

Info-Brief - Oktober 2021

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
so bunt wie der Herbst sind die nachfolgenden Informationen. Wie haben aus verschiedenen Rechtsgebieten ein paar interessante Entscheidungen zusammengetragen und hoffen, Euer/Ihr Interesse zu wecken. Zum in den Medien viel beachteten Thema der Betriebsratsvergütung haben wir ein Angebot mit Dirk Borm von zubepa erarbeitet. Wenn Ihr weitergehende Fragen dazu habt oder das Tagesseminar buchen wollt, meldet Euch gerne bei uns.
Schließlich nehmen – erfreulicher Weise - die Präsenzsitzungen in den Gremien wieder zu, falls mal alle Besprechungsräume im Unternehmen besetzt sein sollten, greift gern auf unsere günstigen Denkräume zurück.

Mit herzlichen Grüßen
Team Thannheiser und Partner

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

Arbeitsrecht

Corona: Ende der Entschädigung für Ungeimpfte

Im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne haben Beschäftigte nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) Anspruch auf Entschädigung. Dies gilt aber nun nicht, wenn durch Inanspruchnahme einer öffentlich empfohlenen Schutzimpfung eine Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot hätte vermieden werden können.

Die Gesundheitsminister von Bund und Ländern haben beschlossen, dass ab November 2021 Ungeimpfte keinen Verdienstausschlag mehr erstattet bekommen. Begründung ist, dass mittlerweile jeder ein Impfangebot hätte wahrnehmen können.

Eine Verdienstausschlagentschädigung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG erhalten aber auch weiterhin solchen Personen, für die in einem Zeitraum von bis zu acht Wochen vor der Quarantäne-Anordnung keine öffentliche Empfehlung für eine Impfung gegen Covid-19 vorlag. Gleiches gilt, sofern eine medizinische Kontraindikation hinsichtlich der Covid-19-Schutzimpfung durch ärztliches Attest bestätigt wird.

Dazu wurde ein Auskunftsrecht über den Impfstatus im Zusammenhang mit der Verdienstausschlagentschädigung beschlossen.

Keine Lohnfortzahlung während selbstverschuldeter Quarantäne

Reisen Beschäftigte wissentlich in Länder, die eine mögliche Quarantäne zur Folge haben können, handeln sie schuldhaft im Sinne der Entgeltfortzahlungsbestimmungen. Als Folge eines solchen Verhaltens seitens der Beschäftigten entsteht eine vorübergehende Verhinderung der Erbringung der Arbeitsleistung gemäß § 616 BGB, die sie durch ihr Verhalten verschuldet haben, wenn sie sich bei der Rückkehr tatsächlich in Quarantäne begeben müssen. Dementsprechend steht ihnen in diesem Fall kein Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 616 BGB zu.

Anmerkung:

Ob diese Regelung unseren grundgesetzlichen Schutzrechten entspricht und mit dem Datenschutz vereinbar ist, wird sicher die Gerichte in den nächsten Wochen und Monaten beschäftigen.

Aufschiebende Bedingung bei Betriebsvereinbarungen zulässig

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 29.06.2021 - 5 Sa 297/20

Das LAG MeckPom hat die Frage positiv entschieden, ob Betriebsvereinbarungen unter einer aufschiebenden Bedingung, wie z.B. „wird mit der technischen Einführung der IT-Software wirksam“, abgeschlossen werden können.

So lang die Bedingung für die für alle Beteiligten, auch für die Beschäftigten, ohne Weiteres feststellbar ist, geht das.

Teilzeit in der Elternzeit per einstweiliger Verfügung durchsetzbar

LAG Köln 04.06.2021 – 5 Ta 71/21

Wer Elternzeit in Anspruch nimmt, aht nach § 15 Abs. 7 BEEG Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Unternehmen, wenn u. a. keine dringen betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Ein Arbeitgeber hat während der Elternzeit einer Beschäftigten eine Organisationsänderung durchgeführt, bei der die bisherige Stelle der Beschäftigten entfallen ist. Den Antrag auf Teilzeit der Beschäftigten wies es aus diesem Grund zurück.

Das Gericht sah das anders und hat der Beschäftigten den Anspruch zugestanden, da es andere gleichwertige freien Stellen im Unternehmen gibt. Das Interesse der Beschäftigten an einer Beschäftigung überwiegt, da die Klägerin ein **ideelles Interesse** an ihrer jetzigen tatsächlichen Beschäftigung habe. Dieses könne sich etwa aus besonderen Kundenkontakten oder der Notwendigkeit, den "technischen Anschluss" im Berufsleben nicht zu verlieren, ergeben oder wie glaubhaft gemacht, dass an ihrer Stelle andere Arbeitnehmer*innen gefördert werden und sie auf ein Abstellgleis gerate.

Interessanter Weise hat das Gericht hat auch entschieden, dass der Verfügungsgrund nicht damit begründen werden kann, die Kinderbetreuung müsse gewährleistet werden oder die Beschäftigte sei dringend auf den Verdienst angewiesen.

Schichtarbeit der Nachtarbeit gleichsetzen

LAG Baden-Württemberg 31.05.2021 - 10 Sa 16/21

Im Bundesmanteltarifvertrags für die Süßwarenindustrie wird zwischen den Zuschlägen für Nachtarbeit und für Nachtschichtarbeit differenziert. Dies verstößt nach Ansicht des Gerichts gegen Art. 3 I GG (Gleichbehandlung). Die Zuschläge für Nachtarbeit sind gegenüber den Zuschlägen für Nachtschichtarbeit annähernd doppelt so hoch. Beide Arbeitnehmergruppen sind vergleichbar. Dem BMTV ist kein Sachgrund für die Differenzierung zwischen den Zuschlägen für Nachtarbeit und für Nachtschichtarbeit zu entnehmen.

Die nicht mit Art. 3 I GG zu vereinbarende Ungleichbehandlung des Klägers, der für Schichtarbeit im Zeitraum von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr lediglich den Zuschlag von 15 % erhält, kann nur durch eine Anpassung "nach oben" beseitigt werden. Die Anpassung "nach oben" hat sich an der günstigeren Regelung zu orientieren.

Keine Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto für kommunalpolitische Arbeit

BAG 19.05.2021 - 5 AZR 318/20

Für Abwesenheitszeiten, die durch die Ausübung eines kommunalpolitischen Mandats veranlasst sind, besteht nach Ansicht des BAG kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber gem. § 616 S. 1 BGB i.V.m. § 611a BGB.

Soweit durch die Mandatstätigkeit ein Verdienstausschlag entsteht, kommt nur ein Entschädigungsanspruch gegenüber der zuständigen kommunalen Körperschaft in Betracht.

Urteil zur Betriebsratsvergütung

LG Braunschweig 28.9.2021 - 16 KLS 85/19

Die Strafkammer des LG Braunschweig sieht die Frage der Vergütung für freigestellte Betriebsrät*innen ganz anders als das BAG:

Nach Einschätzung des LG Braunschweig sind die vom BetrVG vorgegebenen Vergütungskorridore für freigestellte Betriebsräte nicht bestimmt. Es lassen sich somit aus dem BetrVG keine eindeutigen Vorgaben ableiten, welche beruflichen Vergleichsgruppen bei der Einstufung von freigestellten Betriebsrät*innen heranzuziehen sind.

Im Ergebnis wurde festgestellt, dass die in diesem konkreten Fall von den Angeklagten (Personalleiter/Vorstand) genehmigten, teils sehr hohen sechsstelligen Betriebsratsvergütungen sich nicht so eindeutig außerhalb des gesetzlich vorgegebenen Rahmens bewegten, dass hierauf der strafrechtliche Vorwurf der Untreue gestützt werden könnte.

Wir sind gespannt, ob der Gesetzgeber sich doch noch dieses Problems annimmt und die Regelung im BetrVG ändert und wie das BAG wohl auf die Einschätzung des LG BS reagieren wird.

In eigener Sache:

Wie schon erwähnt, bietet die Kanzlei Thannheiser&Partner zu dem Thema Betriebsratsvergütung ein Seminar an. Schaut Euch gerne den beigegefügteten Flyer an.

Für Betriebsrat wählbar trotz befristeter voller Erwerbsminderungsrente

LAG Thüringen 29.06.2021 - 1 TaBVGa 1/21

Wählbar sind nach § 8 BetrVG nur Beschäftigte, die dem Betrieb "angehören". Wenn das Arbeitsverhältnis nur ruht, wie bei Sonderurlaub, Zeiten des Mutterschutzes oder der Elternzeit, ist in dieser Zeit die fehlende Eingliederung in den Betrieb unschädlich, da eine Rückkehr in den Betrieb vorgesehen ist. Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben meint das LAG, dass eine befristete volle Erwerbsminderungsrente keinen Einfluss auf deren Wählbarkeit hat und damit der Ausübung ihres Betriebsratsamts nicht entgegensteht.

Fällt die Eingliederung in die Betriebsorganisation nachträglich weg, erlischt durch den Verlust der Wählbarkeit auch die Mitgliedschaft im Betriebsrat (§ 24 Nr. 4 BetrVG). Steht demgegenüber bereits mit Beginn der Freistellungsphase fest, dass eine Rückkehr nicht vorgesehen ist, verliert die/der Beschäftigte bereits zu diesem Zeitpunkt ihr/sein aktives Wahlrecht.

Schlüssel zum BR-Büro für jedes BR-Mitglied

LAG Thüringen 29.06.2021 - 1 TaBVGa 1/21

Das LAG Thüringen hat sich in der vorgenannten Entscheidung auch mit der Frage beschäftigt, ob Betriebsratsmitglieder einen Anspruch auf einen eigenen Schlüssel zum BR-Büro haben.

Dies wird bejaht, da die jederzeitige Zugangsberechtigung zu den Unterlagen des Betriebsrats nach § 34 III BetrVG sich nicht nur auf das eigentliche Einsichtsrecht in Unterlagen beschränkt. Vielmehr kann aus § 34 III BetrVG für ein Betriebsratsmitglied ein Anspruch auf Überlassung auch eines Schlüssels für das Betriebsratsbüro folgen, wenn dem Betriebsrat eine solche Überlassung tatsächlich möglich und zumutbar ist und anderenfalls ein jederzeitiges Einsichtsrecht des Betriebsratsmitglieds nicht gewährleistet werden kann.

Ein solcher Anspruch ergibt sich als mittelbarer Reflex aus dem Einsichtnahmerecht aus § 34 III BetrVG, welches vom Gesetzgeber im Sinne eines Minderheitenschutzes für jedes einzelne Betriebsratsmitglied - und zwar jederzeit - ausgestaltet ist.

Begründung der Ablehnung einer personellen Maßnahme des Personalrats

VG Hamburg, Beschluss vom 10.09.2021 - 25 FL 28/18,

Die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit unterliegt der Mitbestimmung durch den Personalrat.

Der Personalrat hatte vorgetragen, er könne nicht prüfen, wie der Beschäftigte für die Übertragung der höher zu bewertenden Tätigkeiten qualifiziert worden sei und könne somit nicht prüfen, ob eine wesentliche Voraussetzung für die Übertragung dieser Tätigkeiten gegeben sei.

Die Dienststelle hielt dies für unbeachtlich, weil der Beschäftigte diese Tätigkeit ja schon ausübe. Das VG stellte fest, dass aus dem Umstand, dass ein Beschäftigter eine bestimmte Tätigkeit ausübt, folge noch nicht, dass dafür die Qualifikation vorhanden sei.

Daher habe der PR ein beachtliches, den Eintritt der Zustimmungsfiktion hinderndes konkretes Informationsverlangen.

Doch keine Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte bis zur Vollzeitgrenze

BAG vom 15.10.2021 - 6 AZR 253/19

Das BAG ändert erneut seine Rechtsprechung und sieht keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch die Regelung von Mehrarbeit und Überstunden im TVöD-K.

Der TVöD-K enthält für den Freizeitausgleich und die Vergütung von Stunden, die Teilzeitbeschäftigte ungeplant über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus erbringen, eigenständige Regelungen, die sich so sehr von den Regelungen zum Entstehen, dem Ausgleich und der Vergütung von Überstunden bei Vollbeschäftigten unterscheiden, dass keine Vergleichbarkeit mehr gegeben ist.

Mit dieser Differenzierung haben die Tarifvertragsparteien ihren durch Art. 9 III GG gewährleisteten Gestaltungsspielraum nicht überschritten.

Diese Differenzierung zwischen den Gruppen der Voll- und der Teilzeitbeschäftigten ist nach Ansicht des BAG wirksam, weil für sie völlig unterschiedliche Regelungssysteme des TVöD-K in Bezug auf das Entstehen und den Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden gelten.

Das BAG hält seine Rechtsprechung aus 2013 und 2017 nicht mehr aufrecht. Die Entscheidung liegt noch nicht vollständig vor. Quelle: FD-ArbR 2021, 442782, beck-online

Datenschutz

Die konkludente Einwilligung beim Datenschutz

OLG Dresden 31.08.2021 – 4 U 324/21

Das OLG hat sich mit der Frage beschäftigt, wann man aus dem Verhalten des Betroffenen auf eine Einwilligung (konkludente Einwilligung) schließen kann und welche Anforderungen daran zu knüpfen sind.

Die Zulässigkeit einer konkludenten Einwilligung lässt sich aus Art. 32 der DSGVO herleiten. Danach bedarf es lediglich einer **eindeutig bestätigenden Handlung**, mit der freiwillig, für den konkreten Fall, in informierter Weise und **unmissverständlich** bekundet wird, dass die betroffene Person mit der Verarbeitung einverstanden ist.

An die Unmissverständlichkeit der Einwilligung darf nach Ansicht des Gerichts keine überzogene Anforderung gestellt werden.

In dem entschiedenen Fall hatte der Kläger konkludent seine Einwilligung, in die mit dem Austausch der Festplatte einhergehende Datenlöschung erteilt. Er hatte die Rücksendung nach Erhalt und in Kenntnis der E-Mail der Beklagte vorgenommen.

In dieser Mail wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es vorkommen kann, dass „im Zuge der Reparatur die Festplatte gelöscht oder getauscht werden muss“.

In der Rücksendung der Festplatte lag angesichts dessen die Zustimmung dazu, die eingeräumte Garantie entweder durch Reparatur oder Austausch unter gleichzeitigem Datenverlust vorzunehmen, zumal in diesem Kontext ebenfalls darauf hingewiesen wurde, dass die Beklagte Datensicherung und Datenrettung nicht anbietet und jeder Kunde „für die Sicherheit der Daten selbst verantwortlich“ sei.

Verbraucherrecht

Kreditverträge auch Jahre nach Abschluss widerrufbar

EuGH, Urteil v.9.9.2021, C-33/20, C-155/20 u. C-187/20

Das sogenannte "ewige Widerrufsrecht" bei Kreditverträgen wurde mit der jetzigen Entscheidung des EuGH neu belebt. Der EuGH gewährt den Bankkunden ein Widerrufsrecht auch noch Jahre nach Abschluss der Kreditverträge, wenn die Kreditverträge Widerrufsbelehrungen enthalten, die fehlerhaft sind. Der EuGH geht nun weiter hält einen Widerruf für gerechtfertigt, wenn:

- der Kreditvertrag **keinen klar definierten Zinssatz** für den Fall angibt, dass der Kunde mit seinen Zahlungsverpflichtungen in Verzug gerät,
- die Höhe der Zinssätze bei Verzug pauschal an den jeweils von der Zentralbank festgelegten **Basiszinssatz** anknüpft, den der Verbraucher nicht ohne weiteres kennt oder
- Berechnung der **Höhe der Vorfälligkeitsentschädigung** im Falle einer vorzeitigen Auflösung des Kreditvertrages nicht für den Durchschnittsverbraucher in leicht nachvollziehbarer Weise beschrieben ist.

Das LG Ravensburg hat diese EuGH-Entscheidung bewirkt und wird nun in vielen Fällen den Verbrauchern bei PKW-Kreditverträgen den Widerruf zulassen. Diese Entscheidung wird sicher noch zur Überprüfung zum BGH gehen, so dass wir noch einige Zeit auf die höchstrichterliche Auslegung warten müssen.

Reiserecht

Neue Insolvenzversicherung bei Pauschalreisen ab Juli 2021 in Kraft

Die neue Insolvenzversicherung bei Pauschalreisen wird durch eine Novelle des BGB künftig deutlich verbessert. Das Gesetz trat zum 1.7.2021 in Kraft. Wie das Bundesjustizministerium mitteilte, soll die neue Regelung nach einer Übergangsphase schon für Reisebuchungen ab 1.11.2021 verpflichtend sein.

Bislang konnte die Kundengeldabsicherung durch Versicherungen oder Bankbürgschaften erfolgen. Die Thomas Cook Pleite zeigte aber, dass das nicht ausreicht hat, um alle potenziellen Schäden abzudecken. Daher soll die Insolvenzversicherung künftig über einen Reisesicherungsfonds erfolgen.

Lediglich kleine Unternehmen dürfen weiter wie bisher über Bankbürgschaften oder Versicherungen absichern.

Die bislang bestehende Möglichkeit der Kundengeldabsicherung, ihre Haftung auf 110 Millionen Euro zu begrenzen, wird gestrichen. Der Reisesicherungsfonds haftet für Insolvenzschäden der bei ihm abgesicherten Reiseanbieter mit dem gesamten Fondsvermögen. Auch Versicherer und Kreditinstitute, die als Absicherer tätig werden, haften grundsätzlich unbegrenzt. Sie dürfen ihre Einstandspflicht nur bei Kleinunternehmen mit absicherungspflichtigen Umsätzen von weniger als 3 Millionen Euro pro Jahr begrenzen, und zwar dann auf 1 Million € für jeden Insolvenzfall.

[Quelle]: Redaktion beck-aktuell,30.6.2021

Rail & Fly als Bestandteil einer Pauschalreise

BGH, Urteil vom 29.06.2021 - X ZR 29/20

Der Fall

Zwei Personen hatten 2017 bei einer Reiseveranstalterin eine Pauschalreise nach Kuba für 3.598 Euro gebucht. Mit im Preis inbegriffen waren ihre Zugtickets vom Heimatort zum Startflughafen Düsseldorf. Sowohl im Werbeprospekt als auch in der Buchungsbestätigung wird das Rail & Fly-Ticket als "Vorteil" bezeichnet. In Letzterer heißt es, das Paket werde in Kooperation mit der Deutschen Bahn angeboten. Die Reisenden nahmen einen Zug, der planmäßig zweieinhalb Stunden vor dem Abflug am Airport eintreffen sollte. Der Zug hatte über zwei Stunden Verspätung, sodass die Reisenden das Flugzeug verpassten. Vom Reiseveranstalter verlangten sie daraufhin die Erstattung des Reisepreises und eine Entschädigung für entgangene Urlaubsfreude in Höhe von 50% desselben. Das Landgericht und das Oberlandesgericht Koblenz wiesen die Klage ab.

Die Entscheidung:

Der BGH hob das Urteil auf und verwies die Sache zurück. Die Karlsruher Richter halten das Rail & Fly-Ticket für eine Eigenleistung der Reiseveranstalterin: Sie sei nicht nur als Vermittlerin eines Angebots der Deutschen Bahn aufgetreten, sondern habe den Bahntransfer als eigene, vom Pauschalpreis umfasste Leistung angeboten. Maßgeblich sei, was der Kunde aufgrund der Prospektangaben annehmen müsse. Die Verspätung des Zugs ist – entgegen der Auffassung des OLG Koblenz – dem X. Zivilsenat zufolge ein Mangel, für den der Reiseveranstalter einzustehen hat. Das Berufungsgericht hat jetzt nur noch über die Höhe der Entschädigung zu entscheiden. [Quelle]: Redaktion beck-aktuell, 11. Aug 2021.

Unser Tipp

Beachten Sie beim Fahrkartenkauf mit einem Rail & Fly-Ticket unbedingt die Vorgaben des Reiseveranstalters und kalkulieren Sie Verspätungen der Bahn mit ein. Wenn die Vorgaben des Reiseveranstalters wie im vorliegenden Fall so lauten, dass Sie den Zug so buchen sollen, dass Sie *spätestens* zwei Stunden vor Abflug am Flughafen sind, sollten Sie den Zug so wählen, dass Sie zweieinhalb Stunden vor dem geplanten Abflug am Flughafen sein würden, wenn die Bahn fahrplanmäßig fahren würde.



Thannheiser
& Partner
Rechtsanwälte

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

www.thannheiser.de



BR Anwälte
Netzwerk für Arbeitnehmerrechte



Zusammenarbeit mit
Klaus Beckereit
Rechtsanwalt + Mediator

WERBUNG

Falls die Besprechungsräume nicht ausreichen oder für die „Flucht“ aus dem Homeoffice:

<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.



Betriebsratsvergütung 2.0



In einer Vielzahl von deutschen Unternehmen werden die freigestellten Betriebsrät*innen nicht korrekt vergütet.

Dieses ist häufig darauf zurückzuführen, dass sich die Betriebspartnerschaften nicht mit dem Gehaltsthema der freigestellten Betriebsrät*innen auseinandersetzen.

Die Personalabteilungen haben mitunter die Sorge, dass sich die Betriebsrät*innen an den bekannten, hohen Vergütungen deutscher Automobilkonzerne orientieren könnten.

Die freigestellten Betriebsrät*innen hingegen sprechen das Thema aus falscher Scham gegenüber der Belegschaft, der Personalabteilung und dem Betriebsratsgremium nicht an.

Wir nennen diese Herausforderung das Spannungsdreieck der Betriebsratsvergütung:



Das Thema der Betriebsratsvergütung nicht anzusprechen, ist jedoch für jegliche Zusammenarbeit hinderlich, da es unterschwellig immer existent ist. Dieser Aspekt ist weder für das Unternehmen noch für die Betriebsrät*innen in den gemeinsamen Gesprächen förderlich.

Um das angesprochene Spannungsdreieck in Ihrem Unternehmen zu lösen, haben wir unser Inhouse-Tagesseminar darauf ausgelegt, bei allen Beteiligten ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen und Lösungsansätze aufzuzeigen.

Ein sich hieraus ergebender Ansatz ist, dass bei dem gesamten Seminar gerne alle Beteiligten der Betriebspartnerschaft, wie die freigestellten Betriebsrät*innen, das Gremium und die Personalabteilung, anwesend sein können.

In diesem Zusammenhang haben wir einen Festpreis für das Seminar, unabhängig von der Anzahl der Teilnehmer*innen.

Selbstverständlich stehen wir Ihnen auch nach dem Seminar zur Verfügung, um eine individuell auf Ihr Unternehmen zugeschnittene Lösung für die Betriebsratsvergütung mit Ihnen zu erarbeiten.



... wer wir sind.



Alexandra Borm
Partnerin der Rechtsanwaltskanzlei Thannheiser & Partner

Ich bin Rechtsanwältin und Partnerin in der Kanzlei Thannheiser & Partner aus Hannover, welche schon über Jahrzehnte auf Kollektivrecht spezialisiert ist.

Das Team Thannheiser & Partner ist stolz darauf, dass es sich durch seinen Partner, Volker Mischewski, laut der Presse von Focus und Stern, zu den TOP Arbeitsrechtlern aus Deutschland zählen darf.

Wir sind schwerpunktmäßig für Gremien aus nationalen und internationalen Unternehmen tätig.

www.Thannheiser.de



Dirk Borm
Inhaber der ZUPEPA – Zukunft Betriebspartnerschaft

Ich bin Politikwissenschaftler und war über 20 Jahre für die ING-DiBa AG tätig. Nach verschiedenen Stationen, u.a. als Zuständiger für den Senior Advisor der ING-DiBa AG, Bundesminister a.D. Peer Steinbrück, war ich auch Betriebsratsvorsitzender und später Public Affairs Manager für Arbeit, Soziales und Nachhaltigkeit in Berlin.

Beide Verhandlungsparteien der Betriebspartnerschaft persönlich erlebt zu haben, ist mein großer Vorteil gegenüber anderen Beratungsfirmen, weil ich alle Interessenlagen der Betriebspartnerschaft persönlich nachvollziehen kann.

In der Zeit als Public Affairs Manager arbeitete ich schwerpunktmäßig mit dem Arbeitsministerium, den Gewerkschaften, den Interessenverbänden und den Hauptstadtrepräsentanzen anderer Unternehmen zu den Themen Arbeit 4.0 und Betriebspartnerschaft 2.0.

www.ZUPEPA.de



**... machen Sie den ersten Schritt!
... melden Sie sich an!**

Verantwortlich für den Inhalt:



Thannheiser
& Partner
Rechtsanwälte

Alexandra Borm
Rechtsanwältin

Rühmkorffstraße 18
30163 Hannover
Tel.: 0511 / 990 490

E-Mail: borm@thannheiser.de
www.thannheiser.de

Weitergehende Informationen und Terminabsprachen:



Zukunft Betriebspartnerschaft

Dirk Borm
Berater Betriebspartnerschaft

Dora-Gerson-Straße 27
30655 Hannover
Tel.: 0511 / 279 088 6

E-Mail: borm@zubepa.de
www.zubepa.de