



Last-Minute-Seminare

Seminare zu besonders günstigen Konditionen!

Mit diesem Service bieten wir Ihnen in regelmäßigen Abständen eine Auswahl von Seminarveranstaltungen an, die sich durch besonders **kleine Teilnehmergruppen** auszeichnen. Sie profitieren also zweifach: einmal durch den **besonders niedrigen „Last-Minute-Preis“** und zum anderen durch den kleinen Teilnehmerkreis, der eine besonders starke Konzentration auf die Interessenschwerpunkte der Teilnehmer und ein Eingehen auf die individuellen Fragestellungen ermöglicht.

Den "**Last-Minute-Preis**" erhalten diejenigen Teilnehmer, die zum Zeitpunkt der Aufnahme eines Seminars in die Last-Minute-Liste noch nicht für das Seminar reserviert oder fest angemeldet waren. Wir würden uns über viele „Kurzentschlossene“ unter Ihnen freuen. Eine Teilnahme an diesen Last-Minute-Seminaren lohnt sich auf jeden Fall für Sie!

Dieses Mal bieten wir Ihnen folgende Seminarveranstaltungen an:

-20%

-25%

Aktuelle Last Minute Seminare im Überblick

- | | |
|---|-----------------|
| >> Low Performer: Der rechtssichere Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern in der betrieblichen Praxis
Donnerstag, dem 14. September 2017, in Frankfurt a.M. im Holiday Inn Airport | € 330,00 |
| >> Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Praxis
Donnerstag, den 14. September 2017, in Frankfurt am Main im Holiday Inn Airport | € 330,00 |
| >> Das neue Entgelttransparenzgesetz
Donnerstag, den 14. September 2017, in Köln im art'otel cologne | € 330,00 |
| >> Befristung, Teilzeit, Elternzeit und Elterngeld nach neuestem Recht
Donnerstag, den 21. September 2017, in Hamburg im Holiday Inn Hamburg | € 330,00 |
| >> Update Arbeitsrecht für Praktiker
Di / Mi, den 26. und 27. September 2017, in Heidelberg im Marriott Hotel Heidelberg | € 900,00 |

Low Performer: Der rechtssichere Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern in der betrieblichen Praxis (Arbeitsrechtliche Instrumente und Handlungsmöglichkeiten)

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Erscheinungsformen und Ursachen für Leistungs- und Verhaltensdefizite

- Definitionen und begriffliche Abgrenzungen
- Indikatoren: Häufige Fehlzeiten, „innere Kündigung“, Leistungsabfall, Kundenbeschwerden
- Ursachen: Überforderung, Fehlbesetzung, Krankheit, altersbedingte Leistungsminderung, betriebliche Gründe, Qualifikationsmängel

Identifizierung von Schlecht- und Minderleistungen in der betrieblichen Praxis

- Leistungspflicht im Arbeitsverhältnis
- Wann liegt ein arbeitsrechtlich relevantes Leistungsdefizit vor?
- Anforderungsprofile, Messung von Arbeitsergebnissen, Arbeitsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer - Wie Sie Mitarbeiter sicher einschätzen können
- Abgrenzung: Fehlende Leistungsfähigkeit/fehlende Leistungsbereitschaft - „will nicht“ vs. „kann nicht“
- Kontrolle der Leistung (Zulässigkeit und Grenzen der Leistungsüberwachung), Arbeitnehmerdatenschutz, Mitbestimmung des Betriebsrates

Das Kritikgespräch mit Low Performern: Korrektur und Motivation

- Verhaltensänderungen fördern und bewirken; Potentiale richtig einschätzen
- Zielkorridore definieren und durch konkrete Zielvereinbarungen oder Anweisungen umsetzen
- Umgang mit Widerständen
- Diskriminierungsverbote des AGG beachten
- Absprachen, Maßnahmen, Ergebnisse rechtssicher protokollieren
- Gefahren des „Angst-Dopings“ - Auf dem Weg zum Burn Out

Arbeitsrechtliche Instrumente und personalorientierte Maßnahmen

- Entgeltminderung wegen Minderleistung und Schadenersatz wegen Schlechtleistung sowie Widerruf übertariflicher Leistungen?
- Leistungsabhängige Vergütungsmodelle
- Abgruppierung: Korrektur unrichtiger Eingruppierung
- Teams verändern / Umsetzung auf einen anderen leistungsgerechten/qualifikationsgerechten Arbeitsplatz
- Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement (auch: Gesundheitsprävention)
- Personalentwicklungsmaßnahmen: Anlernen, qualifizieren und fortbilden

Richtige Abfassung der Abmahnung bei Leistungsmängeln

- Begriff und Rechtsgrundsätze der Abmahnung, Alternativen
- Form, Inhalt und Zeitpunkt der Abmahnung
- Besserungs-, Reaktionsfrist und Geltungsdauer
- „Entwertung“ der Warnfunktion bei gehäuften Abmahnungen

Rechtssichere Trennung bei anhaltenden Leistungs- und Verhaltensmängeln

- Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrag als Alternative zur Kündigung
- Änderungs- oder Beendigungskündigung?
- Anwendbarkeit der personen- oder verhaltensbedingten Kündigung?
- Low Performer bei betriebsbedingten Kündigungen (Leistung in der Sozialauswahl)
- Kündigungsrechtliche Besonderheiten: Abgestufte Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers und Beachtung der aktuellen BAG-Rechtsprechung
- Anhörung des Betriebsrates

Geschützte Personenkreise

- Arbeitnehmer mit Behinderungen, Gleichgestellte, Schwerbehinderte, Betriebsratsmitglieder
- Ältere Mitarbeiter (altersbedingte Leistungsdefizite)

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, insbes.

- Versetzung (§§ 95 Abs. 3, 99 BetrVG)
- Ab-/Umgruppierung (§ 99 BetrVG)
- Rechtssichere Anhörung des Betriebsrats bei Kündigungen nach § 102 BetrVG

Zum Thema:

Nicht jeder Arbeitnehmer arbeitet immer so gut, wie er es könnte und sollte. Um in Zeiten des globalen Wettbewerbs erfolgreich zu sein, ist aber ein Unternehmen mehr denn je auf leistungsstarke und motivierte Mitarbeiter angewiesen. Nicht ohne Grund geraten deshalb sog. „Low Performer“ verstärkt in den Mittelpunkt. Unstreitig dürfte die Tatsache sein, dass es in vielen Unternehmen Mitarbeiter gibt, die konstant schlecht arbeiten und daher erhebliche Kosten verursachen. Auch der Anspruch des Unternehmens, eine konsequente Leistungsorientierung zu verfolgen, kann ernsthaft nicht in Frage gestellt oder aufgegeben werden, da das Leistungsprinzip eine Notwendigkeit wirtschaftlichen Handelns ist. Doch der korrekte Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern verlangt eine differenzierte, sorgfältige und vor allem auch eine gerichtsfeste Lösung dieses heiklen Problems. Aus diesem Grund ist die Devise „up or out“ verfehlt und unangebracht. Zudem hat die BAG-Rechtsprechung inzwischen durch mehrere wegweisende Urteile rechtliche Standards und Schranken vorgegeben, die in der betrieblichen Praxis nicht unberücksichtigt bleiben dürfen. In diesem Seminar lernen Sie als Personalverantwortliche, Führungskräfte sowie Personal- und Betriebsräte Formen der Leistungsmängel von Arbeitnehmern kennen, die auf Dauer für ein Unternehmen nicht zu akzeptieren sind. Für Führungskräfte wie auch für Personal- bzw. Betriebsräte ist es dabei schwierig, angemessen und arbeitsrechtlich korrekt zu handeln. Insbesondere muss nämlich die Frage geklärt werden, wann überhaupt ein arbeitsrechtlich relevantes Leistungsdefizit vorliegt. Neben den Möglichkeiten zur Identifizierung von Schlecht- und Minderleistungen werden Ihnen die Referenten auch verschiedene arbeitsrechtliche Instrumente und personalorientierte Maßnahmen beim Umgang mit Low Performern vermitteln. Hierzu zählt zunächst das Kritikgespräch mit leistungsschwachen Mitarbeitern, das im konkreten Fall strukturiert vorzubereiten und möglichst in Form von konkreten Zielvereinbarungen oder Anweisungen umzusetzen ist. Dabei müssen unbedingt die Diskriminierungsverbote beachtet werden, die das AGG festgelegt hat. Eine ganz wesentliche Entschärfung des brisanten Themas erreichen Sie als Arbeitgeber und Führungskraft schon dadurch, dass Sie möglichst frühzeitig den Personal- bzw. Betriebsrat in Ihre Entscheidungen einbinden. Dies betrifft z.B. Fragen der Versetzung des Mitarbeiters auf einen anderen Arbeitsplatz, Maßnahmen im Zuge eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, aber auch die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung und Fortbildung des betroffenen Mitarbeiters.

Sollten trotz dieser präventiven Maßnahmen die Leistungs- und Verhaltensmängel der betroffenen Mitarbeiter anhalten, bleiben Ihnen die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten der Abmahnung und Kündigung, ggf. auch der Abschluss von Aufhebungs- bzw. Abwicklungsverträgen als Alternative. Doch gerade bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gibt es Stolpersteine und Fallstricke, auf die Sie die Referenten im Einzelnen hinweisen.

Eine Kündigung muss in der Regel durch die Abmahnung vorbereitet werden. Das Seminar zeigt Ihnen, wie Sie eine Abmahnung bei Schlecht- und Minderleistungen rechtssicher und wirkungsvoll umsetzen. Vor allem gilt es, grobe Formfehler zu vermeiden oder durch mehrmaliges (unnötiges) Abmahnen eine „Entwertung“ dieser arbeitsrechtlichen Sanktion zu bewirken. Auch bei der Frage, welche Kündigungsform bei konstanten Leistungs- und Verhaltensmängeln in Frage kommt (Anwendbarkeit der verhaltens- oder personenbedingten Kündigung) erhalten Sie in dem Seminar praxisorientierte Hinweise und Empfehlungen. So stellen Ihnen die Referenten Schritt für Schritt dar, wie Sie sich rechtssicher von leistungsschwachen Mitarbeitern trennen können. Sie vermitteln Ihnen das unverzichtbare Fachwissen, das selbstverständlich die kündigungsrechtlichen Besonderheiten für Low Performer umfasst.

Ein professionelles Trennungsmanagement schließt heute in jedem Fall die aktive Beteiligung des Personal- bzw. Betriebsrats ein, der auf diesem Gebiet ohnehin weitreichende Mitbestimmungsrechte hat. Darüber hinaus empfiehlt es sich auch, mit den betroffenen Arbeitnehmern faire Personal- und Trennungsgespräche zu führen, die einvernehmliche Lösungen anstreben und die langwierige Arbeitsgerichtsprozesse vermeiden.

Da die Kündigung wegen Leistungs- oder Verhaltensdefiziten eine für die Betroffenen sehr einschneidende Maßnahme ist, werden selbstverständlich auch die rechtlichen Gestaltungsspielräume und Grenzen unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des BAG dargestellt.

Ihr Nutzen

- ✓ Sie erhalten einen Überblick über die Möglichkeiten zur Identifizierung von Leistungsdefiziten in der betrieblichen Praxis.
- ✓ Sie erfahren, welche arbeitsrechtlichen Instrumente und personalorientierte Maßnahmen es bei leistungsschwachen Mitarbeitern gibt.
- ✓ Sie wissen, wie man sich von Low Performern rechtssicher trennt und welche Alternativen es zur Kündigung gibt.
- ✓ Sie kennen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit leistungsschwachen Mitarbeitern.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Praxis

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Grundlagen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

- Die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien als Grundlage des Gesetzes
- Übersicht über die einzelnen gesetzlichen Regelungen des neuen AGG
- Anwendungs- und Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Diskriminierungsmerkmale und ihre Definition

- „Rasse“, ethnische Herkunft, Behinderung, Alter, Religion und Weltanschauung, Geschlecht und sexuelle Identität

Formen der Diskriminierung

- Unmittelbare Benachteiligung
- Mittelbare Benachteiligung
- Belästigung, sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung

Zulässige unterschiedliche Behandlung

- Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters
- Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen
- Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion
- Positive Maßnahmen, zwingende Anforderungen der Tätigkeit

Besondere öffentlich rechtliche Pflichten im Umgang mit Schwerbehinderten und Gleichgestellten

- §§ 81 - 84 SGB IX: Von der Stellensuche bis zur Prävention

Rechte der Arbeitnehmer und Rechtsfolgen unzulässiger Diskriminierung

- Beschwerderecht
- Abhilfeanspruch
- Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers
- Maßregelungsverbot
- Schadensersatz/Schmerzensgeld
- Entschädigung bei einer Nichteinstellung
- Entschädigung bei Benachteiligungen durch kollektivrechtliche Vereinbarungen
- Bemessung der Entschädigung - Welche Elemente sind maßgeblich?

Die neuen gesetzlichen Organisationspflichten des Arbeitgebers

- Erforderliche Maßnahmen, auch vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung treffen
- Durchführung von Schulungen der Mitarbeiter zur Unterbindung und Vorbeugung von Diskriminierung
- Unterbindung der Benachteiligung, z.B. durch Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung
- Haftung des Arbeitgebers für Handlungen Dritter
- Bekanntmachungs-, Aufklärungs- und Hinweispflichten
- Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle

Der rechtssichere Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden und Diskriminierungstatbeständen

- Das Beschwerderecht der Arbeitnehmer
- Die gesetzliche Pflicht nach dem AGG zur Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle
- Das Beschwerdeverfahren
- Beschwerderechte der Arbeitnehmer und Prüfungspflichten des Arbeitgebers
- Frühzeitige Wahrnehmung von Diskriminierungsgefahren
- Vermeidung von rufschädigenden Prozessen und Kampagnen durch umsichtiges Beschwerdemanagement

Neue Aufgaben sowie Rechte und Pflichten des Betriebsrats beim AGG

- Überwachung der Einhaltung des AGG
- Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat nach § 13 AGG
- Der rechtssichere Umgang mit Diskriminierungstatbeständen und -beschwerden
- Beteiligungsrechte bei Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen
- Beteiligungsrechte bei Arbeitsentgelt, Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung
- Klagerecht bei groben Pflichtverletzungen des AGG
- Unterlassungsanspruch und Informationsrechte
- Beantragung von Ordnungs- und Zwangsgeld
- Anspruch auf bestimmte Maßnahmen des AGG
- Überprüfung und Anpassung von Betriebsvereinbarungen

Besonders interessante Urteile zum AGG

- AGG und Kündigung, AGG und Geschlechterquote in Führungspositionen, aktuelle Auswahl

Zum Thema:

Mit dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** gehen zahlreiche einschneidende Veränderungen des bisherigen Arbeitsrechts einher. Erheblichen **Einfluss** nimmt das Gesetz dabei nicht nur auf die Gestaltung nahezu aller Personalmaßnahmen, sondern **auch auf die tägliche Arbeit von Führungskräften**.

Da sie als direkte Kontaktpersonen der Mitarbeiter in der Regel auch Ansprechpartner bei Diskriminierungsbeschwerden sind, kommt den **Führungskräften bei der Risikovermeidung, der Sicherstellung von diskriminierungsfreien Arbeitsbedingungen und beim wirkungsvollen Schutz des Unternehmens vor ungerechtfertigten Klagen eine besondere Bedeutung** zu. So obliegt es zumeist den Führungskräften, im Falle eines Diskriminierungsvorwurfs eine erste **Einschätzung und Risikoerwägung** vorzunehmen und **die nach dem AGG drohenden Rechtsfolgen für das Unternehmen durch ein umsichtiges Beschwerdemanagement zu minimieren**. Zudem ist es Aufgabe der Führungskräfte, mögliche Problemquellen und Diskriminierungstatbestände so früh wie möglich zu erkennen und zu beseitigen, um imageschädigende Gerichtsprozesse und unkalkulierbare Prozessrisiken für das Unternehmen bereits im Vorfeld zu verhindern.

In dem speziell auf Führungskräfte zugeschnittenen 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 und anhand zahlreicher Praxisbeispiele verdeutlicht.

Anhand zahlreicher konkreter Beispielfälle aus der Praxis werden die Teilnehmer für relevante **Diskriminierungstatbestände sensibilisiert und bekommen wirkungsvolle Maßnahmen und Führungsstrategien zu deren Vermeidung, Früherkennung und Behebung** aufgezeigt.

Zudem werden den Teilnehmern wirksame Lösungs- und Gestaltungsansätze für eine **diskriminierungsfreie Ausübung der eigenen Führungsarbeit sowie Maßnahmen zum Schutz vor ungerechtfertigten Diskriminierungsvorwürfen** vorgestellt.

Sie erhalten zunächst einen kompakten und praxisorientierten Überblick über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und seine Anwendungsbereiche. Sie erfahren, welche Diskriminierungsmerkmale es gibt und werden vertraut gemacht mit den verschiedenen Formen und Arten von Diskriminierungstatbeständen nach dem neuen AGG.

Sie lernen rechtssicher abzuschätzen, wann tatsächlich ein arbeitsrechtlicher Diskriminierungstatbestand vorliegt und welche Rechtsfolgen zu erwarten sind.

Ebenso erfahren Sie, wann eine Ungleichbehandlung dennoch zulässig ist und wie sie begründet werden muss. Mit Hilfe vieler Praxisfälle werden die **Teilnehmer für diskriminierungsrechtliche Risiken sensibilisiert**. Weitere Themen dieses Seminars sind unter anderem:

Welches Verhalten am Arbeitsplatz muss zukünftig vorbeugend unterbunden werden? Wann liegt nach dem AGG eine Benachteiligung vor? Wann liegt überhaupt eine Belästigung vor? Wie soll ein Vorgesetzter konkret verfahren, wenn ihm ein Fall von Belästigung bekannt wird? Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es gegen denjenigen, der benachteiligt oder belästigt?

Die versierten Referenten werden Ihnen auf all diese Fragen konkrete und praktikable Antworten geben. Sie zeigen mögliche Gegenmaßnahmen und wirkungsvolle Strategien auf. Es werden konkrete Handlungsempfehlungen gegeben, um mit zukünftig auftretenden Situationen rechtssicher umgehen zu können.

Sie erhalten zudem umfangreiche Hinweise, Checklisten, Hilfen und Muster-Anleitungen zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Betriebes. Zugleich bekommen Sie fundierte Strategieanweisungen für einen umfassenden Schutz im Vorfeld von Rechtsstreitigkeiten.

Das neue Entgelttransparenzgesetz

- Gut vorbereitet ab 01.07.2017 Risiken vermeiden -

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Neue Arbeitgeberpflichten und Arbeitnehmerrechte

- Ziele des Gesetzgebers
- Transparenz und Verbot von Entgeltbenachteiligung
- Inkrafttreten und Übergangsfristen
- Anwendungsbereich des Gesetzes

Individueller Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers

- Reichweite des Anspruchs
- Umfang des Anspruchs
- Formelle Voraussetzungen und Ablauf
- inhaltliche Anforderungen an das Auskunftsverlangen

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
- Schutz vor Veröffentlichung und Weitergabe der Vergleichsgehälter

Vergleichbarkeit von Arbeit

- Was ist „gleiche Arbeit“?
- Was ist „vergleichbare Arbeit“?

Machtzuwachs des Betriebsrats

- Anwachsen von Informationen beim Betriebsrat / Personalrat
- Umfang der zulässigen Nutzung der Vergütungsinformationen beim Betriebsrat
- Datenschutzrechtliche Grenzen für 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. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz war dabei ein wesentlicher Schritt.

Auch sonst werden die Regelungen zur Gleichbehandlung vergleichbarer Arbeitnehmer ausgeweitet – so zuletzt auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, mit der Neuformulierung des „Equal Pay“-Grundsatzes für Leiharbeitnehmer.

Das vollkommene neue Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), das **bereits beschlossen** ist und vermutlich am **01.07.2017 in Kraft tritt**, enthält hier ein neues **geschlechtsbezogenes Entgeltgleichheitsgebot**, sowie ein **Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Entgeltbenachteiligung** wegen des **Geschlechts**. Beides haben **Arbeitgeber** künftig **zu beachten**.

Seine Hauptwirkung wird das EntgTranspG allerdings durch die **Entgelttransparenz** erreichen, die es erzielen soll. 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

Das neue Entgelttransparenzgesetz

- Gut vorbereitet ab 01.07.2017 Risiken vermeiden -

über **25**
JAHRE PFA GmbH
Seminare | Training | Schulung | Beratung

Seminaranmeldung für bitte ankreuzen

- Donnerstag, den 14. September 2017,**
in Köln im art'otel cologne
- Donnerstag, den 21. September 2017,**
in Hamburg im Lindner Hotel Am Michel
- Donnerstag, den 19. Oktober 2017,**
in München im Novotel München City
- Mittwoch den 25. Oktober 2017,**
in Frankfurt am Main im Holiday Inn Airport
- Dienstag, den 14. November 2017,**
in Berlin im Victor's Residenz Hotel Berlin
- Donnerstag, dem 07. Dezember 2017,**
in Dresden im Hilton Hotel an der Frauenkirche

- Donnerstag, den 14. Dezember 2017,**
in Hannover im MERCURE Hotel Hannover City
- Dienstag, den 16. Januar 2018,**
in Düsseldorf im Hotel Derag Livinghotel Düsseldorf
- Donnerstag, den 25. Januar 2017,**
in Frankfurt am Main im Holiday Inn Airport
- Dienstag, den 30. Januar 2018,**
in Köln im art'otel cologne
- Dienstag, den 06. Februar 2018,**
in Stuttgart im Pullman Hotel Fontana

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

Teilnehmergebühr 430,00 €

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

Die Teilnehmergebühr 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 Referentenwie 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!



Befristung, Teilzeit, Elternzeit und Elterngeld nach neuestem Recht

Erfahren Sie das Wichtigste zu:

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen

- Befristung mit und ohne Sachgrund
- Schriftformerfordernis in der Praxis
- "Formfallen" beim Abschluss und bei der Verlängerung von befristeten Verträgen
- **Vorsicht: Zuvor-Beschäftigung bei der Befristung ohne Sachgrund – Der Wind dreht sich wieder !**
- Folgen unzulässiger Befristung
- *Hier: Zwangspensionierung wegen tarifvertraglicher Altersgrenzen, wiederholte Vertretung und Haushaltsbefristung*
- **Stichwort: Kettenverträge - Institutioneller Missbrauch**
- Besonderheit: Befristung bei älteren Arbeitnehmern
- Kündigung während der Befristung
- Informationspflicht des Arbeitgebers
- Arbeitsgerichtsprozess: Klagefrist, Beweislast usw.
- Beteiligung des Betriebsrats bei Abschluss und Beendigung befristeter Arbeitsverträge

Teilzeitarbeit im Betrieb

- *Formen der Teilzeitarbeit*
- Anspruch auf Verringerung oder Erhöhung der Arbeitszeit
- Fristen und Geltendmachung von Teilzeitarbeit
- Ablehnungsrecht des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen
- Diskriminierungsverbot
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats
- Durchsetzungsmöglichkeiten vor Gericht (ggf. auch im Eilverfahren)
- Aktuelle Rechtsprechung

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

- *Anspruchsvoraussetzungen*
- *Form und Frist*
- *Bezugszeitraum, Verlängerungsmöglichkeiten*
- *Auskunftspflichten*
- **Elterngeld und Elterngeld Plus**
- *Aufteilung des Anspruchs unter den Eltern*
- *Beanspruchung der Partnermonate*
- *Erforderlichkeit der Zustimmung des Arbeitgebers*
- *Teilzeittätigkeit während der Elternzeit*
- *Kündigungsschutz während der Elternzeit*
- *Rückkehr aus der Elternzeit*

Mutterschutzgesetz

- Voraussetzungen, Dauer und Fristen
- Beschäftigungsverbote, Kündigungsverbote, Leistungen

Pflegezeitgesetz

- Voraussetzungen, Dauer und Fristen
- Beginn und Ende des Sonderkündigungsschutzes
- Sozialversicherungsrechtliche Absicherung
- Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Familienpflegezeitgesetz

- Voraussetzungen, Dauer und Finanzierung
- Beginn und Ende des Sonderkündigungsschutzes

Zum Thema:

Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverträge sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Den Arbeitgebern gibt die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen **mehr Flexibilität** bei der Personalplanung. Arbeitnehmer erhalten über ein befristetes Arbeitsverhältnis die Chance auf den beruflichen Einstieg oder Neueinstieg. Möglich ist **Teilzeitarbeit in allen Berufsgruppen**, auch bei qualifizierten Tätigkeiten und leitenden Positionen unabhängig von Alter oder Geschlecht. Befristete Arbeitsvertragsverhältnisse sowie die Beschäftigung in Teilzeit stellen demnach heutzutage keine Besonderheit mehr dar. In der Praxis herrschen jedoch oft frappierende Unkenntnis und Unsicherheit über die korrekte Anwendung der speziellen Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Auch die höchstrichterliche Rechtsprechung auf diesem Gebiet wird eher beiläufig zur Kenntnis genommen.

Daher werden Sie im ersten Teil dieses Seminars umfassend mit den Problemen des befristeten Arbeitsvertrages vertraut gemacht. Betriebsräte sollten in der Lage sein, ihre Kollegen korrekt darüber zu informieren, wann und in welcher Form eine Klage vor dem Arbeitsgericht gegen eine vermeintlich oder tatsächlich unwirksame Befristung erhoben werden muss. Personalverantwortliche müssen die formellen und materiellen Hürden bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages kennen, um kostenträchtige Fehler zu vermeiden. Alle Beteiligten müssen zur Wahrung ihrer Rechte nicht nur über die **aktuelle Gesetzeslage**, sondern natürlich auch über die **neueste Rechtsprechung der Arbeitsgerichte** umfassend und zeitnah informiert sein. Das Bundesarbeitsgericht ist von seiner bisherigen Rechtsprechung zur sogenannten Zuvor-Beschäftigung abgewichen und eröffnete damit den Arbeitsvertragsparteien neue Möglichkeiten. Aber Vorsicht: gerade dreht sich der Wind. Hier ist der aktuelle Stand von entscheidender Bedeutung für die Personalarbeit.

Außerdem werden die **neuen Entwicklungen** zur Zulässigkeit von Zwangspensionierungen wegen tarifvertraglicher Altersgrenzen, der Wirksamkeit von befristeten Arbeitsverträgen wegen wiederholter Vertretung und der Wirksamkeit von Haushaltsbefristungen vorgestellt.

Der **Anspruch auf Teilzeit**, insbesondere während und nach der Elternzeit, hat in den Unternehmen erheblich an Bedeutung gewonnen. Denn immer häufiger wird in Betrieben die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestellt, eine Frage, die fast zwangsläufig mit der Reduzierung der Arbeitszeit verbunden ist. Daher werden in diesem Seminar auch alle Fragen rund um das Thema "Teilzeit" ausführlich behandelt. Personalverantwortliche und Betriebsräte müssen über die **Anspruchsvoraussetzungen**, aber auch über die Möglichkeiten des Arbeitgebers Bescheid wissen, dieses Begehren aus betrieblichen Gründen abzuwehren. Insbesondere den Begriff "betriebliche Gründe" wird von den Referenten anhand von Praxisfällen konkretisiert werden.

In diesem Zusammenhang werden den Arbeitgebern und den Personalabteilungen auch umfassende **Aufklärungs- und Beratungspflichten** auferlegt. Bei Verstößen gegen Mitwirkungspflichten müssen Arbeitgeber mit einer empfindlichen Schadenersatzpflicht rechnen.

Einen **Anspruch auf Elternteilzeit** haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Hierzu hat der Gesetzgeber mit dem Elterngeld Plus zum 01.01.2015 Änderungen geschaffen, die die Gestaltung der Elternzeit noch flexibler machen soll. Darüber wird selbstverständlich ausführlich informiert. Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei Teilzeit, befristeten Verträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen. Daher vermittelt diese Veranstaltung Personalern und Betriebsräten nicht nur das erforderliche Wissen auf dem neuesten Stand im rechtssicheren Umgang mit Befristung und Teilzeit. Die Seminarteilnehmer erhalten zudem auf der Grundlage der aktuellen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sowie der Gesetzeslage einen **umfassenden und kompakten Überblick über die Eltern- und Pflegezeit**. Dabei wird selbstverständlich die neue Familienpflegezeit mit den gesetzlichen Änderungen ab 01.01.2015 nicht fehlen..

Mit Recht wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie vollständig und sachlich fehlerfrei unterrichtet werden, insbesondere nicht zuletzt über schlichte Formalien, die bei der Anwendung der Eltern- wie auch Pflege- oder Familienpflegezeit zu beachten sind. So etwa, welche Anspruchsvoraussetzungen oder Fristen zu erfüllen sind und welche Modelle der Betrieb für den beruflichen Wiedereinstieg vorsieht.

Bei den Referenten dieser Veranstaltung handelt es sich um erfahrene Praktiker des Arbeitsrechts, die den Teilnehmern nicht nur ihr eigenes Wissen vermitteln, sondern ihnen auch die Gelegenheit bieten werden, eigene aktuelle Probleme ihres Betriebs zu thematisieren.

Seminaranmeldung für bitte ankreuzen

- Donnerstag, den 21. September 2017,**
in Hamburg im Holiday Inn Hamburg
- Dienstag, den 10. Oktober 2017,**
in Stuttgart im Pullman Hotel Fontana
- Mittwoch, den 15. November 2017,**
in Berlin im Victor's Residenz Hotel Berlin
- Mittwoch, dem 06. Dezember 2017,**
in Düsseldorf im Lindner Airport Hotel
- Donnerstag, dem 11. Januar 2018,**
in Dresden im Hilton Hotel an der Frauenkirche

- Mittwoch, den 07. Februar 2018,**
in Mannheim im Mercure Am Friedensplatz
- Donnerstag, den 15 März 2018,**
in München im Novotel München City
- Donnerstag, den 19. April 2018,**
in Köln im art'otel cologne
- Dienstag, den 15. Mai 2018,**
in Karlsruhe im Schlosshotel Karlsruhe

Anmeldeformular

bitte ausfüllen und 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

Teilnehmergebühr 430,00 €

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

Die Teilnehmergebühr enthält

Tagungsgetränke, Kaffeepausen, Snacks zu den Kaffeepausen, das Mittagessen, die umfangreichen Seminarunterlagen, sowie ein Teilnehmerzertifikat.

Teilnahmebedingungen

Anmelden können Sie sich mit dem nebenstehenden Anmeldeformular (gegebenenfalls kopieren). Nach der Anmeldung erhalten Sie Ihre Anmeldebestätigung und 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 Referenten wie 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

Ihre Daten werden für die interne Weiterbearbeitung Ihrer Buchung verwendet. Darüber hinaus werden sie für Zwecke der postalischen oder digitalen Werbung für unsere Veranstaltungen genutzt. Selbstverständlich können Sie der Verwendung Ihrer personenbezogenen Daten für Zwecke der Werbung jederzeit widersprechen. Wenden Sie sich hierzu einfach an u. g. Adresse oder schreiben Sie uns eine Mail an info@pfa-arbeitsrecht.de.

Sie haben noch fragen?

Wir helfen Ihnen gerne weiter!

@ seminare@pfa-arbeitsrecht.de

☎ (+49)0 22 34 / 69 45 25

Organisation und Durchführung

PFA Praktikerforum Arbeits- und
Wirtschaftsrecht GmbH
Zur Mühle 2-4
50226 Frechen

Sitz der Gesellschaft ist Frechen
Amtsgericht Köln, HRB 53619

 QR-Code scannen
und Online anmelden!



Auf den neuesten Stand gebracht! Update Arbeitsrecht für Praktiker

Aktuelle Gesetzesänderungen und die wichtigsten Urteile aus der Rechtsprechung

Erfahren Sie das Wichtigste zu:



- Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Änderung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) - und jetzt?
- Rentenpaket und Flexi-Rente
- Update zum Mindestlohngesetz
- Reform des Mutterschutzgesetzes
- Die neue EU Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) - Auswirkungen auf die betriebliche Praxis
- Bestandsaufnahme: 10 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Die geänderte Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zu § 159 SGB III hinsichtlich der Sperrzeitneutralität von Aufhebungsverträgen (Stand 12/2016)
- Das Entgeltgleichheitsgesetz kommt!
- Das Bundesteilhabegesetz - Neue Regeln für die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter seit dem 01.01.2017
- Aktuelles zu Einstellung und Arbeitsvertrag; neues zur Befristung von Arbeitsverhältnissen, Teilzeit, Elternzeit und Elterngeld
- Neues zur Vergütung und Sonderzahlungen und aktuelles zur Arbeitszeit und dem Urlaubsrecht
- Neue Rechtsprechung zur Krankheit des Arbeitnehmers und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Aktuelles zur Reichweite des Direktionsrechts und zur Versetzung
- Wichtige Entwicklungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Neueste Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht und zur betrieblichen Mitbestimmung

Zum Thema:

Kein Gebiet, ist derart **starken sowohl gesetzlichen als auch richterrechtlichen** geprägten - Veränderungen und Wandlungen unterworfen, wie das Arbeitsrecht. Die **zahlreichen gerade vollzogenen** oder **in naher Zukunft anstehenden Neuregelungen**, zeigen dies erneut.



So etwa **die Reform des AÜG und des Mutterschutzes, die neue EU Datenschutz-Grundverordnung die Änderungen beim Arbeitsschutz, das Rentenpaket und die Flexi-Rente**, sowie das geplante **Entgeltgleichheitsgesetz** - um nur einige zu nennen.

Weiterhin sind eine Vielzahl **neuerer Entscheidungen des BAG und der Arbeitsgerichte** sowohl **im Individual- als auch im Kollektivarbeitsrecht** ergangen, die für **die tägliche Arbeit in der Personalpraxis** von großer **Wichtigkeit** sind. Ihre **Kenntnis ist unerlässlich**, da eine fehlerfreie, verantwortungsvolle Personalarbeit und Interessenvertretung, nur durch ihre zeitnahe Berücksichtigung und Umsetzung, sichergestellt werden kann. Daher sind alle Personalverantwortlichen, Führungskräfte und Betriebsräte gehalten, **zügig Ihre vorhandenen arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Kenntnisse** auf den neuesten Stand zu bringen. So lassen sich **gravierende** - nicht selten mit erheblichem (kostenmäßigen) Aufwand verbundene - **Fehlentscheidungen vermeiden**.

Das Seminar wendet sich somit an **Arbeitgeber, Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Betriebs- und Personalräte**, die sich **komprimiert und praxisnah** über die **aktuellen Rechtsprechung und Gesetzgebung** informieren möchten.

Unsere versierten **Arbeitsrechtsspezialisten** machen Sie mit allen gesetzlichen Neuregelungen und den wichtigsten neuen Urteilen aus der Rechtsprechung vertraut. Dies selbstverständlich immer mit Blick auf ihre praktischen Relevanz für die Betriebspraxis. Dieses 2. tägige Seminar konzentriert sich auf das **Wesentliche** und **garantiert überschaubare kleine Lerngruppen**.

Bleiben Sie **„up-to-date“** um Ihre tägliche Personalarbeit und Interessenvertretung sowie auch Ihre zukünftigen Aufgaben rechtssicher und erfolgreich erfüllen zu können

Allgemeine organisatorische Hinweise:

Teilnehmerkreis



Das Seminar richtet sich an Arbeitgeber, Führungskräfte, HR Professionals, Leiter und Mitarbeiter der Personal- und Rechtsabteilungen, Personalverantwortliche, Personalreferenten sowie an Personal- und Betriebsräte. Die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse sind **gem. § 37 Abs. 6 BetrVG / § 46 Abs. 6 BPersVG erforderlich**.

Last Minute Anmeldung

PfA GmbH

Postfach 4132

50217 Frechen

Fax: 0 22 34 / 69 43 45

E-Mail: info@pfa-arbeitsrecht.de



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

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

Anmeldung zum Seminar

Titel	Seminar Nr.
Termin	Ort

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

Die Teilnehmergebühren enthalten

Seminargebühr, umfangreiche Seminarunterlagen, Tagungsgetränke, Kaffeepausen, Snacks zu den Pausen, 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 Referenten- wie 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



Für weitere Informationen
zu den Seminaren, einfach
QR-Code einscannen!

