



Über Geld spricht man jetzt!

Teil 1 - Willkommen im Kurs



## Alle Informationen zu unserem Online-Kurs für Ihr Unternehmen!

### **Entgelttransparenzgesetz verstehen. Umsetzen. Sicher anwenden!**

Der Online-Kurs, der mit Ihrem Unternehmen wächst.

Das Entgelttransparenzgesetz stellt viele Unternehmen vor Fragen: rechtlich, organisatorisch und kommunikativ.

Unser praxisnaher Online-Kurs liefert Ihnen nicht nur Antworten, sondern eine dauerhaft wachsende Wissenssammlung inklusive persönlicher Unterstützung.

#### **Das Herzstück des Kurses: Der Fachbereich (ca. 1,5 Stunden)**

In diesem zentralen Modul erhalten Sie einen kompletten Überblick von A bis Z:

- verständliche Erklärung aller relevanten Begrifflichkeiten
- Einordnung des Entgelttransparenzgesetzes
- konkrete Praxisbeispiele
- Umsetzung im Unternehmen: rechtssicher, realistisch, effizient
- typische Fehler vermeiden und Handlungssicherheit gewinnen

Ideal für die Geschäftsführung, HR, Führungskräfte und Verantwortliche.

Mehr als ein Online-Kurs: Eine wachsende Wissensplattform

Der Kurs endet nicht nach dem ersten Durchlauf, er entwickelt sich kontinuierlich weiter:

- Bonuskapitel (laufend ergänzt)
- Inhalte aus Kooperationen mit:
  - Softwareanbietern
  - Fachanwälte für Arbeitsrecht
- aktuelle Einordnungen, neue Perspektiven und praxisrelevante Updates

Alles, was neu entsteht, fließt direkt in den Kurs ein, ohne Mehrkosten

## **12 Monate persönliche Begleitung inklusive!**

Zusätzlich erhalten Sie ein Jahr lang monatliche Live-Sessions:

- exklusive monatliche Zoom-Veranstaltung  
(mit anschließender Zusammenfassung aller relevanten Informationen per Mail)
  - Aktuelles zum Entgelttransparenzgesetz
  - mit offener Fragerunde
  - gemeinsames Besprechen konkreter Fälle
  - Austausch mit anderen Teilnehmern
  - praxisnahe Lösungen statt Theorie
- 
- 3 Stunden individueller Support (je 6 x 30 Minuten) einfach buchbar über einen Termin-Link

So entsteht echte Sicherheit in der Anwendung!

### **Ihre Vorteile auf einen Blick:**

- ✓ verständlich & praxisnah erklärt
- ✓ rechtliche Einordnung durch Experten
- ✓ stetig wachsende Inhalte
- ✓ persönliche Unterstützung über 12 Monate
- ✓ nachhaltiger Mehrwert für Ihr Unternehmen

Unser Anspruch: Wir glauben nicht an starre Online-Kurse.

Wir stehen für nachhaltige, kontinuierliche Weiterentwicklung und echte Unterstützung.

Sie haben Fragen? Wir sind gerne für Sie da.

☎ 0561 – 4994 3076

🕒 Montag bis Freitag | 8:00 – 17:00 Uhr

oder Sie buchen sich einen passenden Termin: **termine-stefanschulz.de**

Wir freuen uns auf Ihre Fragen und eine erfolgreiche Umsetzung.

Michaela & Stefan Schulz

**Unseren Online-Kurs bieten wir Ihnen für  
890 Euro netto an.**

# **Folgende Inhalte erwarten Sie:**

## **1. Teil: Willkommen im Kurs**

Im ersten Teil erhalten Sie eine klare Orientierung zum Entgelttransparenzgesetz und erfahren, warum Transparenz heute ein entscheidender Erfolgsfaktor für Unternehmen ist. Sie lernen den rechtlichen Rahmen kennen, welche Pflichten auf Sie zukommen und warum insbesondere kleine und mittlere Unternehmen keinen Grund zur Sorge haben müssen. Gleichzeitig zeigen wir Ihnen, wie Sie das Gesetz strategisch nutzen, um Sicherheit zu gewinnen, faire Strukturen zu schaffen und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

## **2. Teil: Begriffe im Überblick**

Hier schaffen wir Ordnung im Thema Entgelttransparenz und klären die zentralen Begriffe, die für eine faire und erklärbare Vergütung entscheidend sind. Sie erfahren, was Entgelt wirklich bedeutet, wie Arbeit objektiv bewertet wird und warum es dabei um Stellen, nicht um Personen, geht. Zudem zeigen wir, wie Vergleichsgruppen entstehen, woran Diskriminierung erkannt wird und warum saubere Strukturen der Schlüssel zu Sicherheit, Vertrauen und Nachvollziehbarkeit sind.

## **3. Teil: Warum für KMUs das Gesetz eine echte Chance ist**

Jetzt wechseln wir die Perspektive: weg von Bürokratie, hin zu echtem Nutzen für kleine und mittlere Unternehmen. Sie erfahren, wie das Entgelttransparenzgesetz Ihnen hilft, gewachsene Strukturen zu ordnen, Konflikte zu vermeiden und Führungskräfte zu entlasten. Gleichzeitig zeigen wir, wie Transparenz zum Wettbewerbsvorteil wird, für Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung und ein modernes Arbeitgeberimage.

## **4. Teil: Arbeitsbewertungen verstehen und meistern**

In diesem Teil steigen wir in das Herzstück des Entgelttransparenzgesetzes ein: die objektive Arbeitsbewertung. Sie lernen, was „gleichwertige Arbeit“ wirklich bedeutet, warum es dabei nicht um Personen oder Jobtitel geht und wie Aufgaben, Verantwortung und Anforderungen nachvollziehbar bewertet werden. Ziel ist es, ein klares, faires und rechtssicheres Fundament zu schaffen, auf dem Vergütung erklärbar und dauerhaft tragfähig wird

## **5. Teil: Mindestkriterien und Arbeitsbewertungen erstellen**

Nun geht es ganz konkret in die Umsetzung: Sie erstellen Schritt für Schritt Ihre eigenen Mindestkriterien und leiten daraus eine objektive Arbeitsbewertung ab. Anhand praxisnaher Tabellen zeigen wir, wie Mindest- und Maximalanforderungen definiert werden und wie daraus belastbare Punktespannen für Stellen entstehen. Alle gezeigten Übersichten und Tabellen stellen wir Ihnen als bearbeitbare Vorlagen zum Download zur Verfügung, sodass Sie diese individuell anpassen, erweitern und für Ihr Unternehmen weiterentwickeln können.

## **6. Teil: Vergleichsgruppen und Gehaltsbänder**

Hier führen wir die Arbeitsbewertung konsequent weiter und schaffen Ordnung in die Ergebnisse. Sie lernen, wie aus Punktwerten logische Vergleichsgruppen entstehen und warum dabei nicht Berufe, sondern gleichwertige Arbeit miteinander verglichen wird. Darauf aufbauend zeigen wir, wie transparente Gehaltsbänder entwickelt werden, die Fairness schaffen, Gehaltsgespräche erleichtern und dauerhaft rechtliche Sicherheit bieten

### **6.1 Teil: Vergleichsgruppen in kleinen Unternehmen**

In diesem Teil zeigen wir, wie Vergleichsgruppen auch in kleinen und sehr kleinen Unternehmen sinnvoll und rechtssicher gebildet werden. Sie erfahren, warum Unternehmensgröße keine Rolle spielt, wie Vergleichbarkeit über Arbeitswerte statt Jobtitel entsteht und wie Datenschutz dabei gewahrt bleibt. Der Fokus liegt auf klaren Punktlogiken, nachvollziehbaren Strukturen und einer Argumentation, die Ruhe, Transparenz und Sicherheit ins Team bringt.

## **7 Teil: Entgeltkriterien auf Personenebene**

Nun schlagen wir die Brücke von der bewerteten Stelle zur konkreten Person. Sie lernen, wie Mitarbeitende sachlich und nachvollziehbar in ein bestehendes Punktesystem eingeordnet werden, nicht nach Gefühl, sondern anhand klarer Kriterien und aktueller Anforderungen. So entsteht eine transparente Verbindung zwischen Arbeitswert, individueller Ausprägung und Gehalt, die Entscheidungen erklärbar macht und Gehaltsgespräche deutlich erleichtert.

## **8 Teil: Mitarbeiterkommunikation**

Weiter geht es damit Entgelttransparenz verständlich und wertschätzend zu kommunizieren. Sie lernen, wie Sie Arbeitswertgruppen, Gehaltslogiken und Entwicklungsmöglichkeiten sachlich erklären, ohne Vergleiche zwischen Personen zu ziehen. Ziel ist es, Gespräche souverän zu führen, Vertrauen aufzubauen und aus einem sensiblen Thema ein wirksames Führungsinstrument zu machen.

## **9 Teil: Entgelttransparenz im Recruiting**

In diesem Teil zeigen wir, wie Entgelttransparenz bereits im Recruiting zum strategischen Vorteil wird. Sie erfahren, welche neuen Rechte Bewerbende haben, wie Gehaltsangaben rechtssicher und flexibel gestaltet werden und warum offene Kommunikation im Bewerbungsprozess Zeit, Kosten und Diskussionen spart. Gleichzeitig lernen Sie, wie transparente Gehaltsbänder Ihre Arbeitgebermarke stärken und von Anfang an die passenden Talente anziehen.

## **10 Teil: Auskunftsrecht, Informations- und Berichtspflicht**

Hier geht es um die praktischen Abläufe rund um Auskunftsrechte und Informationspflichten im Unternehmen. Sie erfahren, welche Informationen Mitarbeitende ab 2026 verlangen können, welche Fristen gelten und wie Vergleichsgruppen dabei rechtssicher genutzt werden. Ziel ist es, klare Prozesse zu schaffen, Anfragen souverän zu beantworten und Transparenz ohne unnötigen administrativen Aufwand umzusetzen.

## **11 Teil: Gemeinsame Entgeltbewertung (Joint Pay Assessment)**

Jetzt erklären wir, was hinter der gemeinsamen Entgeltbewertung steckt und wann sie für Unternehmen verpflichtend wird. Sie erfahren, welche Schwellenwerte und Auslöser das Verfahren aktivieren und warum es mit erheblichem Aufwand, Kontrollverlust und Reputationsrisiken verbunden ist. Gleichzeitig zeigen wir, wie saubere Arbeitsbewertung, klare Strukturen und frühzeitige Korrekturen dafür sorgen, dass dieses Verfahren für Sie reine Theorie bleibt

## **12 Teil: Schadensersatz und Sanktionen**

In diesem Teil geht es um die rechtlichen Konsequenzen bei Verstößen gegen die Entgelttransparenz und vor allem darum, wie Sie diese souverän vermeiden. Sie erfahren, was Beweislastumkehr, Schadensersatz und mögliche Sanktionen konkret bedeuten und warum fehlende Strukturen zum Risiko werden. Gleichzeitig zeigen wir, wie Arbeitsbewertung, Dokumentation und klare Gehaltslogiken Ihr Unternehmen wirksam schützen und Ihnen Sicherheit in jeder Situation geben.

## **Abschluss und Ausblick**

Abschließend fassen wir die zentralen Erkenntnisse des Kurses zusammen und geben Ihnen einen klaren Fahrplan für die Umsetzung bis 2026 an die Hand. Sie gewinnen Sicherheit, wie Sie Arbeitsbewertung, Vergütung, Kommunikation und Ihre Mitarbeiterbindung und Gewinnung nachhaltig miteinander verbinden. Gleichzeitig zeigen wir, wie laufende Updates und regelmäßige Live-Sprechstunden Sie auch künftig begleiten, damit Entgelttransparenz für Ihr Unternehmen ein dauerhafter Wettbewerbsvorteil bleibt.

## **Weitere Inhalte kommen regelmäßig hinzu.....**

**Hier können Sie den Kurs buchen:**

**[ueber-geld-spricht-man-jetzt.info/online-kurs/](https://ueber-geld-spricht-man-jetzt.info/online-kurs/)**

