt die Frage, wie Prüfverfahren und Berichtserstellung so gestaltet werden können, dass möglichst wenig Bürokratie entsteht und gleichzeitig das Ansehen des Unternehmens in der eigenen Belegschaft und in der Öffentlichkeit nicht gefährdet wird.

In dem Seminar erhalten die Teilnehmer einen strukturierten, kompakten und praxisorientierten **Überblick über die Rechtslage** und **deren vielfältige Auswirkungen für das Unternehmen** und die eigene Führungsaufgabe. Hierzu werden alle relevanten **Inhalte des Gesetzes** und die sich daraus ergebenden **Risiken** erläutert.

Ihr Nutzen

- ✓ **Neuregelungen zur Entgelttransparenz vorgestellt.**
- ✓ **Sie werden über die Pflichten, die Arbeitgeber danach zukünftig zu beachten haben, informiert.**
- ✓ **Sie werden mögliche Problemfelder und Fallstricke identifiziert, die sich im Zusammenhang mit dem Gesetz ergeben können.**
- ✓ **Sie erhalten wertvolle Praxistipps zur Flexibilität bei Neubesetzung und Vergütungsverhandlungen**

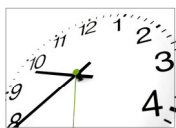
Allgemeine organisatorische Hinweise:

Teilnehmerkreis



Das Seminar wendet sich an Geschäftsführer, Personalleiter, Beschäftigte aus dem Bereich Entgeltabrechnung sowie Betriebsrats- und Personalratsmitglieder. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind **gem. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich**.

Veranstaltungsablauf



Der Seminarbeginn ist bei allen Veranstaltungsterminen für 9.00 Uhr vorgesehen und mit einem Begrüßungskaffee ab 8.45 Uhr vor unserem jeweiligen Tagungsraum verbunden. Die Veranstaltungen werden für ein gemeinsames Mittagessen und zwei Kaffeepausen unterbrochen. Das Seminarende ist jeweils für 17.00 Uhr vorgesehen.

Unsere Referenten



Unsere Trainer und Referenten sind erfahrene Richter aus allen Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit sowie versierte Fachanwälte für Arbeitsrecht. Alle Referenten verfügen über methodisch didaktische Kompetenz und langjährige Praxiserfahrung auf ihrem Fachgebiet.

PfA Inhouse Schulungen

Maßgeschneiderte Weiterbildung für Ihren Erfolg

über **25**
J A H R E PfA GmbH
Seminare | Training | Schulung | Beratung



Das Praktikerforum Arbeits- und Wirtschaftsrecht zählt bundesweit zu den führenden Anbietern von beruflicher Weiterbildung und blickt auf mehr als 25 Jahre erfolgreiche Tätigkeit als Schulungsgesellschaft zurück.

Einer unserer Tätigkeitsschwerpunkte besteht in der Konzeption und Durchführung von Inhouse-Schulungen. Wir passen auf Wunsch Themen und Inhalte Ihrem speziellen Weiterbildungsbedarf an oder entwickeln maßgeschneiderte Qualifizierungslösungen für Ihr Unternehmen. Sie erhalten von der Bedarfsanalyse, über die Ausarbeitung der betrieblichen Schulungsmaßnahme und der betriebsinternen Ausschreibung, bis hin zur kompletten Organisation, Durchführung und Evaluation der Fortbildung alles aus einer Hand. Unsere Trainer und Referenten verfügen alle über herausragende methodisch didaktische Kompetenz und langjährige Praxiserfahrung in ihrem Fachgebiet.

Wir würden uns freuen, Sie mit maßgeschneiderten Inhouse Schulungen dabei zu unterstützen, Ihre Mitarbeiter fit zu machen! Anfragen richten Sie bitte an inhouse@pfa-arbeitsrecht.de. Wir werden Ihnen umgehend ein unverbindliches und kostenfreies Angebot erstellen.

Das neue Entgelttransparenzgesetz

- Gut vorbereitet Risiken vermeiden -

über 25

J A H R E P f A G m b H

Seminare | Training | Schulung | Beratung

Seminaranmeldung für  bitte ankreuzen

Dienstag, den 12. März 2019,
in Leipzig

Dienstag, den 02. April 2019,
in Hamburg

Donnerstag, den 11. April 2019,
in Köln

Dienstag, den 21. Mai 2019,
in Berlin

Dienstag, den 18. Juni 2019,
in Essen

Mittwoch, den 16. Juli 2019,
in Mannheim

Dienstag, dem 20. August 2019,
in München

Anmeldeformular einfach faxen an: 0 22 34 / 69 43 45 oder online anmelden.

1. Teilnehmer:

Name, Vorname

Abteilung, Position

2. Teilnehmer:

Name, Vorname

Abteilung, Position

Anschrift:

Firma

Straße

PLZ/ Ort

Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb

E-Mail (wichtig für kurzfristige Infos und weitere Veranstaltungshinweise)

Telefon

Telefax

Mobil (Für kurzfristige Änderungen zu Ihrer Veranstaltung)

Übernachtung von

bis

Mit meiner Unterschrift erkenne ich die rechts stehenden Teilnahmebedingungen an.

Datum

Unterschrift

Teilnahmegebühr 490,00 €

Alle Preise zzgl. Mehrwertsteuer. Der Rechnungsbetrag ist voll von der Steuer abzugsfähig, wenn bezahlt.

Die Teilnahmegebühr enthält

Seminargebühr, umfangreiche Seminarunterlagen, Tagungsgetränke, Kaffeepausen, Mittagessen, sowie ein Teilnehmerzertifikat.

Teilnahmebedingungen

Anmelden können Sie sich mit dem nebenstehenden Anmeldeformular (gegebenenfalls kopieren). Nach der Anmeldung erhalten Sie Ihre Anmeldebestätigung und eine Rechnung. Durch die Anmeldung entsteht ein rechtsgültiger Vertrag. Bei Nichterscheinen des Teilnehmers bzw. einer Abmeldung innerhalb von 21 Kalendertagen vor der Veranstaltung wird die gesamte Teilnahmegebühr fällig. Es ist jederzeit möglich, kostenfrei eine Ersatzperson zu benennen. Der Veranstalter behält sich Referentenwischen Themenänderungen vor. Mit Ihrer Unterschrift geben Sie Ihre Einwilligung, dass Bilder, die auf der Veranstaltung von Ihnen gemacht werden, veröffentlicht werden dürfen.

Hinweis zum Datenschutz

Das Praktikerforum verwendet Ihre Angaben zur Vertragsdurchführung. E-Mail-Adresse nutzen wir nur mit ausdrücklicher Einwilligung für werbliche Zwecke, im gewerblichen Bereich. Selbstverständlich können Sie der Verwendung Ihrer personenbezogenen Daten für Zwecke der Werbung jederzeit widersprechen. Wenden Sie sich hierzu einfach an u. g. Adresse oder E-Mail: info@pfa-arbeitsrecht.de.

Sie haben noch fragen?

Wir helfen Ihnen gerne weiter!

Mail: info@pfa-arbeitsrecht.de

Tel: (+49) 2234 / 69 45 25 Fax: (+49) 2234 / 69 43 45

Organisation und Durchführung

PfA Praktikerforum Arbeits- und
Wirtschaftsrecht GmbH
Zur Mühle 2-4
50226 Frechen
Sitz der Gesellschaft ist Frechen
Amtsgericht Köln, HRB 53619



Einfach den QR-
Code scannen und
Online anmelden!

