

Info-Brief – Juni 2024

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

endlich haben wir Zeit für einen neuen Info-Brief gefunden und geloben für die Zukunft Besserung. Auch unsere neue Homepage wird in Kürze online gehen. Für Euch schon mal ein Preview: <https://thannheiser.webflow.io/> Wie gefällt sie Euch? Was fehlt oder sollte geändert werden?

Wir freuen uns, dass der Stern uns als Arbeitsrechtskanzlei für Beschäftigte im Norden empfiehlt: [stern.de/kanzleien-2024](https://www.stern.de/kanzleien-2024).

Rechtlich bewegte uns in der letzten Zeit die Rechtsprechung zu AU-Bescheinigung und deren Beweiswert. Zum anderen stellen wir fest, dass es in Kündigungsschutzprozessen immer öfter um die Anrechnung eines Zwischenverdienstes geht. Betriebsverfassungsrechtlich ist die Wirkung einer Betriebsvereinbarung immer wieder Gegenstand von Gerichtsentscheidungen.

Euer
Team Thannheiser & Partner

Individuelles Arbeitsrecht

Erschütterung des Beweiswertes der AU-Bescheinigung I: Folgeerkrankung und Einheit des Verhinderungsfalls

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 13.6.2023 – 2 Sa 20/23

Die Klägerin war bis zum 16.1.2022 wegen einer Nervenerkrankung arbeitsunfähig erkrankt. Laut einer ärztlichen Bescheinigung war die Behandlung am 16.1.2022 abgeschlossen. Ab dem 17.1.2022 wurde ihr eine Arbeitsunfähigkeit (AU) wegen einer Chemo-Therapie gegen ein Hodgkin-Lymphom bescheinigt. Sie begehrte Entgeltfortzahlung ab dem 17.1.2022 für weitere 6 Wochen.

Dies lehnte das Gericht ab. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt. Ein wichtiges Indiz für das Vorliegen eines einheitlichen Verhinderungsfalls liegt regelmäßig dann vor, wenn sich an eine „erste“ Arbeitsverhinderung in engem zeitlichen Zusammenhang eine dem Arbeitnehmer im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit dergestalt anschließt, dass die bescheinigten Arbeitsverhinderungen zeitlich entweder unmittelbar aufeinander folgen oder dass zwischen ihnen lediglich ein für den erkrankten Arbeitnehmer arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende liegt.

Bei solchen Sachverhalten ist es dem Arbeitgeber angesichts fehlender zwischenzeitlicher Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers nahezu unmöglich, konkrete Anhaltspunkte zur Erschütterung des Beweiswertes der ärztlichen Bescheinigungen vorzutragen. Es ist deshalb dem Arbeitnehmer auch unter Berücksichtigung seiner Sachnähe zuzumuten, seine Behauptung, es lägen voneinander zu trennende Verhinderungsfälle vor, durch konkreten Vortrag zu den Krankheitsursachen sowie zum Ende bzw. Beginn der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit zu konkretisieren und

hierfür gegebenenfalls vollen Beweis zu erbringen. Das ist der Arbeitnehmerin nicht gelungen. Das Hodgkin Lymphom wird bereits vor Beginn der Chemo-Therapie vorgelegen haben - und dagegen muss die Arbeitnehmerin den Beweis antreten.

Erschütterung des Beweiswertes der AU-Bescheinigung II: Passgenaue Dauer

BAG, Urteil v. 13.12.2023 - 5 AZR 137/23

Immer wieder beschäftigt die Gerichte AU-Bescheinigungen, die terminlich genau zu der Kündigungsfrist passen. So ist uns der Sachverhalt BAG v. 8.9.2021 in Erinnerung, in dem eine Beschäftigte eine Eigenkündigung aussprach und dazu ein passgenaues Attest über die Kündigungsfrist vorlegte. Das wäre noch in Ordnung gewesen. Aber die Tatsache, dass sie sich auch bereits von den Kollegen vorher verabschiedete beseitigte den Beweiswert der AU-Bescheinigung durch den Arzt. Einen ähnlich gelagerten Sachverhalt hatte das BAG im Dezember zu entscheiden: Der Kläger reichte eine AU-Bescheinigung wegen eines Atemwegsinfekts ein. Unabhängig davon erhielt er die Kündigung. Daraufhin reichte er AU-Bescheinigungen passgenau zur Kündigungsfrist ein. Auch das wäre in Ordnung gewesen. Aber am darauffolgenden Tag – einem Mittwoch - erschien er arbeitsfähig bei einem neuen Arbeitgeber. Das war dem BAG – im Gegenteil zu den Vorinstanzen – suspekt und begründet für das BAG den „ernsthaften Zweifel“. Der Kläger musste den Beweis antreten – was er nicht tat.

Anmerkung:

Wir halten die Entscheidung für sehr fragwürdig. Die Schwelle des „ernsthaften Zweifels“ setzt das BAG in dieser Entscheidung doch sehr niedrig an. Der Arzt bescheinigt eine AU bis zu einem bestimmten Zeitpunkt und dann wird der/die Betroffene auch tatsächlich gesund – fragwürdig ist einzig, dass das Enddatum auf einem Dienstag liegt, aber genau der letzte Tag des Monats ist. Das wiederum ist bei Krankschreibungen häufig festzustellen.

Erschütterung des Beweiswertes der AU-Bescheinigung III: Abkehrwille

LAG Köln, Urteil v. 19.10.2023 – 6 Sa 276/23

Mit mehr Augenmaß ist das LAG Köln an einen Sachverhalt herangegangen: Ein Arbeitnehmer hatte gegenüber Kollegen geäußert, er sei „sofort weg“, wenn er ein gutes Angebot bekomme. Am 17.08.2022 meldete er sich AU – aber bereits am Abend vorher warf er alle zum seinem Werkstattwagen und zu den Baustellen gehörenden Unterlagen in den Briefkasten des Arbeitgebers ein. Der Arzt stellte am 18.8.2022 eine AU-Bescheinigung aus – bis zum Mittwoch 31.08.2022 (!). Der Arbeitgeber vermutete eine Arbeitsniederlegung und sprach eine fristlose sowie fristgerechte Kündigung (diese zum 19.09.2022 nach Bau-Tarifvertrag) aus – und zahlte keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Gerichte sahen jedoch keine Anhaltspunkt im Sinne von Indizien, die zu einem „ernsthaften Zweifel“ an der AU-Bescheinigung berechtigen. Die AU wurde vor Zugang der Kündigung ausgestellt und lautete zudem auf ein anderes Enddatum. Der geäußerte Abkehrwille allein sei kein ausreichendes Indiz. Insofern waren die Kündigungen unwirksam und der Kläger hatte Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Arbeitsunfall beim Tanken während einer dienstlichen Fahrt

LSG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 11.12.2023 – L 2 U 27/23

Wir bleiben bei Krankheiten. Der Kläger befand sich mit seinem Privat-PKW auf einer Dienstreise. Er kehrte von einem auswärtigen Kunden-Gespräch in den Betrieb zurück. Er musste jedoch dringend tanken, um noch in den Betrieb zurückkehren zu können. Als er auf das unmittelbar neben der Straße gelegene Tankstellengelände abbiegen wollte – nachdem er den Blinker setzte – fuhr ein anderer PKW auf ihn auf. Der Kläger erlitt Verletzungen. Die BG lehnte eine Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Das Tanken sei nur Vorbereitungshandlung zur Dienstreise gewesen. Es bestehe

"Impfzeit ist Dienstzeit" – Covid-Impfschaden von Polizeibeamtin war Dienstunfall

VG Bremen, Urteil vom 5.2.2024 – 7 K 1464/22

Das Land Bremen bot eine Corona-Impfung für seine Polizeibeamt:innen an. Die Teilnahme war freiwillig. Die Polizei Bremen ordnete an, dass die Impfung eine dienstliche Veranstaltung und bei "schwereren längerfristig anhaltenden Körperschäden... eine Dienstunfallanzeige zu fertigen" sei.

Das sei beim Wort zu nehmen, so das VG Bremen. Eine Beamtin nahm in Elternzeit an der Impfung teil, erlitt einen Impfschaden, der vorübergehend in einem Krankenhaus behandelt werden musste. Dieser Impfschaden sei dann auch ein Dienstunfall: Ihre Rückkehr in den Dienst sei absehbar gewesen, das Ende der Pandemie hingegen nicht. Eine vollständige Immunisierung schon am ersten Einsatztag habe daher auch im Interesse des Landes gelegen. Und: Das Land habe ausdrücklich und eindeutig das Impfangebot als „Dienstliche Veranstaltung“ gekennzeichnet.

Anmerkung:

Die Rechtsprechung differenziert bei der Anerkennung von Impfschäden als Dienstunfall durchaus: So hat das VG Hannover eine Impfung im Impfzentrum nicht als Dienstunfall anerkannt – keine dienstliche Veranlassung. Das BVerwG sieht eine im Polizeiärztlichen Dienst durchgeführte freiwillige Impfung als dienstliche Veranstaltung. Es kommt also immer auf den Einzelfall an.

Verspätete Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 05.12.2023 – 5 Sa 3/23

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, begründet regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer) Behinderung – und führt ggf. zu einer Schadensersatzpflicht. Das gilt auch für einen Verstoß des öffentlichen Arbeitgebers gegen die in § 165 Satz 3 SGB IX geregelte Pflicht zur Einladung von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Bewerber:innen zu einem Vorstellungsgespräch. Der Arbeitgeber kann diese Vermutung jedoch widerlegen, wenn die Einladung wegen anderer Umstände unterblieben ist, die weder einen Bezug mit der Schwerbehinderung noch mit der fehlenden Eignung in Zusammenhang stehen - so z.B. wenn die Bewerbung mit Mitteilung der Schwerbehinderung erst nach Ablauf der Bewerbungsfrist eingeht. Nur ausnahmsweise kann eine spätere Bewerbung noch berücksichtigt werden. Das lehnte das Gericht in diesem Fall jedoch ab, weil der Kläger sich sieben anderen Verfahren ebenfalls zu spät beworben habe und dort jeweils eine Entschädigung verlangte... und weil die potentielle Arbeitgeberin immer verspätete Bewerbungen ablehnte. Sie zeigte also unabhängig der Behinderung ein gleichartiges Verhalten. Damit wurde der Anspruch auf Schadensersatz abgelehnt.

Evangelischer Kirchenkreis ist kein öffentlicher Arbeitgeber iSd SGB IX

BAG, Urteil v. 25.1.2024, 8 AZR 318/22

Pech hatte auch ein anderer Bewerber. Öffentliche Arbeitgeber sind nach § 154 Abs. 2 SGB IX Behörden uns nachgeordnete Stellen, Gebietskörperschaften sowie sonstige Stiftungen, Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts. Der schwerbehinderte Kläger bewarb sich um eine Stelle in der Verwaltung eines Kirchenkreises der Evangelischen Kirche. Er wurde trotz Offenlegung der Schwerbehinderung nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen und verlangte nun eine Entschädigung. Zwar indiziert bei öffentlichen Arbeitgebern die unterbliebene Einladung entgegen § 165 SGB IX eine Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung. Der Kirchenkreis ist jedoch keine öffentliche Körperschaft im Sinne des SGB IX. Kirchliche Körperschaften sind zwar solche des öffentlichen Rechts. Sie dienen primär der Erfüllung kirchlicher Aufgaben. Der Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts soll dabei

die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Religionsgesellschaft unterstützen. Es ist nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber die Einladungspflicht auf kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts erstrecken wollte. Insoweit stehen sie den ebenfalls staatsfernen privaten Arbeitgebern gleich.

Kollektives Arbeitsrecht

Dumm gelaufen

ArbG Mannheim, Urteil v. 01.08.2023 – 5 Ca 101/23

Ein Betriebsratsmitglied und Mitglied im Wahlvorstand stritt sich mit seinem Arbeitgeber über Abmahnungen. In diesem Zuge machte er seinen Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO geltend und bat um Auskunft über die durch den Arbeitgeber zu seiner Person gespeicherten personenbezogenen Daten und alle weiteren in Art. 15 Absatz 1 DSGVO genannten Informationen sowie um die Kopie dieser Daten. Das umfasst sämtliche zum Arbeitnehmer gespeicherten Daten, inklusive E-Mails. Diese stellte der Arbeitgeber zusammen und fand eine E-Mail, die sich der Betroffene vom dienstlichen Account an seine private Mailadresse gesandt hatte. Das Brisante war, dass er sich das Wählerverzeichnis mit sämtlichen privaten Daten aller Beschäftigten weitergeleitet hatte. Der Arbeitgeber kündigte mit Zustimmung des Betriebsrats fristlos. Zu Recht, wie das Arbeitsgericht befand. Ohne das Auskunftersuchen hätte der Arbeitgeber das Verhalten wohlmöglich gar nicht bemerkt.

Doof gelaufen

ArbG Bremen-Bremenhaven, Urteile v. 14.12.2023 – 2 Ca 2206/23 und 2 Ca 2207/23

Zwei Beschäftigte im Bürgertelefon Bremen vielen durch geringes Telefonieverhalten auf. Die Stadt erwartete 60 % der Arbeitszeit Telefonie. Die restliche Zeit ist Vor- und vor allem Nachbereitung. Die Stadt erhielt vom Personalrat die Zustimmung zur stichprobenartigen Auswertung der Telefonanlage in Bezug auf die beiden Beschäftigten. Dabei kam heraus, dass sie gerade mal 16 % – 35 % der Arbeitszeit telefonierten – den Rest der Zeit hatten sie sich auf „Nicht Erreichbar“ in der Software gestellt. Dafür boten sie keine Erklärung an, sondern rügten, dass eine Auswertung zur Leistungskontrolle nach der Dienstvereinbarung verboten sei – obwohl der Personalrat zugestimmt hatte. Das Gericht wertete das Verhalten der beiden Beschäftigten als Arbeitszeitbetrug. Die Kläger leisteten Telefoniezeiten in einem Umfang, der auf eine vorsätzliche vertragswidrige Vernachlässigung der Arbeitspflicht schließen ließ und durch bloße Minderleistung nicht erklärt werden konnte, so die Feststellungen des Gerichts. Ob die Daten rechtmäßig gewonnen wurden, ließ das Gericht offen: Nach der Rechtsprechung des BAG können selbst solche Daten verwendet werden, die mitbestimmungswidrig und datenschutzwidrig erlangt worden sind, wenn der Arbeitgeber sich in einer Notwehrrähnlichen Situation befindet.

Was die wohl geraucht haben....

LAG BaWü, Beschluss vom 26.09.2023 – 9 Sa 27/23

In der Sache vor Gericht ging es um die Frage, ob eine Betriebsvereinbarung (BV) wirksam zustande gekommen ist. Der Kläger hatte sich auf die Unwirksamkeit der BV berufen.

Das LAG meinte zum einen, dass der Arbeitgeber verpflichtet wäre, die Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen zu prüfen. Es bezog sich dabei auf eine BAG-Entscheidung (08.02.2022 – [1 AZR 233/21](#)), wo

ein Vorsitzender eine BV unterschrieben hatte, ohne dass es einen BR-Beschluss dazu gegeben hatte. Daraus den Schluss zu ziehen, der Arbeitgeber darf oder muss BR-Beschlüsse immer überprüfen, entbehrt jeder gesetzlichen Grundlage.

Aber das war noch nicht alles:

Das Gericht hielt einen BR-Beschluss für unwirksam, weil für ein BR-Mitglied, das sich am Tag der Sitzung krankgemeldet hatte, kein Ersatzmitglied geladen wurde.

Der Vorsitzende hätte ja noch zwei Stunden bis zum Beginn der Sitzung Zeit gehabt und telefonisch bzw. elektronisch ein Ersatzmitglied laden können.

Ohne Worte...

Zur Erinnerung: Unterlassungsanspruch neben den Regelungen in § 99 ff. BetrVG nur im absoluten Ausnahmefall

LAG Hessen, Beschluss vom 27.11.2023 – 15 TaBVGa 138/23

Die Arbeitgeberin hat zwei Beschäftigte in den Betrieb aufgenommen und dem Betriebsrat erst zwei Tage vor dem Einsatz Bescheid gegeben, früher war nicht möglich, weil sie erst am Abend vorher die Zusage der neuen Beschäftigten erhalten hat. Sie stellte weder einen förmlichen Antrag auf Beteiligung nach § 99 BetrVG noch ordnete sie förmlich die vorläufige Durchführung nach § 100 BetrVG an. Hiergegen wandte sich der Betriebsrat mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung – ohne Erfolg. Das Gericht argumentierte damit, dass die Rechtsschutzmöglichkeiten des Betriebsrates nach § 100 und § 101 BetrVG eine abschließende Regelung darstellen. Nach (umstrittener) Rechtsprechung des BAG stellt die Regelung des § 101 BetrVG eine Spezialvorschrift dar, die eine einstweilige Unterlassungsverfügung ausschließt.

Damit reiht sich das LAG in die Rechtsprechung des BAG ein – nach der nur dann eine einstweilige Verfügung in Betracht kommt, wenn die Unterlassung zukünftiger Rechtsverletzungen verlangt werde, weil in der Vergangenheit der Arbeitgeber wiederholt und grob gegen die Pflichten aus §§ 99 ff. verstoßen habe. Diese Hürde ist sehr hoch.

Beteiligung des Betriebsrates bei einem Lohnschema ist Wirksamkeitsvoraussetzung

BAG, Urteil vom 21.2.2024 – 10 AZR 345/22

Den Beschäftigten wurde bislang immer ein Urlaubsgeld gezahlt – auf Grundlage einer Gesamtzusage. Im Jahr 2013 änderte der nicht tarifgebundene Arbeitgeber diese Gesamtzusage - unter anderem stellte er das Urlaubsgeld unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt. Im Jahr 2020 entschied sich der Arbeitgeber, kein Urlaubsgeld zu zahlen. Weil der im Jahr 2013 bereits gebildete Betriebsrat nicht bei der Änderung der Grundsätze des Urlaubsgeldes beteiligt worden war, war diese Änderung unwirksam. Die Folge: Der Arbeitgeber konnte sich nicht auf den Freiwilligkeitsvorbehalt berufen. Das BAG setzt damit seine Rechtsprechung zur Reichweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG fort. Bei nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern besteht danach ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei sämtlichen Fragen der Lohngestaltung – mit Ausnahme der reinen Entgelthöhe.

Achtung BR: Eine Betriebsvereinbarung löst meistens individualrechtliche Zusagen ab

BAG, Beschluss 24.1.2024 – 10 AZR 33/23

Zusagen an Beschäftigte werden von den Gerichten meistens als „betriebsvereinbarungsoffen“ angesehen. Wenn dann der Betriebsrat in dem betroffenen Bereich eine Betriebsvereinbarung

abschließt, werden alle Zusagen – egal ob besser oder schlechter – damit abgelöst. Es gilt fortan nur die Betriebsvereinbarung. In der individuellen Zusage muss nicht ausdrücklich auf eine mögliche folgende Betriebsvereinbarung hingewiesen werden. Den Gerichten reichen schon geringste Anhaltspunkte. In dem entschiedenen Fall war es der Hinweis, dass „Einzelheiten noch mit dem Betriebsrat besprochen werden“.

Teilnahme der GSBV im erstreckten Mandat an Betriebsversammlungen

BAG, Beschluss vom 12.12.2023 – 7 ABR 23/22

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen auch in den Betrieben, in denen eine Schwerbehindertenvertretung nicht gebildet ist, das wird „erstrecktes Mandat“ genannt. Das beinhaltet auch, dass sie vom Betriebsrat zu den Betriebsversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden muss. Im entschiedenen Fall hatte der Betriebsrat das nicht getan. Das ist fehlerhaft.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat eine Ersatzzuständigkeit als wäre sie die örtliche Schwerbehindertenvertretung. Das gilt auch dann, wenn die GSBV nicht dem Betrieb angehört.



Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Volker Mischewski

Rechtsanwalt + Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Daniel Mennong

Rechtsanwalt

In freier Mitarbeit:

Klaus Beckereit

Rechtsanwalt + Mediator

Sekretariat:

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

Falls die Besprechung / Sitzung mal außerhalb des Betriebes stattfinden soll:

<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 – unverändert!

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 Überraschungsleckereien (Schokolade einerseits, Joghurt andererseits) werden für eine Vormittags- und eine Nachmittagspause bereitgestellt