



## Info-Brief - Januar 2021

Liebe Leserinnen und Leser,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Corona-Streitigkeiten sind vor den Arbeitsgerichten angekommen. In diesem Info-Brief haben wir ein paar - widersprüchliche - Beispiele aufgeführt. Dazu weitere Neuigkeiten aus dem Arbeitsrecht, die aktuelle Corona-Arbeitsschutzverordnung und nochmals unser Angebot zur Überprüfung von Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten, Homeoffice oder Tlearbeit in Zusammenarbeit mit CAIDAO.

Mit herzlichen Grüßen  
Team Thannheiser

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

### Corona-Arbeitsschutzverordnung des BMAS vom 21.01.2021

**Die Verordnung führt ab 27.01.2021 folgende Neuerungen ein  
- zunächst befristet bis zum 15.03.2021:**

- Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Beschäftigte sollen das Angebot annehmen, soweit sie können.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren und nach Möglichkeit durch die Verwendung von Informationstechnologie zu ersetzen.
- Es gelten strengere betriebliche Arbeitsschutzregelungen für Abstände und Mund-Nasen-Schutz:
  - Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m<sup>2</sup> zur Verfügung stehen.
  - In Betrieben ab zehn Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.
  - Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken zur Verfügung stellen, wenn betriebliche Räume von mehreren Beschäftigten genutzt werden, der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann oder bei der Tätigkeit mit einem erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist.
  - Die Beschäftigten werden durch die Verordnung verpflichtet die Masken zu tragen.

### **Bisherige Schutzmaßnahmen gelten weiter**

Zudem gelten die derzeitigen Arbeitsschutzregelungen uneingeschränkt weiter. Arbeitgeber sind gehalten, die Kontakte im Betrieb möglichst zu reduzieren. Dazu gehören die bereits angeordneten Maßnahmen:

- Betriebe müssen die Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 Metern zu anderen Personen gewährleisten, auch in Kantinen- und Pausenräumen.
- Wo Begegnungen stattfinden, müssen Beschäftigte Mund-Nasen-Schutz tragen, soweit dies möglich ist.
- In Sanitärräumen müssen Arbeitgeber auch Flüssigseife und Handtuchspender bereitstellen.
- Regelmäßiges Lüften muss gewährleistet sein.

### **Keine Pflicht für Beschäftigte zum Wechsel ins Homeoffice**

Eine umgekehrte Pflicht für Beschäftigte, ins Homeoffice zu wechseln, wenn sie dies nicht möchten, gibt es dagegen nicht. Grund hierfür ist laut BMAS zum einen, dass Arbeitgeber nicht auf den privaten Wohnraum des Beschäftigten, als ausgelagerte "Bürofläche", zurückgreifen können und dass das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung einer solchen Verpflichtung entgegensteht. Zum anderen gebe es zahlreiche weitere Sachgründe (kein geeigneter Bildschirmarbeitsplatz, räumliche Enge), die einer Verpflichtung entgegenstehen können.

Quelle: <https://www.bmas.de>

### **Anspruch auf Kinderkrankengeld wird verlängert werden**

Der Bundestag muss die gesetzliche Neuregelung noch beschließen, sie soll aber rückwirkend ab 05.01.2021 gelten.

Gesetzlich versicherte Eltern können dann pro Kind und Elternteil 20 statt 10 Tage Kinderkrankengeld beantragen, insgesamt bei mehreren Kindern maximal 45 Tage

Für Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch um 20 auf 40 Tage pro Kind und Elternteil, maximal bei mehreren Kindern auf 90 Tage.

- Anspruchsberechtigt sind gesetzlich versicherte, berufstätige Eltern, die selbst Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kind gesetzlich versichert ist. Voraussetzung ist auch, dass es im Haushalt keine andere Person gibt, die das Kind betreuen kann.
- Ist das Kind krank, muss der Betreuungsbedarf gegenüber der Krankenkasse mit einer Bescheinigung vom Arzt nachwiesen werden. Dafür wird die "Ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes" ausgefüllt.
- Muss ein Kind aufgrund einer Schul- oder Kitaschließung zu Hause betreut werden, genügt eine Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung.
- Die 20 bzw. 40 Tage können sowohl für die Betreuung eines kranken Kindes verwendet werden als auch für die Betreuung, weil die Schule oder Kita geschlossen bzw. die Präsenzpflcht aufgehoben oder der Zugang eingeschränkt wurde.
- Die Schule bzw. Kita muss nicht komplett geschlossen sein. Wenn die Präsenzpflcht in der Schule aufgehoben, der Zugang zur Kita eingeschränkt wurde oder nur die Klasse oder Gruppe nicht in die Schule bzw. Kita gehen kann, haben Eltern Anspruch.
- Der Anspruch besteht nicht parallel zum Anspruch auf Lohnersatzleistungen nach §56 des Infektionsschutzgesetzes. Wenn ein Elternteil Kinderkrankengeld beansprucht, ruht in dieser Zeit für beide Elternteile der Anspruch nach §56 des Infektionsschutzgesetzes.

Quelle: Pressemitteilung des BMG v. 12.01.2021

### **Die „bunte“ Arbeitsrechtsprechung in dieser Zeit:**

#### **Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes I**

ArbG Siegburg vom 16. Dezember 2020 - 4 Ga 18/20

Ob ein ärztliches Attest reicht, um ohne Maske im Betrieb oder im Homeoffice beschäftigt zu werden, hatte das Arbeitsgericht Siegburg zu entscheiden. Das Gericht meinte, dass der Arbeitgeber das Tragen einer Mund-Nasenbedeckung während der Arbeitszeit anordnen darf. Beschäftigte, die dies verweigern, muss er nicht beschäftigen – auch nicht im Homeoffice. Pauschale Atteste, die von der Maskenpflicht befreien, muss der Arbeitgeber **nicht** akzeptieren.

Der Kläger ist als Verwaltungsmitarbeiter im Rathaus beschäftigt. Der Arbeitgeber in den Räumlichkeiten des Rathauses das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung für Besucher und Beschäftigte an. Der Kläger legte ein Attest vor, das ihn ohne Angabe von Gründen von der Maskenpflicht befreite. Sein Arbeitgeber

wies ihn daraufhin an, ein Gesichtsvisier beim Betreten des Rathauses und bei Gängen über die Flure und in Gemeinschaftsräumen zu tragen. Der Kläger legte ein neues Attest vor, das ihn wiederum ohne Angabe von Gründen von der Pflicht zum Tragen von Gesichtsvisieren jeglicher Art befreite.

Das Arbeitsgerichts begründete seine Entscheidung damit, dass der Gesundheits- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter und Besucher des Rathauses das Interesse des Klägers an einer Beschäftigung ohne Gesichtsvisier oder Mund-Nase-Abdeckung überwiegt. Zudem bestünden Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Atteste. Ein solches Attest muss konkrete und nachvollziehbare Angaben enthalten, warum eine Maske nicht getragen werden könne, da der Kläger mithilfe der ärztlichen Bescheinigungen einen rechtlichen Vorteil für sich erwirken wolle, nämlich die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung zum Betreten des Rathauses ohne Maske. Ein Anspruch auf Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes hat das Gericht aus diesem Grund auch abgelehnt.

### **Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes II**

ArbG Berlin vom 15. Oktober 2020 - 42 Ga 13034/20

Das Arbeitsgericht Berlin hat in einem einstweiligen Verfügungsverfahren ebenfalls eine Pflicht zum Tragen eines vom Arbeitgeber bereitgestellten Mund-Nasen-Schutzes bestätigt. Eine Flugsicherheitsassistentin verlangte bei ihrer Tätigkeit am Flughafen, statt Mund-Nasen-Schutz einen Gesichtsschutzschirm zu tragen. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

Das Gericht ist der Ansicht, dass der Arbeitgeber treffe die Pflicht habe, die Beschäftigten und das Publikum am Flughafen vor Infektionen zu schützen. Ein Gesichtsvisier sei für den Schutz Dritter weniger geeignet als der vorgeschriebene Mund-Nasen-Schutz. Auch in diesem Fall hat die Klägerin nicht ausreichend glaubhaft gemacht, dass ihr das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar sei.

### **Kein Recht auf Homeoffice oder Einzelbüro wegen Corona**

ArbG Augsburg vom 7. Mai 2020 - Az: 3 Ga 9/20

Das Arbeitsgericht Augsburg hat eine Klage abgewiesen, mit der ein beschäftigter wegen des Risikos einer Corona-Infektion forderte, im Homeoffice oder in einem Einzelbüro arbeiten zu dürfen. Es ist der Ansicht, wenn der Arbeitgeber den Gesundheitsschutz im Büro durch Corona-Schutzmaßnahmen sicherstellt, ist er zu nicht verpflichtet, ein Einzelbüro zur Verfügung zu stellen. Auch eine Pflicht Homeoffice zu ermöglichen sah es nicht..

### **Recht auf Homeoffice oder Einzelbüro wegen Corona**

ArbG Berlin vom 10. August 2020 - 19 Ca 13189/19

Zwar besteht nach Ansicht des ArbG Berlin kein allgemeiner Anspruch auf eine Tätigkeit im Homeoffice, aber die mögliche Arbeit von zu Hause aus - bei vorhandenen technischen Voraussetzungen - steht einer Änderungskündigung zur Zuweisung an einen anderen Arbeitsort entgegen. Die stärkere Verbreitung des Arbeitens im Homeoffice aufgrund der Pandemie zeige, dass Arbeiten von zu Hause aus möglich sei.

### **Keine Mitbestimmung für Betrieb ohne Corona-Schutz-Konzept**

ArbG Hamm vom 4. Mai 2020 - Az: 2 BVGa 2/20

Ein Betriebsrat forderte die Betriebsschließung wegen fehlender Corona-Schutzmaßnahmen nach den Corona-Arbeitsschutzregeln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Das Gericht wies dies zurück, da der Betriebsrat bei einer fehlenden Vereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung keine Betriebsschließung verlangen könne.

Zum einen sieht das der Erlass des BMAS nicht vor und zum anderen seien die Regeln keine Maßnahme des Gesundheitsschutzes im Sinne des §§87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach dieser Vorschrift bestehe lediglich im Rahmen gesetzlicher und der Unfallverhütungsvorschriften.

### **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eines Krankenhauses bei Besuchskonzept**

LArbG Köln 22.01.2021 - 9 TaBV 58/20

Das LArbG Köln hingegen hat entschieden, dass der Betriebsrat bei der Ausgestaltung eines Besuchskonzepts für ein Krankenhaus während der SARS-CoV-2-Pandemie gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen hat.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus und hatte im Zuge der Corona-Pandemie ohne Beteiligung des bei ihr gebildeten Betriebsrats ein System zur Dokumentation des Zutritts und Aufenthalts betriebsfremder Personen auf dem Klinikgelände eingeführt.

Das LArbG meint, dass sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz auf Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden, die Rahmenvorschriften konkretisieren beziehen.

Entgegen der Ansicht des ArbG Hamm sieht es eine solche Rahmenvorschrift, die auch den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bezwecke, in § 5 Abs. 1 der Coronaschutzverordnung NRW. Besuche sind danach nur auf der Basis eines einrichtungsbezogenen Besuchskonzepts zulässig, das die Empfehlungen und Richtlinien des Robert-Koch-Instituts zum Hygiene- und Infektionsschutz umsetzt.

Entscheide sich das Krankenhaus für die Zulassung von Besuchen, treffe es die entsprechende Verpflichtung zum Gesundheitsschutz auch gegenüber seinen Beschäftigten. Für die Umsetzung der Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts bestehe – anders etwa als bei einer auf das Krankenhaus bezogen konkreten ordnungsbehördlichen Regelung – ein Gestaltungsspielraum, der das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eröffne.

### **Beteiligung des Betriebsrats bei Rückkehr der Mitarbeiter nach Lockdown**

ArbG Neumünster vom 28. April 2020 - 4 BVGa 3a/20

Nach dem ersten Lockdown wollten Arbeitgeber ihre Beschäftigten schnell wieder in die Betriebe holen. Bei der Wiedereröffnung müssen sie jedoch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates beim Arbeitsschutz, bei der Erstellung der Dienstpläne und bei der Kurzarbeit beachten. Wie weit diese reichen, hatte das Arbeitsgericht Neumünster zu beurteilen. Ohne Mitbestimmung darf der Arbeitgeber:

- Beginn und Ende der Arbeitszeiten an den einzelnen Werktagen sowie die Lage der Pausen innerhalb der Arbeitszeiten im Rahmen einer Personaleinsatzplanung nicht anordnen und/oder die Ableistung von Arbeitszeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dulden.
- Die in der Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit vereinbarte Kurzarbeit durch Anordnung gegenüber den in Kurzarbeit befindlichen Beschäftigten ändern bzw. die Änderung der vereinbarten Kurzarbeit durch die Beschäftigten dulden und/oder die Arbeitsleistung der Beschäftigten während der angeordneten und vereinbarten Kurzarbeit anweisen bzw. dulden.
- Die Arbeitsleistung/Tätigkeit der Beschäftigten anordnen und/oder dulden, solange und soweit mit dem Betriebsrat nicht die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen gemäß § 5 Abs. 1 ArbSchG, §§ 4, 8 Abs. 3 BioStoffV und der bestehenden Betriebsvereinbarung im Betrieb vereinbart und die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde oder eine Einigungsstelle die fehlende Einigung durch Beschluss (Spruch) nicht ersetzt hat.
- Die Arbeitsleistung der Beschäftigten anordnen und/oder die Erbringung der Arbeitsleistung dulden, solange und soweit der Betriebsrat nicht Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zur Abwendung und/oder Milderung der Ansteckungsgefahr mit dem SARS-Cov-2 (Coronavirus) auf

der Grundlage der Vorschläge des Betriebsrats, der Maßempfehlungen in der Gefährdungsbeurteilung des TÜV/Rheinlands vom 2. April 2020 und der Vorschläge im SARS-CoV-2-Arbeitschutzstandard des Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß § 3 Abs. 1 ArbSchG, § 8 Abs. 3 BioStoffV im Betriebe vereinbart oder eine Einigungsstelle die fehlende Einigung durch Beschluss (Spruch) nicht ersetzt hat.

### **Videoüberwachung von Corona-Schutzvorschriften**

ArbG Wesel vom 24. April 2020 - 2 BVGa 4/20

Eine Videoüberwachung im Betrieb ist nur in sehr engen rechtlichen Grenzen zulässig. Auch wenn sie zur Kontrolle der Einhaltung von Corona-Schutzvorschriften erfolgen soll, ändert dies nichts an den bekannten Grundsätzen. Das Arbeitsgericht Wesel gab daher dem Unterlassungsantrag eines Betriebsrats wegen fehlender Beteiligung im Kern statt.

Danach hat der Arbeitgeber es zu unterlassen, Bilder oder Videos von Beschäftigten, die mittels Kameras oder anderer technischer Systeme im Betrieb erzeugt werden, zu verarbeiten oder an Dritte zu übermitteln mit dem Zweck, Abstandsmessungen oder Abstandsüberwachung von Beschäftigten vorzunehmen, ohne dass zuvor mit dem Betriebsrat über die Einführung und Anwendung eine Einigung erzielt oder die fehlende Einigung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.

Ausnahmen können für Notfälle gelten oder wenn ein Sachverhalt vorliegt, der ausschließlich in der Person einer/eines beschäftigten liegt und keinen kollektiven Bezug hat.

### **Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit in der Coronakrise möglich**

ArbG Stuttgart vom 22. Oktober 2020 - 11 Ca 2950/20

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat die fristlose Änderungskündigung einer Beschäftigten für rechtswirksam erklärt. Diese hatte trotz eines coronabedingten erheblichen Arbeitsausfalls beim Arbeitgeber und bereits bewilligtem Kurzarbeitergeld eine Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit nicht unterzeichnen wollen.

### **Andererseits kein Kündigungsautomatismus wegen Corona**

ArbG Berlin vom 25. August 2020 - 34 Ca 6664/20, 34 Ca 6667/20, 34 Ca 6668/20

Die Erklärung, es habe einen starken Umsatzrückgang gegeben und man habe nicht anders auf denselben reagieren können, als eine Anzahl von Kündigungen auszusprechen, ist keine ausreichende Begründung zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung.

Gerade das mildere Mittel der Kurzarbeit ist davor anzuwenden.

### **Keine betriebsbedingten Kündigungen in der Coronapandemie bei Kurzarbeit**

ArbG Berlin vom 5. November 2020 - 38 Ca 4569/20

Das Arbeitsgericht Berlin hat in weiteren Entscheidungen festgestellt, dass allein ein Hinweis auf "Corona" oder auf einen pandemiebedingten Umsatzrückgang nicht ausreicht, um eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

Der Arbeitgeber muss vielmehr anhand seiner Auftrags- und Personalplanung im Einzelnen darstellen, warum nicht nur eine kurzfristige Auftragsschwankung vorliegt, sondern ein dauerhafter Auftragsrückgang zu erwarten ist.

Wird im Betrieb Kurzarbeit geleistet, spricht dies **gegen** einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf.

# 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](mailto:rechtsanwalt@thannheiser.de)    [thomas.steins@caidao.de](mailto: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

### **Silke Papke**

Rechtsanwaltsfachangestellte

### **Josefa Günther**

Rechtsanwaltsfachangestellte

### **Lisa-Marie Leiermann**

Stud. Hilfskraft

Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490

E-Mail: [Rechtsanwalt@Thannheiser.de](mailto:Rechtsanwalt@Thannheiser.de)

[www.thannheiser.de](http://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 m<sup>2</sup> und 30 m<sup>2</sup> (bis 12 Personen mit Tischen, bis 30 TN nur bestuhlt) sowie
- Gruppenarbeitsräume oder Besprechungsräume (19 m<sup>2</sup> bzw. 25 m<sup>2</sup>) 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 <sup>2</sup> (12 TN m. Tisch - eng 15 TN)	109,00 €
Raum 2 mit ca. 38 m <sup>2</sup> (8 TN m. Tisch - eng 10 TN)	109,00 €
(Teil des Raumes durch Pfeiler als Sitz-/Arbeitsecke nutzbar)	
Raum 3 mit ca. 19 m <sup>2</sup> (max. 4 TN m. Tisch)	59,00 €
Raum 4 mit ca. 25 m <sup>2</sup> (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 Überraschungsleckereien (Schokolade einerseits, Joghurt andererseits) werden für eine Vormittags- und eine Nachmittagspause bereitgestellt.