



Info-Brief - November 2020

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kollegen und Kolleginnen,
ein letzter Info-Brief im Jahr 2020 mit neuen Entscheidungen im Arbeitsrecht und einem Überblick zu den neuen Entwicklungen zu Bereitschaftszeiten. Dazu erreichen uns vermehrt Anfragen zur Unterscheidung von Telearbeit, Homeoffice und mobiler Arbeit und der Geltung bestehender Betriebsvereinbarungen in diesen Bereichen. Mit zunehmender Dauer der „Corona-Sondersituation“ kommt dem auch im Homeoffice zu beachtenden Arbeits- und Gesundheitsschutz insbesondere unter Anwendung der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel immer größere Bedeutung zu. Daher haben wir mit CAIDAO ein Beratungsformat entwickelt, das am Ende des Info-Briefs vorgestellt wird.

Wie schon seit mehr als 25 Jahren auch ein paar Kernpunkte zum Reise- und Vereinsrecht von unserer Kollegin Angelika Küper. Besonders gefragt in diesen schwierigen Zeiten!

Machen wir das Beste aus dieser besonderen Zeit und bleiben für die Zukunft optimistisch, dass wir uns bald wiedersehen und dies nicht nur per Video.

Mit herzlichen Grüßen
Team Thannheiser

Als PDF steht der Info-Brief zum kostenlosen Download bereit:
<http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html>

KBR-Sitzung auch als Präsenzsitzung zulässig

ArbG Berlin 07.10.2020 - 7 BVGa 12816/20

Das Gericht hat per einstweiliger Verfügung entschieden, dass einem Konzernbetriebsrat durch den Arbeitgeber die Durchführung einer Konzernbetriebsratssitzung als Präsenzsitzung nicht verboten werden kann.

Begründet wird dies damit, dass es für ein Verbot keine gesetzliche Grundlage gibt. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz entscheidet der Vorsitzende des KBR über die Einberufung der Sitzung, den Sitzungs-ort und damit auch über die Frage, ob eine Sitzung in Form einer Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werde. Zwar sind durch die Neuregelung des § 129 BetrVG Sitzungen in Form einer Video- oder Telefonkonferenz möglich, aber beispielsweise anstehende geheim durchzuführende Wahlen, sind damit nicht möglich.

Die einzuhaltende Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung und die Durchführung der Sitzung unter Beachtung und Einhaltung der Verordnung liegt in erster Linie im Verantwortungsbereich des Konzernbetriebsrates selbst und seiner/seines Vorsitzenden.

Leiharbeitnehmern vor Stammarbeitnehmer kündigen

LArbG Köln 02.09.2020 - 5 Sa 295/20, 5 Sa 14/20

Das LArbG Köln hat entschieden, dass die betriebsbedingte Kündigung von Stammarbeitnehmern unwirksam ist, wenn der Arbeitgeber Leiharbeitnehmer beschäftigt. Dies gilt, wenn mit den Leiharbeitnehmern nicht ein schwankendes, sondern ständig vorhandenes (Sockel-) Arbeitsvolumen abgedeckt wird. In diesem Fall bestehen für die zu kündigenden Beschäftigten alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten und eine betriebsbedingte Kündigung ist unwirksam.

Leiharbeiter, die fortlaufend beschäftigt werden, sind nach Ansicht des Gerichts nicht als Personalreserve zur Abdeckung von Vertretungsbedarf im Unternehmen eingesetzt. Da immer wieder (unterschiedliche) Arbeitnehmer in einem absehbaren Umfang ausfielen, ist kein schwankendes, sondern ein ständig vorhandenes (Sockel-) Arbeitsvolumen vorhanden. Folge ist, dass die gekündigten Beschäftigten auf den Arbeitsplätzen der Leiharbeiter weiterbeschäftigt werden können. Diese sind als freie Arbeitsplätze anzusehen.

Rechtzeitige Einladung mit Tagesordnung zur Sitzung

BVerwG 5. Senat 15.05.2020 - 5 P 5/19

Immer wieder ein Thema in den Gremien. Ob Personalrat oder Betriebsrat ist in diesem Fall gleich, weil die Formulierungen in den in den gesetzlichen Regelungen identisch sind. Die Mitteilung der Tagesordnung muss **rechtzeitig** erfolgen. Die Tagesordnung kann ihren Informations- und Vorbereitungszweck nur vollständig erfüllen, wenn gewährleistet ist, dass die Mitglieder des Personalrats zeitlich die Möglichkeit haben, sich auf die Beschlussfassung vorzubereiten, meint das BVerwG.

Aber dann kommt leider keine konkrete Frist sondern folgende Aussage:

„Wann die Mitteilung der Tagesordnung als rechtzeitig anzusehen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls, insbesondere der Anzahl der Tagesordnungspunkte sowie von Umfang und Bedeutung der jeweils anstehenden Angelegenheiten ab.“ Also je mehr Tagesordnungspunkte und je schwieriger oder umfangreicher die Themen, um so früher ist einzuladen. Meine Daumenregel ist: Drei Arbeitstage vor der Sitzung.

Rechtzeitige Einladung von Ersatzmitgliedern zur Sitzung

BVerwG 5. Senat 15.05.2020 - 5 P 5/19

Die rechtzeitige Mitteilung der Tagesordnung ist ebenso wie die rechtzeitige Ladung zur Sitzung Voraussetzung für eine wirksame Beschlussfassung der Personalvertretung. Wie oben gezeigt, müssen die PR-Mitglieder rechtzeitig über die Inhalte der Sitzung informiert werden. Das BVerwG stellt in dieser Entscheidung nun auch fest, dass dieser Anspruch auch für Ersatzmitglieder gilt.

Denn der Zweck der rechtzeitigen Einladung mit Tagesordnung ist es, die Mitglieder und **Ersatzmitglieder** der Personalvertretung vor Beginn der Sitzung in ausreichender Weise über die Beratungsgegenstände zu informieren.

Aber die gute Nachricht ist, dass ein diesbezüglicher Mangel nur dann zur Unwirksamkeit der in der Sitzung gefassten Beschlüsse führt, wenn er rechtzeitig geltend gemacht wird. Dieses „rechtzeitig“ bezieht sich auf den Sitzungsverlauf. Wer den Mangel der rechtszeitigen Einladung nicht zu Beginn der Sitzung vorbringt, kann damit später nicht durchdringen.

Keine Über-/Unterordnung von GPR zu PR

BVerwG 5. Senat 15.05.2020 - 5 P 5/19

Nochmal das BVerwG vom Mai diesen Jahres: „Für doppelmandatierte Mitglieder zweier Personalvertretungen löst der Zugang der ersten Ladung die Teilnahmepflicht des Mitglieds für die Sitzung aus, die Gegenstand dieser Ladung ist und begründet damit dessen rechtliche Verhinderung in Bezug auf eine zeitgleich stattfindende Sitzung der anderen Personalvertretung.“

Also keine freie Auswahl des PR-Mitglieds, das zugleich GPR-Mitglied ist, an welcher Sitzung es teilnehmen möchte. Das ist streng und m.E. nicht haltbar. Es sehe verschiedene Konstellationen, bei denen die/der Betroffene frei entscheiden können muss, an welcher Sitzung sie/er teilnimmt. So könnten die Themen von unterschiedlicher Wichtigkeit sein. Oder sie/er ist Mitglied in einem Ausschuss des anderen Gremiums und hat dort zu berichten. Oder das andere Gremium wäre nicht beschlussfähig, wenn sie/er

nicht teilnimmt. Die/der Betroffenen übt zwei Ehrenämter aus und entscheidet bei gleichzeitigen Sitzungen, an welcher sie/er teilnimmt.

35,3 Millionen Euro Bußgeld wegen Datenschutzverstößen bei H&M

Hamburgische Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit - 01.10.2020

Der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (HmbBfDI) hat wegen der Überwachung von mehreren 100 Mitarbeitern des H&M-Servicecenters in Nürnberg durch die Center-Leitung einen Bußgeldbescheid in Höhe von 35.258.707,95 Euro gegen H&M erlassen.

Mindestens seit dem Jahr 2014 kam es bei einem Teil der Beschäftigten zu umfangreichen Erfassungen privater Lebensumstände. Entsprechende Notizen wurden auf einem Netzlaufwerk dauerhaft gespeichert. Nach Urlaubs- und Krankheitsabwesenheiten – auch kurzer Art – führten die vorgesetzten Teamleader einen sog. "Welcome Back Talk" durch.

Der Datenschutzbeauftragte sieht in diesem Fall eine schwere Missachtung des Beschäftigtendatenschutzes am H&M-Standort Nürnberg. Das verhängte Bußgeld sei dementsprechend in seiner Höhe angemessen.

Bereitschaftszeiten

Rund um den Bereitschaftsdienst gibt es immer wieder arbeitsrechtliche Fragen. Ein Überblick:

Bereitschaftsdienste erlauben dem Arbeitgeber, Beschäftigte innerhalb einer kurzen Frist zur Arbeitsaufnahme abzurufen. Bei der Feuerwehr, Polizei oder im Gesundheitsbereich sind solche Dienste unerlässlich, aber auch in anderen Bereichen halten sich Beschäftigte für einen Arbeitseinsatz bereit. Die Regelungen im ArbZG sind dünn und die Rechtsprechung hat die Auslegung übernommen.

Das LAG Offenbach legte erst kürzlich dem EuGH die Frage vor, ob Bereitschaftszeit als Arbeitszeit gilt, wenn der Beschäftigte, wie in dem Fall ein Feuerwehrmann - vom Arbeitgeber angewiesen - im Falle eines Notrufs innerhalb von 20 Minuten seinen Dienst antreten muss. Bereitschaftszeiten, in denen Arbeitnehmer in kürzester Zeit einsatzbereit und mit vielen Einsätzen rechnen müssen, hat EuGH-Generalanwalt Giovanni Pitruzzella kürzlich als Arbeitszeit eingestuft (EuGH 06.10.2020 - C-344/19).

(Dazu: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~EuGH-entscheidet-ueber-Rufbereitschaft~>)

Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft

Die Zeit, während der sich Beschäftigte bereithalten, um kurzfristig die Arbeit aufnehmen zu können, wenn der Arbeitgeber sie auffordert, kann Bereitschaftsdienst sein, aber auch Rufbereitschaft oder Arbeit auf Abruf. Üblicherweise spricht man von Bereitschaftsdienst, wenn die/der Beschäftigte sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufhalten muss, um erforderlichenfalls unverzüglich seine Arbeit aufnehmen zu können.

Einseitige Anordnung?

Der Bereitschaftsdienst ist eine Sonderform der Arbeitszeit wie etwa Rufbereitschaft oder Überstunden. Daraus folgt, dass Bereitschaftsdienst vom Arbeitgeber nur angeordnet werden kann, wenn dies einzelvertraglich oder tariflich geregelt ist. Bei der Heranziehung zum Bereitschaftsdienst muss der Arbeitgeber gemäß § 106 GewO nach billigem Ermessen vorgehen. Dies führt in der Praxis insbesondere dazu, dass der Arbeitgeber entsprechende Dienste gleichmäßig unter den in Frage kommenden Beschäftigten verteilen muss. Zudem hat er auf betriebsärztlich attestierte gesundheitliche Einschränkungen beispielsweise für Nachtarbeit Rücksicht zu nehmen.

Arbeitszeitgesetz - Bereitschaftsdienst - Arbeitszeit

Die Zeit die Beschäftigte im Bereitschaftsdienst verbringen, zählt als Arbeitszeit im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbZG. Hierzu gehören auch passive Zeiten und Ruhezeiten innerhalb der Bereitschaft. Mit dieser uneingeschränkten Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit hat der Gesetzgeber die vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgenommene Auslegung des Begriffs der "Arbeitszeit" in das deutsche Recht übernommen.

Die Einordnung der Zeit in Bereitschaft ist jedoch häufig strittig. Wenn die/der Beschäftigte die Zeit der Bereitschaft in Rufbereitschaft verbringt, also nur zur Verfügung steht, aber ansonsten außerhalb des Arbeitsortes frei über seine Zeit bestimmen kann, handelt es sich auch nach EuGH-Vorgaben nicht um Arbeitszeit.

Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten

Da der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit anzusehen ist, muss der Arbeitgeber die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes beachten, vor allem die Höchstarbeitszeiten und die Ruhezeiten. Dies hat zur Konsequenz, dass bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden die Woche bei acht bis zehn Stunden täglicher Arbeit grundsätzlich nicht viel Zeit für Bereitschaftsdienst bleibt. Daher lässt das Arbeitszeitgesetz abweichend von den gesetzlichen Regelungen Ausnahmen zu, die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich auf tarifvertraglicher Grundlage zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt.

Ruhephasen innerhalb des Bereitschaftsdienstes können nicht als Ruhezeiten im Sinne des § 5 ArbZG gewertet werden. Das bedeutet für die betriebliche Praxis, dass auch nach einem Bereitschaftsdienst ohne Arbeitseinsatz grundsätzlich eine Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren ist.

Bereitschaftsdienst ohne Ausgleich (opt out)

Seit 2004 gibt es eine weitere Tariföffnungsklausel: Die sogenannte "Opt-out"-Regelung gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG i. V. m. Abs. 7 ArbZG. Diese erlaubt es den Tarif- und Betriebspartnern bei regelmäßigem Vorliegen von Bereitschaftsdienst in erheblichem Umfang, die Arbeitszeit ohne Ausgleich auf über acht Stunden werktäglich zu verlängern: Dies betrifft insbesondere den Krankenhausbereich, Rettungsdienste sowie Betreuungseinrichtungen mit Nachtbereitschaften, hier insbesondere Jugendhilfe, Behindertenhilfe oder Sozialpsychiatrie. Erforderlich ist eine Einwilligung der/des Beschäftigten.

Vergütung für Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst ist zwar Arbeitszeit im Sinne der arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen. Daraus folgt aber keine bestimmte Vergütungspflicht. Die Frage der Vergütung des Bereitschaftsdienstes ist von dessen arbeitszeitgesetzlicher Bewertung grundsätzlich unabhängig. In Tarif- und Arbeitsverträgen kann der Bereitschaftsdienst daher geringer vergütet werden als Arbeitsleistungen im Rahmen von Vollarbeitszeit.

Aber Bundesarbeitsgericht hat schon in seiner Entscheidung vom 29. Juni 2016 (Az. 5 AZR 716/15) festgestellt: Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für Bereitschaftsdienst. Damit muss die Vergütung für den Bereitschaftsdienst mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns erfolgen. Allerdings rechnet das BAG die Gesamtarbeits- und Bereitschaftszeit geteilt durch Monatsbruttogehalt.

Reiserecht

Rechte auch mit Rechtsanwalt durchsetzen

BGH X ZR 97/ 19

Ein Verbraucher flog mit seiner Familie in den Urlaub nach Kuba. Aufgrund einer Verspätung der Flüge kamen sie erst einen Tag später als ursprünglich geplant an. Die Fluggäste wurden von der Fluggesellschaft nicht über ihre Fluggastrechte bei Verspätung aufgeklärt. Deswegen beauftragte er einen Rechtsanwalt, um Schadensersatz geltend zu machen.

Die Fluggesellschaft verweigerte die Übernahme der Kosten. Der Bundesgerichtshof gab am Ende jedoch dem Verbraucher recht.

Beförderungsunternehmen müssen ihren Gästen gemäß der Fluggastrechteverordnung bei einer Verspätung von mindestens zwei Stunden schriftliche Informationen über deren Ausgleichsrechte aushändigen. Nach Ansicht des BGH muss der Reisende diese Informationen auch nicht erst anfordern, sondern muss die ausführlichen Hinweise über die Voraussetzungen und Höhe der ihm grundsätzlich zustehenden Ausgleichsansprüche auf Initiative des Unternehmens erhalten.

Die Hinweise haben den Zweck, den betroffenen Gast in die Lage zu versetzen, seine Ansprüche eigenständig und ohne anwaltliche Hilfe zu beurteilen. Sofern die Fluggesellschaft dieser Verpflichtung nicht oder nicht vollständig nachgekommen ist, ist nach Ansicht des BGH die Inanspruchnahme anwaltlicher Hilfe erforderlich. In diesem Fall seien die Kosten in angemessener Höhe zu ersetzen. Eine Ausnahme davon kann nur gelten, wenn der Gast seine Rechte auch ohne die Hinweise kenne.

Vereinsrecht

Mitgliederversammlung von Vereinen in Coronazeiten

Vereinssatzungen schreiben i.d.R. vor, dass einmal im Jahr eine Jahreshauptversammlung (Mitgliederversammlung) stattzufinden hat. Die Satzungen gehen davon aus, dass sich die Mitglieder an einem Ort treffen.

Der Gesetzgeber hat jedoch für 2020 eine Ausnahmeregelung erlassen, die aktuell bis zum 31. Dezember 2021 verlängert wurde. Diese ermöglicht den Vereinen einen gewissen Spielraum in der Durchführung, bis hin zur Absage. Die Ausnahmeregelung steht über der Vereinssatzung.

Um Schaden von den (ehrenamtlichen) Vorständen abzuwenden, beschloss die Bundesregierung, dass bis 31. Dezember 2020 Jahreshauptversammlungen auch außerhalb des vorgegebenen Zeitfensters stattfinden dürfen. Des Weiteren sind dieses Jahr auch Onlineversammlungen erlaubt und Beschlüsse im Umlaufverfahren.

Umlaufverfahren oder die Onlineversammlung:

Hier treffen sich die Mitglieder per Software wie Zoom, Gotomeeting und Webex. Was im ersten Moment als einfache Alternative zu einer Präsenzversammlung erscheint, hat ihre Tücken im Detail (z.B. geheime Abstimmungen). Außerdem sind die Kosten und der Aufwand für kleine Vereine oft nicht realisierbar.

Die Empfehlung des Landessportbundes Niedersachsen - <https://www.lsb-niedersachsen.de/> - lautet daher: „Wenn keine dringenden Entscheidungen anstehen und die Amtszeit des Vorstands im Jahr 2020 nicht abgelaufen ist oder abläuft, dann dürfte es unschädlich sein, die üblichen Tagesordnungspunkte wie Entgegennahme des Jahresabschlusses und des Kassenprüfberichts sowie Entlastung des Vorstands auf das kommende Jahr zu verschieben. In der Mitgliederversammlung 2021 können dann die Tagesordnungspunkte zusammengelegt und gemeinsam behandelt werden.“

[Quelle:] <https://www.kreiszeitung.de/lokales/niedersachsen/corona-verein-niedersachsen-jhv-jahreshauptversammlung-online-abstimmung-lsb-sportbun-ueber-8-d-mitglied-kreis-90086446.html>

Homeoffice zwischen „mobile work“ & Telearbeit Betriebsvereinbarungs-Check vor dem Hin- tergrund der neuen Gesetzeslage

Regelungen zum Homeoffice wurden während der Corona-Krise in vielen Betrieben mit heißer Nadel gestrickt. Im neuen Normal gilt es nun, sich im Regelbetrieb rechtlich korrekt und pragmatisch umzusetzen aufzustellen.

Das Thema **Homeoffice** ist nicht erst seit der Corona-Krise vielen Beschäftigten ein Anliegen. Auch wenn es keinen rechtlichen Anspruch darauf gibt, arbeiten in Zeiten der Corona-Pandemie faktisch immer mehr Beschäftigtengruppen auch von zuhause aus, weil die Unternehmen auch für sich darin Vorteile erkennen.

Durch die neue **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel** gewinnt Arbeits- und Gesundheitsschutz zusätzlich an Relevanz und rechtlicher Dringlichkeit auch bei mobiler Arbeit, denn die Arbeitsschutz-Regel konkretisiert die Anforderungen an Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber und beschreibt gleichzeitig den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, die die Arbeitgeber berücksichtigen müssen. Auch bei Homeoffice ist eine **Gefährdungsbeurteilung** rechtlich vorgeschrieben. Wenn es sich dabei um Telearbeit handelt, kommt die ArbStättVO zusätzlich zur Anwendung.

Auch das Thema **Datenschutz** im Homeoffice ist ein relevantes Regelungsthema auf der Grundlage des BDSG-neu und der EU DS-GVO.

Angebot

Auf Basis der neuen Rechtslage die eigene Position stärken.

Unser Angebot umfasst einen qualifizierten „Betriebsvereinbarungs-Check“ sowie einen darauf aufbauenden Tagesworkshop. Im vorgelagerten BV-Check werden die Regelungsabreden bzw. Betriebsvereinbarungen zur mobilen Arbeit im Unternehmen im Sinne der Mitbestimmung und vor dem Hintergrund des ArbSchG, von BDSG und der EU-DSGVO auf ihre Qualität hin überprüft und dazu eine nachvollziehbare Bewertung für den Betriebsrat verfasst. Diese Bewertung wird anschließend in einem Tagesworkshop erläutert, um den Betriebsrat für weitere abzuschließende bzw. anzupassende Betriebsvereinbarungen nachhaltig zu qualifizieren. Ziel des Workshops ist zudem, Betriebsräten die grundlegenden Anforderungen des Gesundheitsschutzes bei mobiler Arbeit und des Datenschutzes verständlich näher zu bringen und erste direkt umsetzbare Strategien für die tägliche Arbeit zu entwickeln.

Dabei liegt der Fokus nicht nur auf der Erfüllung der neuen gesetzlichen Vorgaben, sondern insbesondere auf der Stärkung der eigenen Verhandlungsposition bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen, die sich aus der Kombination von **Arbeitsschutzgesetz**, **EU-Datenschutz-Grundverordnung**, **Bundesdatenschutzgesetz** und **Betriebsverfassungsgesetz** ergeben.

Gerne erstellen wir Ihnen eine auf Ihre konkreten Bedarfe und Erwartungen zugeschnittene Workshop-Agenda.

Analyse der Betriebsvereinbarung	0,5 Beratertage
Vorbereitung & Durchführung Abstimmung, Folgeberatung	1,5 Beratertage
Pauschalhonorar CAIDAO/Thannheiser	4.000,- EUR zzgl. MwSt. und Reisekosten

Nehmen Sie Kontakt zu uns auf

Achim Thannheiser Thomas Steins
Rechtsanwalt Thannheiser & Koll. Geschäftsführer CAIDAO
rechtsanwalt@thannheiser.de thomas.steins@caidao.de



Team Thannheiser

Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Alexandra Borm

Rechtsanwältin

Volker Mischewski

Rechtsanwalt + Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Magali Schleifer

Rechtsanwältin

Silke Papke

Rechtsanwaltsfachangestellte

Josefa Günther

Rechtsanwaltsfachangestellte

Lisa-Marie Leiermann

Stud. Hilfskraft

Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490 - E-Mail: Rechtsanwalt@Thannheiser.de

www.thannheiser.de



Zusammenarbeit mit
Klaus Beckereit
Rechtsanwalt + Mediator

WERBUNG

Falls die Besprechungsräume nicht ausreichen:

<https://lister-räume.de>

DenkRaum-List
Training Tagung Seminar



■ RaumAngebot

- RaumPreise
- Grundriss
- RaumBilder
- Flyer
- Anfahrt
- Buchungsanfrage

Zentrale Schulungsräume in Hannover

Freundliche Seminarräume, Gruppenarbeitsräume und Besprechungs-räume in einem schön renovierten und ruhig gelegenen Lister Altbau mit grünen Hofgarten. Wenige Meter vom Lister Platz mit Blick auf die Eilenriede (ideal für den Mittagsspaziergang).

- Räume für Seminare, Workshops oder Schulungen 38 m² und 30 m² (bis 12 Personen mit Tischen, bis 30 TN nur bestuhlt) sowie
- Gruppenarbeitsräume oder Besprechungsräume (19 m² bzw. 25 m²) stehen zur Verfügung.
- Großes Foyer mit Garderobe, Internetkaffee, Küche und Toiletten.
- Überdachter Raucherbereich draußen im Hof.
- Gartennutzung - Stühle mit Polster und Tisch unter großer Kastanie.

Seminare Meeting Workshop

Preise

Seminarräume jeweils pro Tag (8:30 bis 17:30 Uhr) pauschal ohne Tagungsgetränke incl. MWSt.

Zu anderen Zeiten nach Absprache buchbar.

Nötige Materialien, W-LAN, Wandtafel, Flipchart, Beamer sind inbegriffen (HD-Beamer gegen Aufpreis).

Raum 1 mit ca. 30 m ² (12 TN m. Tisch - eng 15 TN)	109,00 €
Raum 2 mit ca. 38 m ² (8 TN m. Tisch - eng 10 TN)	109,00 €
(Teil des Raumes durch Pfeiler als Sitz-/Arbeitsecke nutzbar)	
Raum 3 mit ca. 19 m ² (max. 4 TN m. Tisch)	59,00 €
Raum 4 mit ca. 25 m ² (max. 6 TN m. Tisch)	79,00 €
Komplettpaket (A) für alle Räume	- 25 %
Komplettpaket (B) für Raum 1 oder 2 UND Raum 3 oder 4	- 15 %
Tagungspauschale "flatrate" (Bio-Kaffee, Tee, Kräutertees, Wasser, Bionade, Cola, Obst und Schoko/Kekse oder Joghurt pro Person und Tag)	12,00 €
Tagungspauschale "mini" (Bio-Kaffee, Tee, Kräutertee, Wasser mit u. ohne Kohlensäure pro Person und Tag)	7,50 €

Achtung: Bei Nutzung über 18:00 Uhr hinaus, müssen wir einen Zuschlag von 50 % der jeweiligen Raumkosten berechnen.

Die Vermietung erfolgt grundsätzlich nicht am Wochenende. Ausnahmen können angefragt werden.

Tagungspauschale (Getränke und Kaffeepause):

Fairtrade Bio-Kaffee, verschiedene Teesorten, Wasser mit und ohne Kohlensäure, Bionade, Cola (werden morgens hingestellt und sind in der Küche den ganzen Tag frei verfügbar).

Frisches Obst und Kekse und Überraschungssnacks (Schokolade einerseits, Joghurt andererseits) werden für eine Vormittags- und eine Nachmittagspause bereitgestellt.