

**18. Fachveranstaltung Arbeitsrecht 2025
vom 22.09. – 26.09.2025 in Rostock-Warnemünde**

**Aktuelle Rechtsprechung und Entwicklungen im Arbeitsrecht
und Betriebsverfassungsgesetz**

Themenzusammenfassung:

Aktuelle Vortragsthemen:

Inken Gallner - Auswirkungen des europäischen Arbeitsrechts auf die Betriebsratsarbeit

Dr. Holger Schrade - Die Auseinandersetzung vor dem Arbeitsgericht und in der Einigungsstelle

Aufbau der Arbeitsgerichtsbarkeit, Zuständigkeit, Abgrenzung ordentliche Justiz, Verfahren,

Beschleunigungsgrundsatz, ehrenamtliche Richter, Vertretung vor dem Arbeitsgericht

Professor Franz Josef Düwell - Das Arbeitsrecht kurz vor der Bundestagswahl

– Was hat die Ampelkoalition versprochen und was hat sie gehalten? – Ein Blick in die Zukunft

Prof. Dr. Wolfgang Däubler - Klimaschutz im Rahmen der Betriebsratsarbeit

Was können wir als Betriebsräte im Unternehmen bewirken, anregen oder gar mitbestimmen? Welche

rechtlichen und damit auch praktischen Möglichkeiten bietet das Betriebsverfassungsgesetz?

Prof. Dr. Peter Wedde - Betriebsratsarbeit in der digitalen Arbeitswelt

Techniktrends – Anforderungen – Lösungen

Ralf Müller - Rationalisierungen und Entlassungen in einem angespannten Marktumfeld - Ansatzpunkte für eine erfolgreiche Betriebsrats- und Wirtschaftsausschussarbeit

Volker Görzel - Cannabis am Arbeitsplatz – Rechtliche Herausforderungen und praktische Lösungen

Vertr.-Prof. Dr. jur. Martin Wolmerath - Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber*in

Michael Wunder - Professionelle Kommunikation in Arbeitsbeziehungen - Übliche Erfolgsstrategien auf dem Prüfstand

Alfons Adam zur erfolgreichen Zusammenarbeit des Betriebsrats mit der Schwerbehindertenvertretung

Abendvortrag Dr. Gregor Gysi - Aktuelle Themenfelder der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in globalisierten Zeiten

28 Workshopthemen:

RA und Dipl.-Betriebswirt Ralf Müller

Rationalisierungsvorhaben, Betriebs(teil)schließungen, Personalabbau, Massenentlassung – Reaktionsmöglichkeiten von Betriebsrat, Wirtschaftsausschuss und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Interessenausgleich und Dotierung des Sozialplans.

- Neueste Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur

Wirtschaftsausschuss effektiv einsetzen!

Von der Durchsetzung der Informationsrechte bis zur Umsetzung der Beteiligungsrechte. Von der Unternehmens- und Jahresabschlussanalyse bis zur Bewertung des Unternehmens. Der Wirtschaftsausschuss liefert Topargumente für die wirtschaftliche Umsetzung der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten.

- Neueste Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur

Vertr.-Prof. Dr. jur. Martin Wolmerath

Die erzwingbare Mitbestimmung nach § 87 BetrVG

In diesem Workshop werden die klassischen Formen der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG unter Einbeziehung der aktuellen Tendenzen und Entwicklungen in der Rechtsprechung aufgezeigt. Neben praxisgerechten Handlungsanleitungen erhalten Sie vielfältige neue Informationen zu diesen wichtigen Mitbestimmungsrechten.

RA FA AR und SozR Jason Schomaker

17 eher noch unbekannte Mitbestimmungsrechte

In diesem Workshop werden solche „Einigungsstellenfähige Sachverhalte“ besprochen, die so ohne Weiteres nicht im täglichen Betriebsratsgeschäft erkannt werden. Neben den sog. „Aktiven Mitbestimmungsrechten nach § 87 BetrVG“ hält das BetrVG noch 17 zum Teil höchst spannende weitere aktive Mitbestimmungsrechte bereit.

Unwirksame Klauseln in Arbeitsverträgen!

- Neueste Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur

Trainer, Coach, Supervisor Michael Wunder

Besprechungen, Konferenzen und Meetings – Grundlagen der Kommunikation

Vorbereitung der Sitzung, der gezielte Einsatz der Moderationstechnik, Fragetechniken in der Moderation, Umgang mit verschiedenen Teilnehmertypen, Interventionstechniken bei Spannungen und Konflikten, Umgang mit negativen Menschen, Umgang mit eskalierenden toxischen Situationen, Gesprächsführungstechniken und Lösungsstrategien.

Verhandlungen führen

Verhandlungsführung – Verhandlungsstrategien, Verhandlungseinstieg, Machtverhältnisse einordnen, Manipulationen aufdecken, Fragetechniken und situatives Verhalten, Verhandlungstaktiken analysieren, Lösungen entwickeln, Flexibilität und Kompromisse, Verhandlungsergebnisse einleiten.

M.Sc. Sozial und Organisationspsychologie Malte Meyerhuber

Künstliche Intelligenz im Unternehmen: Chancen, Risiken und Erfolgsfaktoren

Die Bedeutung für Beschäftigte und Betriebsräte

Dr. Gert Beelmann

Berufliche Übergänge regional gestalten am Beispiel von Transfergesellschaften

Psychologische Tipps und Tricks bei der Betriebsratsarbeit

RA FA AR Volker Görzel

Der Ablauf eines Beschlussverfahrens vor dem Arbeitsgericht! – Keine Angst vor der Umsetzung von Mitbestimmungsrechten!

Typische Anwendungsgebiete, Prozesstaktik der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, Sinnvolles Vorgehen auf der Betriebsratsseite, Neueste Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur.

Der Ablauf eines Kündigungsschutzverfahrens vor dem Arbeitsgericht

Der Betriebsrat kann durch Auskünfte Hilfe leisten. Der Erfolg hängt oft von rechtlichen und taktischen Fragen ab. Behandelt werden darüber hinaus die klassischen Anwendungsgebiete und praktischen Fälle des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens nebst prozesstaktischer Fragen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite einschließlich der immer wieder vorkommenden Vergleichsgespräche über die Höhe einer möglichen Abfindung. Neueste Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur.

RA FA AR Andreas Meyer-Ondereyck

Der Aufhebungsvertrag – Instrument des Arbeitgebers in der Krise und Einwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates!

Was ist alles zu beachten? Hinweise aus der anwaltlichen Praxis.

Häufige Fehler bei Betriebsratswahlen, die zur Anfechtbarkeit und Nichtigkeit führen.

Klassische Fehler vermeiden. Von der Bildung von Wahlvorständen bis zur Briefwahl!

Prof. 'in Dr. Herta Däubler-Gmelin

Die psychische Gefährdungsbeurteilung in der neuen Arbeitswelt – Initiativ- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

In der neuen Arbeitswelt setzen vielfältige Prozesse Beschäftigte enorm unter Druck. Der Gesetzgeber fordert im Rahmen der durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung diese Gefährdungen zu ermitteln und Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit zu ergreifen. Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht obliegt dabei den Betriebsräten nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

RA FA AR Thomas Klaes

Abmahnungen gegenüber Arbeitnehmer*innen und Betriebsratsmitgliedern

Betriebsratsmitglieder sind in der täglichen Arbeit oft mit Abmahnungen konfrontiert. Häufig gibt es bei der Bewertung der Rechtslage erhebliche Unsicherheiten.

Wie können sich Arbeitnehmer*innen gegen Abmahnungen zur Wehr setzen? Welche Reaktionsmöglichkeiten hat der Betriebsrat? Welches Verhalten ist abmahnungswürdig? Welche Fristen gibt es? Welche Handlungsmöglichkeiten stehen den Beteiligten zur Verfügung? In diesem Workshop werden alle wesentlichen Fragen hierzu geklärt.

Mitbestimmung bei Kündigungen nach § 102 BetrVG

Die Beherrschung der vielfältigen Möglichkeiten des BR nach § 102 BetrVG unter Einbeziehung der Tendenzen in der Rechtsprechung zu der betriebs-, personen- und verhaltensbedingten Kündigung sind ausschlaggebend für die Wahrnehmung und die effektive Umsetzung der Mitbestimmungsrechte, wie die Anhörung, die Formulierung von Bedenken sowie die Erhebung des Widerspruchs.

Neueste Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur.

RA FA AR Rainer Vetter

Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen zu dem Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 BetrVG bei Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Umgruppierungen
In diesem Workshop werden die insoweit erforderlichen Grundlagen wie auch die aktuellen Entwicklungen und Tendenzen mit entsprechenden Handlungsanleitungen aufgezeigt.

Von der Verhandlung bis zum Einigungsstellenverfahren - Einigungsstellenbesetzungsverfahren, Beisitzer, Strategien

In diesem Workshop erhalten Sie wichtige Hinweise und Handlungsanleitungen, wie die erzwingbare Mitbestimmung letztlich auch im Einigungsstellenverfahren umgesetzt werden kann. Unter Berücksichtigung der aktuellen Tendenzen in der Rechtsprechung erhalten Sie darüber hinaus Tipps für vielfältige Strategien. Welche Kosten entstehen? Wer übernimmt den Vorsitz? Wer ist Beisitzer? Darf der Betriebsrat zuhören? Muss der Betriebsrat im Falle einer angestrebten Einigung einen entsprechenden Beschluss fassen? Wie lange dauert ein Einigungsstellenverfahren? Wird durch ein Einigungsstellenverfahren das Verhältnis zum Arbeitgeber zerrüttet? Und viele weitere praktische Fragestellungen!

RAin FAin AR Heike Ambrosy LL.M. Medizinrecht

Die krankheitsbedingte Kündigung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
nach § 167 Abs. 2 SGB IX

Gründe für die krankheitsbedingte Kündigung, Negative Gesundheitsprognose, Langzeiterkrankungen, häufige Kurzerkrankungen, Fehler im BEM-Gespräch vermeiden! Bedeutung der Gefährdungsbeurteilung und des Beschäftigtenschutzes bei der Gesundheitsanalyse!

Die Betriebsvereinbarung – Wirksam abschließen und Fallstricke vermeiden

Die Betriebsvereinbarung ist mit das Wichtigste Instrument des Betriebsrates! Sowohl im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung (z. B. im Rahmen des § 87 BetrVG bei Arbeitszeit, Überstunden, Urlaub etc.) als auch im Rahmen der freiwilligen Angelegenheiten (im Rahmen des § 88 BetrVG z. B. bei betrieblicher Altersversorgung) spielt die Betriebsvereinbarung eine unverzichtbare Rolle. Der Workshop will das Bewusstsein für den Abschluss wirksamer Vereinbarungen wecken und helfen, Fallstricke zu vermeiden.

Dipl.-Kfm. Walter von Göwels

Ausstieg aus dem Arbeitsleben aus dem Blickwinkel von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen
– Ansatzpunkte für gemeinsame Gestaltungsmöglichkeiten insbesondere unter Beachtung der gesetzlichen Rentenversicherung und der Rentenbrücke.

RA Dipl.-Kfm. Guido Büttner

Die beliebtesten (steuerfreien) Arbeitgeber-Benefits und die effektiven Steuervorteile für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen

Tankgutschein, Fahrtkostenzuschuss, Deutschlandticket, Jobrad u. Dienstwagen, E-Autoladestation, Firmenhandy, Laptop, Betriebliche Altersvorsorge, vorzeitiger Ruhestand, Sachbezüge, Erholungsbeihilfen, Gesundheits- und Fitnessangebote, Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen, Coaching und Mentoring, Arbeitgeberdarlehen, schnellerer Zugang zu Fachärzten, Sabbaticals, Workation, Mitarbeiterbeteiligungen, Kostenlose Getränke und Snacks, Weiterbildung, Arbeitsplatzausstattung, Benefits für Ausgaben rund ums Homeoffice, Essenzuschüsse, Bezuschussung von Betreuungskosten und vieles mehr...

Dipl.-Kaufmann Lorenz Hinrichs

Aktuell & Brandheiss: Neueste Entwicklungen im Bereich unternehmensinterner IT-Anwendungen und dem Beschäftigtendatenschutz

Da die Bereiche IT und Beschäftigtendatenschutz stets einer schnellen Entwicklung unterworfen sind, wird Lorenz im Juni 2025 das Thema für diesen Workshop abschließend festlegen - aktueller geht's kaum.

Die Rahmenbetriebsvereinbarung IT

In diesem Workshop wird der Sinn einer RBV IT besprochen und diskutiert werden. Insbesondere wird besprochen, wie Cloud-Anwendungen und agile Arbeitsmethoden dabei zu berücksichtigen sind. Weiter soll auf Basis einer RBV IT besprochen werden, welchen Sinn diese für folgende, darauf aufbauende Einzelvereinbarungen macht, welche Folgeprozesse dadurch optimiert werden können.

Dipl.-Betriebswirt Jörg Beier

Erfolgsfaktor Kommunikation - Meinungsbildung im Betriebsratsgremium

Umgang mit Gruppierungen im Betriebsratsgremium, Austausch zwischen Betriebsrat, Kolleg*innen und Geschäftsführung. Ohne kommunikative Kompetenz kann kein Betriebsrat erfolgreich arbeiten. Der Workshop beleuchtet verschiedene Aspekte erfolgreicher Kommunikation und bietet konkrete umsetzbare Hilfen für unterschiedlichste Situationen und Fallkonstellationen.

RA FA Strafrecht, Medizinrecht Christoph Bork

Das Mitbestimmungsrecht im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

– Strategien und Vorgehen des Betriebsrats

Arbeitsschutzgesetze und Arbeitsschutzverordnungen in der Praxis, Pflichten der Arbeitgeber*innen, Dokumentation der Arbeitsbedingungen und Gefährdungsbeurteilung, Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, die wesentlichen Vorschriften aus ASiG und ArbStättVO sowie Mitwirkung beim Arbeitsschutz nach §§ 9 u. 10 ASiG, Verordnungen der Berufsgenossenschaften, Mitwirkung des Staates im Gesundheitsschutz, die „Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), Verantwortlichkeiten der innerbetrieblichen Schutzverantwortlichen, Betriebsärzte, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Arbeitsschutzausschuss, Beschwerderecht nach §§ 84, 85 BetrVG, Überlastungsanzeige, Betriebsbegehung, und vieles mehr ...

RAin FAin AR Simone Schäfer

„Me too“: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Was kann der Betriebsrat tun?

Aufgrund der aktuellen Verhältnisse und Entwicklungen behalten wir uns Themenänderungen vor.

Zielgruppe	Alle Betriebsratsmitglieder, Wirtschaftsausschussmitglieder, Schwerbehindertenvertreter
Erforderlichkeit	§ 37 Abs. 6 BetrVG sowie § 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX
Termin/Ort	22.09. – 26.09.2025 Rostock-Warnemünde
Hotelkosten	Montag bis Freitag 1.229,00 € zzgl. MwSt. (5-Tagesseminar Montag-Freitag Ü/VP/TP)
Voranreise	159,81 € zzgl. MwSt.
Seminargebühr	1. TN 1.695,00 € zzgl. MwSt. sowie Reisekosten, Übernachtung, Verpflegung 2. TN 1.655,00 € zzgl. MwSt. sowie Reisekosten, Übernachtung, Verpflegung weitere TN 1.595,00 € zzgl. MwSt. sowie Reisekosten, Übernachtung, Verpflegung

Ihr Schulungsanspruch:

Aktuelle Entwicklungen zur Rechtsprechung im Arbeitsrecht und zum Betriebsverfassungsgesetz

Für jedes Betriebsratsmitglied besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Schulung und Freistellung zur Fortbildung. Geregelt sind diese Ansprüche auf Schulung und Fortbildungsfreistellung in § 37 Abs. 6 BetrVG. Der AG ist nach §§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6 BetrVG verpflichtet, die Schulungskosten sowie die weiteren Kosten, die im Zusammenhang mit der Veranstaltung stehen, zu tragen. Aus diesem Grund besteht auch ein Freistellungsanspruch. Für Schwerbehindertenvertreter besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Schulung und Freistellung zur Fortbildung. Geregelt sind diese Ansprüche auf Schulung und Fortbildungsfreistellung in § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX. Aus diesem Grund besteht auch ein Freistellungsanspruch. Für Mitglieder des Personalrates besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Schulung und Freistellung zur Fortbildung. Geregelt sind diese Ansprüche auf Schulung und Fortbildungsfreistellung in § 54 BPersVG in Verbindung mit dem jeweiligen Personalvertretungsgesetz. Aus diesem Grund besteht auch ein Freistellungsanspruch.

Die Vermittlung von Kenntnissen (Spezialkenntnissen) ist dann erforderlich, wenn diese unter Berücksichtigung der

1. konkreten Verhältnisse im Betrieb und
2. im Betriebsrat

notwendig sind, damit der Betriebsrat seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben fach- und sachgerecht erfüllen kann, vgl. BAG 09.10.1973 – 1 ABR 6/73. Dabei kommt es allein auf die Sachlage im Zeitpunkt der Beschlussfassung an, vgl. BAG 15.02.1995 – 7 AZR 670/94.

Es kommt also darauf an, ob die Schulungsinhalte die konkreten Verhältnisse, die gerade auf Betriebsrats-/Gesamtbetriebsrats- oder Konzernbetriebsratsebene relevant sind, abdecken. Dies ist bei der hier angebotenen Fachveranstaltung der Fall. Denn Gegenstand der Fachveranstaltung sind insbesondere arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Themen im Spiegel aktueller Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit. Für dieses Kerngebiet der Tätigkeit von Betriebsräten besteht typischerweise ein betrieblicher Bezug für das einzelne Betriebsratsmitglied (vgl. hierzu insbesondere die vergleichbaren Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Beschluss vom 18.01.2012, 7 ABR 73/10). Der Betriebsrat als Gremium muss sich auch über die Entwicklung der Rechtsprechung in den für seine Arbeit relevanten Bereichen auf dem Laufenden halten, um seine Aufgaben verantwortlich übernehmen zu können. Grundkenntnisse, die in möglicherweise zurückliegenden Schulungen erworben wurden, genügen dafür allein nicht immer. Das gilt vor allem dann, wenn in der Schulung nicht nur über aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte informiert wird, sondern den Teilnehmern auch die insoweit für die tägliche Betriebsratsarbeit notwendigen betriebsverfassungsrechtlichen Bezüge dargelegt werden. Dadurch soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, den neuesten Stand der Rechtsprechung zur Grundlage seines betrieblichen Handelns zu machen (vgl. hierzu insbesondere die vergleichbare Ausführung des Bundesarbeitsgerichtes mit Beschluss vom 18.01.2012, 7 ABR 73/10). Schulungen zur Rechtsprechung des BAG und der LAG zum BetrVG und Arbeitsrecht und deren Umsetzung in die betriebliche Praxis sind so lange als erforderlich anzusehen, als es angesichts der Fülle der Gerichtsentscheidungen zu diesem Gesetz selbst Fachleuten Mühe macht, den Überblick über die Rechtsprechung zu behalten (BAG 20.12.95; Fitting, Komm. BetrVG, 26. Auflage, § 37 Rn. 149). Insbesondere kommen Schulungen über die Entwicklung der Rspr. des BAG und der LAG in Betracht (Fitting Komm. BetrVG, 26. Auflage, § 37 Rn. 149, Däubler Komm. BetrVG, 13. Auflage, § 37 RN. 126 f.; LAG Hamm 19.01.07).

Ferner ist der individuelle Schulungsstand des Betriebsratsmitgliedes vor dem Hintergrund des Aufgabengebietes des betreffenden Betriebsratsmitgliedes entscheidend. Der Schulungsbedarf wächst deutlich mit Zunahme der Verantwortungsbereiche, die dem Betriebsratsmitglied aufgrund der Stellung im Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat zukommt.

Sind erforderliche und nicht erforderliche Themen zeitlich und sachlich eng verzahnt, weil der Veranstalter die Maßnahme als einheitliches Ganzes anbietet, kommt es darauf an, ob die erforderlichen oder die nicht erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwiegen (Wedde in Däubler / Kittner / Klebe / Wedde BetrVG 14. Auflage § 37 Rn. 133 mit Verweis auf BAG 28.05.1976 a.a.O.; 07.05.2008, DB 08, 2659; LAG Köln 09.11.1999 AiB 00, 360 mit Anm. Peter; Däubler Schulung Rn. 269 ff.; ErfK-Koch Rn. 14 unten). Überwiegen die erforderlichen Themen, ist die Schulungsveranstaltung insgesamt als erforderlich anzusehen (Wedde a.a.O. mit Verweis auf BAG a.a.O.; 24.08.1976 AP Nr. 2 zu § 95 ArbGG 1953).

Der Schulungsanspruch dürfte sich konkret aus den folgenden Gründen bejahen lassen:

1. Die dargebotenen Workshops stellen bei der Vielzahl der ausgewiesenen Themen, die sich überwiegend mit der praktischen Betriebsratsarbeit unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen in Rechtsprechung und Literatur beschäftigen, einen konkreten Bezug zur BR-Arbeit dar. Selbst die Vortragsthemen sind von hohem praktischem Bezug. So dürften in der Gesamtschau mehr als 95 % aller Themen auch einen immer wieder vorkommenden konkreten Bezug zur BR-Arbeit aufweisen.
2. Für BR-Vorsitzende, stellv. BR-Vors., Betriebsausschussmitglieder, Ausschusssprecher, GBR- wie auch KBR-Mitglieder begründet sich ohnehin ein gesteigerter Anspruch, insbesondere vor dem Hintergrund der in der Fachveranstaltung behandelten aktuellen Entwicklungen und Auffrischungen im Arbeitsrecht, die ja für sich allein den Schulungsanspruch begründen.

Insoweit dürfte sich regelmäßig der Schulungsanspruch begründen lassen.

Verbindliche Anmeldung
info@qualitas-seminare.de

Qualitas GmbH & Co. KG
Amelsbürener Str. 211
48163 Münster
02501 9785115

Hiermit melden wir folgende Teilnehmer*in verbindlich an:

Firma	
Ansprechpartner*in im Betriebsrat / SBV	
Tel. / Fax / Mail	
Rechnungsanschrift und -informationen	

Fachveranstaltung	Termin / Ort	Teilnehmer/in	Anreise am
18. Fachveranstaltung Arbeitsrecht 2025/ BR-Kongress	22.09. – 26.09.2025 in Rostock-Warnemünde		
18. Fachveranstaltung Arbeitsrecht 2025/ BR-Kongress	22.09. – 26.09.2025 in Rostock-Warnemünde		

Die Fachveranstaltung beginnt am Montag um 14.00 Uhr mit einem Begrüßungskaffee und endet am Freitagmittag mit dem Mittagessen/alternativ Lunchpaket.

Sofern Sie keine Übernachtung wünschen, berechnet Ihnen das Hotel ausschließlich eine Tagungspauschale.

Kostenübernahmeerklärung

- Die Zustimmung zur Teilnahme ist erteilt und die Übernahme der Tagungsgebühr (1. TN 1.695,00 €, 2. TN 1.655,00 €, weitere TN 1.595,00 €. Alle Preise zzgl. MwSt. sowie Reisekosten, Übernachtung und Verpflegung) gemäß Ausschreibung wird zugesichert.
- Die Zustimmung zur Teilnahme ist erteilt und die Übernahme der Hotelkosten in Höhe von 1.229,00 € zzgl. MwSt. (5-Tagesseminar Montag – Freitag Ü/VP/TP) wird ebenfalls zugesichert. Die Hotelreservierung erfolgt im Auftrage des Kostenträgers für den/die Tagungsteilnehmer*in. Ein Vertragsverhältnis kommt dabei ausschließlich zwischen dem Hotel und dem Kostenträger bzw. Teilnehmer*in zustande.
- Bei Voranreise am 21.09.2025 betragen die Hotelkosten zusätzlich 159,81 € zzgl. MwSt. (Ü/F).
- Parkgebühren Hotel: Tiefgarage: 24,37 € zzgl. MwSt., Außenplatz: 15,97 € zzgl. MwSt.

Ort, Datum:

Firmenstempel + Unterschriften:

Betriebsrat / SBV

Kostenträger / Geschäftsführung