

Info-Brief - November 2022

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist wieder viel passiert in dieser Welt und auch in der juristischen Welt. Von der Zweiteren werden wir einige Entscheidungen vorstellen.

Wir hoffen, alle konnten sich in den Herbstferien gut erholen und nun die Vorweihnachtszeit gut durchstehen. Wie jedes Jahr erinnert, den hyperaktiven Arbeitgeber daran, dass aller Voraussicht nach, es ein 2023 geben wird ;-)

Mit herbstlichen Grüßen
Team Thannheiser & Partner

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

Arbeitsrecht

Einführung elektronischer Zeiterfassung – Initiativrecht des Betriebsrats

BAG, Beschluss vom 13.09.2022 - 1 ABR 22/21

Diese Entscheidung ging durch die Presse unter der Überschrift, dass Arbeitgeber zur Zeiterfassung nach § 3 II Nr. 1 ArbSchG verpflichtet sind. Diese Norm sei EU-rechtskonform auszulegen. Der EuGH forderte bereits 2019 von Arbeitgebern die Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit. Bei genauerem Hinschauen ist die Entscheidung aber ein Pyrrhussieg: Das BAG verweigerte dem Betriebsrat – entgegen der Vorinstanz – ein Initiativrecht zur Einführung einer Zeiterfassung. Da eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung besteht, bedürfe es eines Initiativrechts des Betriebsrates nicht.

Der Betriebsrat bestimmt aber mit bei der Ausgestaltung der Zeiterfassung. Ob er mit diesem Recht eine bestimmte Art der Zeiterfassung, z.B. elektronisch, durchsetzen kann, ist äußerst fraglich. Wir sind gespannt auf die Begründung, die das BAG abgibt. Immerhin will Minister Hubertus Heil im Anschluss an die Begründung prüfen, welche gesetzlichen Vorgaben zur Zeiterfassung in Frage kommen.

Mutige Betriebsratsorganisatorin klagt erfolgreich gegen drei Kündigungen

LAG Düsseldorf vom 08.11.2022 - 8 Sa 243/22

Die Autovermietung Sixt, am Flughafen Düsseldorf, möchte wohl keinen Betriebsrat.

Eine Mitarbeiterin war von Sixt im August 2021 mehrfach abgemahnt worden, weil sie angeblich zu spät zur Arbeit erschienen war. Als diese Beschäftigte dann gemeinsam mit zwei Kolleginnen zu einer Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstands für eine Betriebsratswahl einlud, erhielt sie eine fristlose Kündigung mit Hinweis auf die vorherigen Abmahnungen.

Im September erfolgte dann die zweite fristlose Kündigung, weil sie angeblich absichtlich einen zu kleinen Raum für die Wahlversammlung bestellt habe, und im Dezember die dritte Kündigung, weil sie die Filiale betreten und ein weiteres Schreiben zur Wahlversammlung aufgehängt hat.

Die beiden Kolleginnen wurden von der Arbeit freigestellt und erhielten Abfindungsangebote.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben die Kündigungen als unwirksam angesehen. Das Verhalten des Arbeitgebers wurde als durchsichtig angesehen und der Versuch, sich mit „harten Bandagen“ gegen einen Betriebsrat zu wehren, wurde zurückgewiesen.

Anmerkung:

Sixt ist ein „Familienunternehmen“ der Brüder Alexander und Konstantin Sixt mit über 6.400 Beschäftigten. Einen Betriebsrat gibt es bundesweit bisher nicht. Ver.di versucht an verschiedenen Standorten Betriebsratswahlen durchzusetzen. Die Brüder Sixt versuchen das mit aller Härte gegen die mutigen Initiatorinnen zu verhindern. Wenn wir wieder einen Mietwagen brauchen, werden wir Sixt jedenfalls meiden.

Betriebsbegriff weiter in Auflösung

BAG vom 14.06.2022 - 1 ABR 13/21

Der traditionelle eher örtlich orientiert Betriebsbegriff wird Matrixorganisationen nicht gerecht. Das BAG hatte bereits 2019 dazu Stellung genommen und setzt dies in der neuen Entscheidung fort. Für die Frage, ob Beschäftigte in einen Betrieb eingegliedert sind und der Mitbestimmung des örtlichen Betriebsrats unterliegen, kommt es nicht darauf an, ob der Mensch in dem Betrieb vor Ort arbeitet oder ob er disziplinarische Befugnisse hat. Es reicht, wenn

- eine Führungskraft zur Durchführung der ihr obliegenden Aufgaben mit den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern regelmäßig zusammenarbeiten muss
- und damit ihre fachlichen Weisungsbefugnisse auch tatsächlich wahrnimmt.

Beendigung Gemeinschaftsbetrieb ist Betriebsspaltung

BAG vom 8.3.2022 – 1 ABR 19/21

Ein Unternehmen hat einen Gemeinschaftsbetrieb von zwei Unternehmen beendet. Dies bedeutete, dass ein Unternehmen mit ca. 20 Beschäftigten in ein anderes Gebäude umzog und das andere Unternehmen mit 2.000 Beschäftigten die bisherigen Räumlichkeiten allein nutzt. Streitig waren, ob der bisherige Betriebsrat im Amt bleibt und seine Mitbestimmungsrechte bei der Spaltung zu beachten seien.

Das BAG entschied, dass die Auflösung einer von zwei Unternehmen vereinbarten Betriebsführungsgemeinschaft und die getrennte Fortführung der einzelnen Betriebsteile als eigenständige Betriebe zu einer Spaltung des Gemeinschaftsbetriebs führt.

Eine solche Spaltung hat nicht stets zur Folge, dass der Ursprungsbetrieb im Sinne von § 21b BetrVG untergeht und der für den Gemeinschaftsbetrieb gewählte Betriebsrat nur noch über ein Restmandat nach § 21b BetrVG verfügt.

Besteht bei einem der eigenständig fortgeführten Betriebsteile ein räumlicher und funktionaler Zusammenhang mit dem bisherigen Betrieb und sind die dortigen Aufgaben und Tätigkeiten weitgehend unverändert geblieben, bleibt die Identität des früheren Betriebs nach der Spaltung erhalten und der Betriebsrat damit weiterhin im Amt.

Kein Dienstwagen zur Privatnutzung für Betriebsratsmitglieder nur wegen dieser Funktion

LAG Nürnberg, Urteil vom 5.4.2022 – 7 Sa 238/21

In dem Betrieb gab es eine Betriebsvereinbarung, die einen Dienstwagen für die/ den Betriebsratsvorsitzende/n vorsah. Entsprechend wurde dies im Arbeitsvertrag des klagenden Betriebsratsvorsitzenden vorgesehen.

Das Gericht stellte allerdings fest, dass sowohl die Betriebsvereinbarung als auch die Vereinbarung der Dienstwagenüberlassung in dem Arbeitsvertrag nach § 78 S. 2 BetrVG nichtig sind.

Es verstoße gegen das Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG und führt zur Nichtigkeit der getroffenen Vereinbarung, wenn einem Betriebsratsvorsitzenden ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen wird, der ihm ohne diese Funktion nicht überlassen worden wäre und auch sonst kein sachlicher Grund dafür ersichtlich ist.

Keine Kündigung wegen Arbeitszeitbetrug, weil Aufzeichnungen nicht verwertet werden dürfen

LAG Niedersachsen Urt. v. 6.7.2022 – 8 Sa 1148/20

Das LAG wertet Betriebsvereinbarungen wieder auf:

Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung, eine personenbezogene Auswertung von Daten, die er durch den Einsatz von Kartenlesegeräten gewonnen hat, nicht vorzunehmen, kann sich auch der einzelne Arbeitnehmer darauf berufen.

Auch die Videoüberwachung an den Eingangstoren war zur Arbeitszeitkontrolle unzulässig. Zur Kontrolle geleisteter Arbeitszeiten ist eine Videoüberwachungsanlage an den Eingangstoren eines Betriebsgeländes in der Regel weder geeignet noch erforderlich.

Erklärt der Arbeitgeber in einem Betriebskonzept oder auf einer Beschilderung einer Videoüberwachungsanlage, die hieraus gewonnenen Daten nur 96 Stunden lang aufzubewahren, können Beschäftigte hierauf die berechnete Privatheitserwartung stützen, dass der Arbeitgeber nur auf Videodateien Zugriff nehmen wird, die - bei erstmaliger Sichtung - nicht älter als 96 Stunden sind.

Das führt zu einem Beweisverwertungsverbot im Prozess. Der - erstmalige - Zugriff auf Videoaufzeichnungen, die mehr als ein Jahr zurückliegen, ist zum Zwecke der Aufdeckung eines behaupteten Arbeitszeitbetruges regelmäßig nicht angemessen. Solche Daten unterliegen im Kündigungsschutzprozess einem Beweisverwertungsverbot.

Schwerbehindertenvertretung bleibt für die gewählte Zeit im Amt

BAG vom 19.10.2022 – 7 ABR 27/21

In einem Betrieb in Köln wurde die SBV im Jahr 2019 gewählt. Ein Jahr später gab es nur noch vier Beschäftigte mit einer Wahlberechtigung zur SBV. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung sei nicht vorzeitig beendet, entschied das BAG. Eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorsieht, gebe es im Gesetz nicht, schreiben sie in einer kurzen Mitteilung. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit ist demzufolge auch nicht aus gesetzessystematischen Gründen oder im Hinblick auf Sinn und Zweck des Schwellenwerts geboten.

Stufenzuordnung nach TV-L und einschlägige Berufserfahrung

BAG 29.6.2022 – 6 AZR 475/21

Das BAG hat zu der Frage, wann einschlägige Berufserfahrung anzurechnen ist folgende Grundsätze entschieden:

1. Für das Vorliegen einschlägiger Berufserfahrung im Sinne von § 16 II TV-L ist entscheidend, ob die frühere Tätigkeit fachliche Anforderungen gestellt hat, welche nach der Einstellung den Entfall einer Einarbeitungszeit erwarten lassen. Dies setzt bei einer Vorbeschäftigung im öffentlichen Dienst grundsätzlich eine eingruppierungsrechtliche Gleichwertigkeit der alten und der neuen Tätigkeit voraus.
2. Eine identische Eingruppierung ist jedoch nicht erforderlich. Stufenzuordnung und Eingruppierung folgen unterschiedlichen Vorgaben. So kann eine Tätigkeit, welche wegen einem untergeordneten Zeiteanteil in einer niedrigeren Entgeltgruppe verrichtet wurde, einschlägige Berufserfahrung für die Einstellung in einer höheren Entgeltgruppe („Aufbaufallgruppe“) vermitteln, wenn die neue Eingruppierung auf einen erhöhten Zeiteanteil der bisherigen Tätigkeit zurückzuführen ist.
3. Ob nach der Einstellung eine Einarbeitung tatsächlich entfallen konnte, ist für die Stufenzuordnung unerheblich.

Die Klägerin hatte in der Vergangenheit eine mit einem Zeiteanteil von 35 % ausgeübte Tätigkeit im Bereich der Konzeption von Weiterbildungsangeboten, diese vermittele die erforderliche einschlägige Berufserfahrung für die gleiche ab dem 1.4.2017 mit einem erhöhten Zeiteanteil von 50 % ausübende Tätigkeit.

Für Personalräte in Niedersachsen zur Mitbestimmung bei Befristungen

BAG vom 01.06.2022 – 7 AZR 232/21

Das BAG entschied, dass eine Befristung in einem Arbeitsvertrag unwirksam ist, wenn das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 65 II Nr. 4 NPersVG verletzt wurde.

Danach bestimmt der Personalrat mit bei der Befristung eines Arbeitsvertrags und nicht nur über die damit verbundene Einstellung als „Realakt“.

Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht sich nicht auf die tatsächliche Eingliederung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers in die Dienststelle, sondern auf die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses durch die Befristung des Arbeitsvertrags.

Für Personalräte in Thüringen – keine Allzuständigkeit

OVG Thüringen vom 10.10.2022 – 5 PO 525/21

Das OVG ist der Meinung, dass der Thüringer Landesgesetzgeber entgegen der Rechtslage in einigen anderen Bundesländern nach dem Wortlaut und der Systematik des Thüringer Personalvertretungsgesetzes keine Allzuständigkeit der Personalräte begründet habe. Die im politischen Bereich geäußerte Absicht, eine solche umfassende Zuständigkeit zu begründen, sei im Gesetz letztlich nicht umgesetzt worden.

Anmerkung:

Ist doch etwas verwunderlich, denn in § 69 ThürPersVG ist der Umfang der Mitbestimmung bestimmt:

„(1) Der Personalrat bestimmt nach Maßgabe dieser Vorschrift sowie der §§ 69a bis 78 mit bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Die Mitbestimmung findet nicht statt bei Weisungen an einzelne oder mehrere Beschäftigte, die die Erledigung dienstlicher Obliegenheiten oder zu leistender Arbeit regeln.“

Immerhin hat das OVG die Rechtsbeschwerde zum BVerwG zugelassen.

Reiserecht

Kein Schadensersatzanspruch gegen Betreiberin eines Flughafens bei Diebstahl von Koffern am Flughafen

LG Frankfurt, (Urteil vom 7.10.2022, Aktenzeichen: 2-28 O 238/21

Das Landgericht Frankfurt am Main hat im vorgestellten Urteil entschieden, dass Flugpassagiere, keinen Schadensersatz vom Flughafenbetreiber verlangen können, wenn ihre Koffer beim Entladen von Personen entwendet werden, die sich fälschlich als Flughafenangestellte ausgeben.

Die Kläger waren im Februar 2020 mit einem Flug aus Bahrain in Frankfurt gelandet. Als ein Mitarbeiter der beklagten Flughafenbetreiberin das Gepäck entlud, kamen ihm zwei Männer in schwarzen Hosen und gelben Warnwesten zur Hilfe. Sie waren mit einem Kleinwagen zum Abfertigungsbereich gefahren, zu dem nur berechnigte Personen Zugang haben. Die beiden Männer veranlassten den Mitarbeiter der Flughafenbetreiberin, fünf Koffer von seinem Gepäckwagen abzuladen und nahmen sie mit. Die Kläger gaben an, es habe sich um ihre Koffer der Marke Louis Vuitton gehandelt. Darin hätten sich hochwertige Kleidungsstücke befunden. Der Gesamtwert habe rund 300.000 € betragen. Die Kläger hatten das Gepäck nicht gesondert versichert.

Ansprüche nach dem sog. Montrealer Übereinkommen hat die Kammer verneint. Nach diesem Regelwerk können derzeit maximal rund 1.600 Euro pro abhanden gekommenen Koffer verlangt werden, jedoch nur von einer Fluggesellschaft. Zwar hatte die Airline im hiesigen Fall mit der beklagten Flughafenbetreiberin vereinbart, dass sie die Beförderung des Gepäcks am Boden übernimmt. „Das macht die Beklagte jedoch nicht zur „Luftfrachtführerin“ im Sinne des Montrealer Übereinkommens“, so das Gericht.

Auch andere, der Höhe nach nicht begrenzte Schadensersatzansprüche stünden den Klägern nicht zu. Die Täter hätten sich trickreich verhalten, weil sie zunächst ein Vertrauensverhältnis aufgebaut und ihr Auftreten plausibel gewesen sei. „Durch ein solches Vorgehen wäre auch ein noch so sorgfältig ausgewählter und angeleiteter Mitarbeiter überlistet worden“, befand das Gericht.

Lohnt sich eine Reisegepäckversicherung?

Aus der aktuellen Entscheidung des Landgerichts Frankfurt kann man entnehmen, dass nicht ohne weiteres jeder Reisegepäckverlust wirtschaftlich von der Fluggesellschaft oder dem Flughafenbetreiber erstattet wird, zumal die einschlägigen Rechtsvorschriften die Haftungssumme erheblich begrenzen. Ohnehin gehören Wertsachen von vornherein nicht in den aufzugebenden Koffer. Es lohnt sich im Übrigen, einen Blick in die Versicherungsbedingungen der Hausratsversicherung zu werfen, die in bestimmten Fällen den Gepäcksverlust erstattet.

Es gibt auch Reisegepäckversicherungen, allerdings ist die Liste der Ausschlüsse und Einschränkungen in den Bedingungen recht lang. Ob sich daher ein Abschluss eines solchen lohnt, ist kritisch zu hinterfragen.

Wir empfehlen hier die Hinweise auf der Webseite des Finanztip:

<https://www.finanztip.de/reiseversicherungen/reisegepaeckversicherung/>

Vorsichtshalber ist es auf jeden Fall ratsam, eine Packliste zu erstellen, die das Alter und den Zeitwert der Gegenstände aufführt, sowie Fotos anzufertigen, um im Falle eines anschließend zu führenden Gerichtsverfahrens den Wert des Verlustes beweisen zu können.

Die bunte Welt der Juristerei:

Strafbarkeit von AGG-Hopping:

BGH Beschluss vom 4.5.2022 – 1 StR 138/21

Als AGG-Hopping wird die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen bei fehlerhaften Stellenanzeigen bezeichnet. Die Bewerber (es sind in der Tat ganz überwiegend Männer) suchen Stellenausschreibungen, die nicht § 11 AGG entsprechen. Das sind solche Anzeigen, die entweder ein Geschlecht nicht berücksichtigen oder sich insbesondere an junge Menschen oder eine bestimmte ethnische Herkunft richten. Die angeblichen Interessenten bewerben sich zum Schein hierauf. Sie bekommen die Stelle nicht, worauf sie es auch anlegen. Daraufhin machen sie Schadensersatz nach § 15 AGG geltend. Zahlt der „Arbeitgeber“ nicht, wird der Schadensersatz vor dem Arbeitsgericht eingeklagt.

Obwohl bei Einführung des AGG die befürchtete Klagewelle ausblieb, kommt solch ein Verhalten immer wieder vor. Insbesondere ist ein Brüderpaar aufgefallen, dass über 100 solcher Klagen initiierte: Der eine Bruder bewarb sich auf Stellenanzeigen. Er bekam die Stellen nicht und beauftragte seinen Bruder, einen Rechtsanwalt, mit der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen und der Führung der Gerichtsprozesse. Ein Schmankerl: Damit kam der Anwalt sogar in den Spiegel. Diese zivilrechtlichen Streitigkeiten wurden zuletzt vom BAG wegen offensichtlich nicht ernst gemeinter Bewerbungen abgewiesen.

Die Staatsanwaltschaft prüfte nun, ob sich die Brüder strafbar gemacht haben. Immerhin könnte ein Betrug vorliegen, denn die Bewerbungen sind nur zum Schein abgegeben. Die Bewerber täuschen über die Ernsthaftigkeit ihrer Bewerbung. Es wurde Anklage erhoben und das Landgericht verurteilte den Anwalt. Der Bundesgerichtshof hob allerdings das Urteil auf und wies das Strafverfahren an das Landgericht zurück mit der Aufforderung zur weiteren Aufklärung. Es sei nicht anzunehmen, dass jeder Arbeitgeber in eine Bewerbung auch deren Ernsthaftigkeit hineininterpretiere. Die allgemeine Erwartung, dass

die andere Partei sich redlich verhalte, kenne der Rechtsverkehr, anders als bei Abmahnungen nach dem UWG, nicht. Es könnte jedoch ein Prozessbetrug vorliegen. Nach § 138 ZPO haben die Parteien eine Wahrheitspflicht und haben sämtliche Tatsachen offenzulegen. Das muss das Landgericht nun aufklären.

Im Ergebnis hinterlässt die Entscheidung einen Beigeschmack. Das AGG dient dem Schutz benachteiligter Menschen. Ein Missbrauch muss auch strafrechtlich relevant sein. Die Hürden des Bundesgerichtshof sind in diesem Fall aber sehr hoch gehängt.



Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Alexandra Borm

Rechtsanwältin

Volker Mischewski

Rechtsanwalt + Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

In freier Mitarbeit:

Klaus Beckereit

Rechtsanwalt + Mediator

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

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