



ZAUNKÖNIG 2016/ 11

Liebe Leserinnen und Leser,

der November fiel in verschiedener Sicht neblig aus. In den USA gab es eine Wahl, die mehr Fragen aufwarf, als sie klärte, so dass wir in „good old Europe“ noch einige Monate raschelig vor sich hin vibrierende „etablierte Parteien“ erleben werden. Neue Gesetze berichten wir heute kaum, dafür wieder viele interessante Gerichtsentscheidungen.

Heute hier dabei:

VGH Kassel: Zulässigkeit vorläufiger Regelungen
BVerwG: Referenzgruppen bei Freistellung
OVG Münster: Leistungsprämie bei Freistellung
VG Dresden: Abbruch einer Vorabstimmung
VG Düsseldorf: Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung
OVG Bautzen: Eignung zur Verhaltens- und Leistungskontrolle
OVG Berlin: Zeitpunkt der Mitbestimmung bei Laufbahnwechsel
BAG: sachgrundlose Befristung nach Beamtenverhältnis
BVerwG: Freizeitausgleich 1:1 für Bereitschaftsdienst
BVerwG: amtsangemessene Beschäftigung bei Zuweisung
BVerwG: Verjährung bei Rückforderung überzahlter Bezüge
OVG Weimar: Verwirkung von Konkurrentenklagen
BVerfG: willkürliche Nichtzulassung von Rechtsmitteln
BGH: ergänzender Vortrag zur Wiedereinsetzung
BGH: Patientenverfügung und lebensverlängernde Maßnahmen
Aus dem (Fach-) Blätterwald
Werbung in eigener Sache: wir machen Sie fit!

VGH Kassel: Zulässigkeit vorläufiger Regelungen

Ein „immergrünes“ Streitthema zwischen Dienststellen und Personalräten sind Versuche der Amtsseite, abweichend von der gesetzlichen Normallage (erst Beteiligung, dann Durchführung der Maßnahme) vollendete Tatsachen zu schaffen. Die Gesetze lassen dergleichen nur in Form „vorläufiger Regelungen“ zu, die gerade nicht vollendete Tatsachen schaffen. Am Beispiel des § 73 HPVG (entspricht § 69 Abs. 5 BPersVG) schärft der Verwaltungsgerichtshof (VGH) Kassel die formellen Anforderungen an eine rechtmäßige vorläufige Regelung aus, und legt fest: Trifft die Dienststelle eine vorläufige Regelung, muss sie diese dem Personalrat unverzüglich mitteilen, und dabei auch spätestens mit dieser Mitteilung die Eilbedürftigkeit der Maßnahme gesondert begründen. Der hierauf gerichtete Eilantrag war noch beim Verwaltungsgericht gescheitert; der VGH gab der Beschwerde statt und stellte klar, dass es eben nicht egal ist, wann die Dienststelle ihr Handeln begründet, und dass es ihr auch zumutbar ist, bei Erlass einer vorläufigen Regelung zu wissen und mitzuteilen, warum diese eilbedürftig ist.

Quelle: Beschluss des VGH Kassel vom 15.3.2016 – 22 A 373/14.PV (PersR 11/2016, 52)

BVerwG: Referenzgruppen bei Freistellung

Wenig hilfreich empfinden vermutlich betroffene Personalräte einen neuen Beschluss des 1. Wehrdienstsenats des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG). Dort griff ein freigestellter Soldatenvertreter im Personalrat die ihm mitgeteilte Referenzgruppe an mit der Rüge, sie enthalte auch Soldaten mit wesentlich abweichendem Leistungsbild. Dass diese Referenzgruppe schräg war, konnten auch die Bundesrichter nicht leugnen. Trotzdem winkten sie die Referenzgruppe mit Soldaten, die wesentlich schlechter beurteilt gewesen waren als der Antragsteller, durch mit der Begründung, diese seien hinter ihm gereiht worden, so dass ihm kein Nachteil entstehe. „Übersehen“ haben die Damen und Herren in den roten Roben, dass die Referenzgruppe aussagefähiger gewesen wäre, wenn mehr wirklich vergleichbare Soldaten gelistet worden wären. Letztlich ruft der Beschluss die große Narrenfreiheit der militärischen Personalführung beim Manipulieren der Nachzeichnungsgrundlagen aus. Bleibt also abzuwarten, ob der 2. Revisionssenat bei Beamten diesen Weg mitgeht.

Quelle: Beschluss des BVerwG vom 21.7.2016 – 1 WB 8.16 (www.bverwg.de)

OVG Münster: Leistungsprämie bei Freistellung

Es ist seit einigen Jahren grundsätzlich geklärt, dass auch freigestellte Personalratsmitglieder benachteiligungsfrei in die Vergabe von Leistungsprämien, Leistungszulagen und Leistungsstufen einbezogen werden müssen. Ein möglicher Weg dazu ist wie bei der Laufbahnnachzeichnung für die Beförderung die Bildung einer Vergleichsgruppe. Diese muss dann aber aussagefähig sein. Eine Vergleichsgruppe mit nur 1 weiteren Mitarbeiter ist dafür offensichtlich ungeeignet und abwegig, meint das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster.

Quelle: Beschluss des OVG Münster vom 13.4.2016 – 1 A 1236/15, PersR 11/2016, 47 Ls
(Volltext: www.nrwe.de)

VG Dresden: Abbruch einer Vorabstimmung

Bei Personalratswahlen hat sich für den einstweiligen Rechtsschutz der eherne Grundsatz entwickelt, dass die Verwaltungsgerichte in ein laufendes Wahlverfahren nur dann durch eine einstweilige Verfügung hinein grätschen, wenn das Wahlverfahren so offensichtlich illegal läuft, dass die anstehende Wahl deshalb als nichtig anzusehen wäre (= nicht einmal der Anschein einer gesetzmäßigen Wahl bestünde). Diese hohe Hürde für richterliche Eingriffe in laufende Wahlverfahren erstreckt das Verwaltungsgericht (VG) Dresden nun auch auf Vorabstimmungen über die Verselbständigung von Dienststellenteilen (bundesrechtlich: § 6 Abs. 3 BPersVG): Grundsätzlich wird der Antragsteller auf die nachträgliche Wahlanfechtung verwiesen und die Entscheidung des Wahlvorstandes bis zur Grenze der Nichtigkeit vorläufig respektiert. Das Gericht bricht eine Vorabstimmung nur dann durch einstweilige Verfügung ab, wenn sie offensichtlich gesetzwidrig aufgesetzt ist.

Quelle: Beschluss des VG Dresden vom 10.2.2016 – 9 L 78/16, ZfPR-online 10/2016, 12

VG Düsseldorf: Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung

Zum Bundesrecht hat sich das BVerwG darauf festgelegt, Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG beschränkten sich auf bloße Feststellungen und seien daher mangels Regelungswirkung (noch) keine Maßnahme. Hier ging nun Nordrhein-Westfalen einen anderen Weg und legt inzwischen in § 66 Abs. 1 S. 2 LPVG fest, dass als „Maßnahme“ auch Handlungen anzusehen seien, die mitbestimmungspflichtige Vorhaben vorwegnehmen. Auf dieser Grundlage entschied das VG Düsseldorf, dass jedenfalls nach dem Landesrecht NRW die Gefährdungsbeurteilung mitbestimmungspflichtig nach § 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 7 LPVG (entspricht § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG) sei.

Quelle: Beschluss des VG Düsseldorf vom 22.1.2016 – 34 K 1918/14.PVL, ZfPR-online 10/2016, 18

OVG Bautzen: Eignung zur Verhaltens- und Leistungskontrolle

Ein „alter Hut“ ist die Rechtsprechung, dass technische Anlagen schon dann zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten „bestimmt“ sind, wenn sie dafür objektiv geeignet sind und ohne größeren Aufwand dafür genutzt werden können. Geklärt ist auch, dass eine „technische“ Verhaltens- und Leistungskontrolle auch dann vorliegt, wenn Daten, die ohne Nutzung technischer Anlagen erhoben wurden, technisch ausgewertet werden. Dieses Prinzip bestätigt das OVG Bautzen für das sächsische Landesrecht für folgende Konstellation: Die fraglichen Daten, die eine Leistungskontrolle ermöglichten, wurden dadurch gewonnen, dass die Beschäftigten diese selbst „von Hand“ in ein EDV-Programm eingaben. Wenn diese Daten dann amtsseitig ausgewertet werden sollen, ist das Programm eine mitbestimmungspflichtige technische Kontrollanlage.

Quelle: Beschluss des OVG Bautzen vom 27.4.2016 – 9 B 368/15.PL, ZfPR-online 10/2016, 9

OVG Berlin: Zeitpunkt der Mitbestimmung bei Laufbahnwechsel

Möchte die Verwaltung einem Beamten einen Laufbahnwechsel (v.a. Laufbahnaufstieg) ermöglichen, dann setzt dies einen längeren Prozess mit Zulassungsentscheidung, Qualifikationsmaßnahmen, Bewährungsfeststellung und schließlich Vollzug (Umsetzung in die andere Laufbahn) in Gang. Das führt zwangsläufig zu der Frage, wann der Personalrat darüber mitzubestimmen hat. Die Bundespolizei legte das BPersVG so aus, dass erst der letztendliche Vollzug mitbestimmungspflichtig sei; ihre Personalräte wollten hingegen möglichst früh ins Geschäft kommen. In diesem Streit setzten sie sich beim OVG Berlin durch: Mitbestimmung muss stattfinden, bevor das Ergebnis durch vollendete Tatsachen festgezurr ist. Also hat die Mitbestimmung beim Laufbahnwechsel (unbeschadet weiterer Mitbestimmungsvorgänge im Verlauf) dann stattzufinden, wenn die Dienststelle den Prozess in Gang setzt.

Quelle: Beschluss des OVG Berlin vom 30.10.2015 – 62 PV 7.15, ZfPR-online 10/2016, 2

BAG: sachgrundlose Befristung nach Beamtenverhältnis

§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG verbietet nur eine endlose Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund. Die Regelung greift nicht, wenn ein Arbeitnehmer sachgrundlos befristet eingestellt wird, nachdem er zuvor im Beamtenverhältnis beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt war. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) billigt damit insbesondere die befristete Beschäftigung von Berufsanfängern im öffentlichen Dienst, die zuvor ihre Laufbahnausbildung (Referendariat) formal im Beamtenstatus durchlaufen haben (vor allem Lehrer und Juristen im Landesdienst).

Quelle: Urteil des BAG vom 24.2.2016 – 7 AZR 712/13, PersV 2016, 393

BVerwG: Freizeitausgleich 1:1 für Bereitschaftsdienst

Art und Umfang des Ausgleichs für Bereitschaftsdienste sind in den Polizeien des Bundes und der Länder seit Jahren ein ganz heißer Teil des Themas „Überstunden“. Die Dienstherren möchten möglichst billig möglichst viele Dienste einsammeln, die Betroffenen sehen das anders. Nun spülte es eine regelrechte Klagewelle der Polizisten in Form von 6 Revisionen zum BVerwG hoch. Gestritten wurde in der Bundespolizei um die Anrechnung von „Freizeit“ für Absicherungsbeamten in gefährdeten Botschaften (z.B. Kabul, Bagdad), die in ihrer „Freizeit“ das Botschaftsgelände nicht verlassen dürfen, sowie um die Bezahlung von Freizeitausgleich nach Rückkehr in das Inland, in der Landespolizei um die Anrechnung von Diensten bei Amtshilfe in anderen Bundesländern.

Die Bundesrichter übertragen die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) zu Bereitschaftsdiensten auf das Beamtenrecht, weil die Richtlinie 2003/88/EG nun einmal auch für Beamte gilt. Präsenzbereitschaft löst damit ungekürzten Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 aus, und damit bei finanzieller Abfindung auch einen entsprechend Umfang als auszugleichenden Stunden. Bloße Rufbereitschaft oder Anwesenheit in der Dienststelle ohne Dienstleistung wertet das BVerwG dagegen – auch insofern im Anschluss an die Rechtsprechung des EuGH – nicht als Arbeitszeit, so dass es dafür auch keinen Freizeitausgleich gibt.

Für Auslandsdienste wurde auch die Geldfrage geregelt: Auslandsbezüge stehen nur zu für Zeiten der Verwendung im Ausland. Wird also Freizeitausgleich während des Auslandseinsatzes gewährt, stehen dafür die Auslandsbezüge in voller Höhe zu. Wird der Freizeitausgleich dagegen nach Rückkehr in das Inland gewährt, dann gibt es dafür „nur“ das normale Gehalt, nicht dagegen eine fiktive Auslandsbesoldung.

Im Ergebnis bestätigte das BVerwG damit die angefochtenen OVG-Urteile und wies die Revisionen sowohl der Kläger als auch der Beklagten zurück.

Quelle: Urteil des BVerwG vom 17.11.2016 – 2 C 21.15 u.a. (PM 96/2016 auf www.bverwg.de)

BVerwG: amtsangemessene Beschäftigung bei Zuweisung

Ein anderes Urteil versucht, die selbstgefühlte Genialität der Menschenführung der Personalleiter der Postnachfolgeunternehmen (Telekom, Post, Postbank) etwas einzufangen. Die Bundesrichter leiten aus § 4 Abs. 4 PostPersRG für zugewiesene Beamte einen Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung auch in dem privaten Zuweisungsbetrieb her. Dieser Anspruch verbietet einerseits als „Untergrenze“ eine unterwertige Beschäftigung mit Aufgaben, die sich qualitativ unterhalb des erworbenen Statusamts bewegen, aber auch als „Obergrenze“ die Übertragung von Aufgaben, die beamtenrechtlich einem höherwertigen Amt zuzuordnen wären (sprich Arbeitsleistung ohne gleichwertige Bezahlung).

Quelle: Urteil des BVerwG vom 19.5.2016 – 2 C 14.15 (www.bverwg.de)

BVerwG: Verjährung bei Rückforderung überzahlter Bezüge

Werden einem Beamten versehentlich zu hohe Bezüge gezahlt, entsteht eine ungerechtfertigte Bereicherung des Beamten, die dieser grundsätzlich entsprechend § 812 BGB zurück zu gewähren hat. Wie für jeden anderen Bereicherungsanspruch auch gilt dafür eine Verjährungsfrist von 3 Jahren, die mit Kenntnis des „Gläubigers“ (Dienstherrn) von der Überzahlung beginnt und zum Schluss des dritten folgenden Jahres endet. Der spannende Teil ist stets: Wer genau muss diese Kenntnis haben?

Die Dienstherren versuchten langjährig, die Verjährung zu verzögern, indem sie auf die persönliche Kenntnis des Sachbearbeiters abstellten, der über die Rückforderung entscheidet. Betroffene Beschäftigte hielten sich dagegen nicht für verantwortlich für Schlampereien und mangelnde Informationsflüsse innerhalb der Behörde: nach ihrer Einschätzung muss auf die Kenntnis der Behörde abgestellt werden, nicht auf die persönliche Kenntnis des Sachbearbeiters.

Am Beispiel eines Beamten mit Vordienstzeit als Tarifangestellter, bei dem die Ruhensberechnung wegen der parallelen Pensions- und Rentenansprüche unterblieben war, fand das BVerwG nun einen Mittelweg: Da die Vordienstzeit dem Grunde nach bekannt war, hätte die

Behörde dies bei der Pensionierung prüfen müssen, was unterblieben war. Damit beruhe die Unkenntnis des Sachbearbeiters auf grober Fahrlässigkeit, weil dieser Umstand und seine Relevanz für die Höhe der Pension offensichtlich gewesen waren.

Quelle: Urteil des BVerwG vom 15.11.2016 – 2 C 9.15, PM 94/2016 auf www.bverwg.de

OVG Weimar: Verwirkung von Konkurrentenklagen

Beamtenrechtliche Auswahlentscheidungen müssen auch den nicht ausgewählten Bewerbern mitgeteilt werden; diese müssen sodann fristgerecht mit Widerspruch, Klage und Eilantrag vorgehen, und sind andernfalls mit ihren Rechten ausgeschlossen. Teilt der Dienstherr die Auswahlentscheidung pflichtwidrig nicht mit, laufen daher auch keine Fristen. Eigentlich wird dann die Auswahlentscheidung nicht bestandskräftig. Die Verwaltungsgerichte wollen dennoch, dass irgendwann Rechtssicherheit eintritt. Daher darf es auch der Kläger in einem solchen Fall nicht übertreiben, sondern muss sich rühren, wenn er von der Auswahlentscheidung zuverlässig erfährt. Das Thüringer OVG in Weimar stellt dazu klar, dass auch dieses nicht förmlich fristgebundene Klagerecht der „Verwirkung“ unterliegt. Es wird regelmäßig verwirkt, wenn der Bewerber trotz zuverlässiger Kenntnis mehr als ein Jahr untätig bleibt (in Anlehnung an § 60 VwGO).

Quelle: Urteil des OVG Weimar vom 28.6.2016 – 2 KO 31/16, PersR 11/2016, 46 Ls (Volltext: www.thovg.thueringen.de > „Entscheidungen“)

BVerfG: willkürliche Nichtzulassung von Rechtsmitteln

Jeder Richter ist der Meinung, dass seine Entscheidung richtig ist. Trotzdem sieht das Prozessrecht vor, dass sich jeder Richter grundsätzlich der Überprüfung seiner Entscheidungen mit den dafür vorgesehenen Rechtsmitteln zu stellen hat. Nach Einschätzung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) hatte es sich da ein Zivilrichter des Amtsgerichts Köln zu leicht gemacht. Er hatte die Zahlungsklage eines Inkassounternehmens wegen fehlender Klagebefugnis abgewiesen und die Berufung nicht zugelassen mit der Begründung, die Sache habe keine grundsätzliche Bedeutung, weil das OLG die Frage bereits entscheiden habe (wenn auch anders als er selbst). Die Verfassungshüter erklärten dazu, grundsätzliche Bedeutung habe eine Rechtsfrage dann, wenn sie sich in einer Vielzahl von Fällen stelle und nicht höchstrichterlich (sprich durch den BGH) entschieden sei.

Quelle: Beschluss des BVerfG vom 27.5.2016 – 1 BvR 345/16, NJW 2016, 3295

BGH: ergänzender Vortrag zur Wiedereinsetzung

Prozessrecht für alle Verfahrensordnungen formuliert der Bundesgerichtshof (BGH) für die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach Versäumung einer Frist im gerichtlichen Verfahren (§ 233 ZPO): Ist Parteivortrag zu den Tatsachen, die die Wiedereinsetzung begründen sollen, erkennbar unvollständig oder unklar, muss das Gericht seine Hinweispflicht (§ 139 ZPO) wahrnehmen. Unterlässt das Gericht dies, ist das Grundrecht auf rechtliches Gehör verletzt, und kann der unzureichende Vortrag noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz sachgerecht ergänzt werden. Diese Norm gilt auch im Verwaltungsprozess und im Beschlussverfahren.

Quelle: Beschluss des BGH vom 16.8.2016 – VI ZB 19/16, NJW 2016, 3312

BGH: Patientenverfügung und lebensverlängernde Maßnahmen

Zuletzt noch etwas Lebenshilfe, die jeden betreffen kann. Fällt ein Unfallopfer so in ein Koma, dass eine Genesung unwahrscheinlich ist, wird auch bei Leuten mit vorhandener Patientenverfügung immer wieder zwischen Angehörigen und Krankenhäusern gestritten, ob die Patientenverfügung dem dort benannten Betreuer das Recht gibt, über die Abschaltung der Herz-Lungen-Maschine und der künstlichen Ernährung zu entscheiden. Die Anforderungen an eine wirksame Patientenverfügung hat nun der BGH in einer umfangreichen Entscheidung beschrieben. Wer eine Patientenverfügung hat, sollte diese darauf abgleichen.

Quelle: Beschluss des BGH vom 6.7.2016 – XII ZB 61/16, NJW 2016, 3297

Aus dem (Fach-) Blätterwald

Heft 11/2016 des „Personalrat“ bildet einen Themenschwerpunkt „Gewalt gegen Beschäftigte“ mit Beiträgen zu Übergriffen gegen Beschäftigte (M. Böhm und M. Kötzing), Gewaltprävention (Th. Schäfer) sowie zu den Opferrechten der Beschäftigten (S. Kumor). Außerdem wird die Mitbestimmung bei Abordnung und Versetzung beleuchtet (M. Baßlsperger).

In der Ausgabe 10/2016 der „Personalvertretung“ finden Sie eine Übersicht über die geplanten Änderungen des Behindertenrechts im Gesetzentwurf eines Bundesteilhabegesetzes (St. Edenfeld) sowie ausgehend von einem innovativen Beschluss des OVG Münster zur Auslegung der „Schriftform“ im Personalvertretungsrecht (J. Richter).

Werbung in eigener Sache: wir machen Sie fit!

Wenn Sie schon „Stammkunde“ dieser elektrischen Postwurfsendung sind, kennen Sie den Schnack schon: Wissen ist Macht. Sie wissen nix – Macht nix!

Wir stellen Ihnen nach Bedarf alles zwischen 1 und 5 Tagen zusammen, je nachdem, was Sie vor Ort brauchen. Wenn der Personalrat sich z.B. auf der Basis des BMI-Rundschreibens vom 28.4.2008, Nr. 4.2 bzw. Zentralerlasses BMVg B-1471/7, Nr. 205, mit der Dienststelle darauf einigt, die Infrastruktur (Raum, Beamer, Kabelsalat) zu stellen, stellt der Erlass einen Rahmen von 75 Euro pro Tag und Teilnehmer zur Verfügung.

Themen „off the shelf“, die ihren Praxistest inzwischen bestanden haben, sind dabei:

- **Änderungen des BPersVG 2012/ 2016**
- **Änderungen des Soldatenbeteiligungsgesetzes 2012/ 2016**
- **Zusatzausbildung für Soldatenvertreter zum SBG (§ 62 Abs. 3, § 20 Abs. 5 SBG 2016)**
- **Basiswissen BPersVG (5 Tage)**

Ebenfalls im Angebot:

- **Aktuelle Rechtsprechung zum Beamtenrecht**
- **Aktuelle Entwicklungen im Soldatenrecht**
- **SBG-Seminar für Vertrauenspersonen (§ 20 Abs. 5 SBG 2016)**

Falls dies Sie reizt, funken Sie uns einfach an. Wir nennen Ihnen gerne Personalräte, die schon zugegriffen haben, und die Sie zu diesen Angeboten befragen können.

Weitere Themen, ebenso Referenten und Zusatzleistungen sind Vereinbarungssache. Mit Ihnen diskutieren Anwälte mit langer Erfahrung vor Gericht und als Kommentator.

Wir gehen nun in die Zielkurve des Jahres 2016. Aber wir machen das Dutzend Ausgaben noch voll, bevor die fünfte Kerze brennt.

Obwohl Eigenlob stinkt: Im GKÖD V (Fischer/ Goeres) ist nun schon die überarbeitete Kommentierung zu § 86 und § 92 BPersVG ausgeliefert worden.

Das neue Jahr setzt uns auch um in ein neues berufliches Format. Die Adresse der Kanzlei verändert sich um 200 Meter, und heraus kommt ein juristischer Allround-Dienstleister mit

einem durchaus strammen Profil im Bereich Mitbestimmung. Ab Januar sind wir dann auch im Netz zu besichtigen mit neuem Türschild „Dr. Baden & Kollegen“ (s.u.).

Vielen Dank für Ihr Interesse, und noch mehr für aktive Mitarbeit in Form von Lob, Kritik und Verbesserungsvorschlägen, oder Hinweisen auf interessante nichtveröffentlichte Entscheidungen.

Dr. Andreas Gronimus, Bonn,

mail: a.gronimus@gmx.de

Ihr verlässlicher Berater vor Gericht,
und ebenso davor, danach und für außergerichtliche Ratschläge:

Heinle Baden Redeker Rechtsanwälte mbB
Koblenzer Straße 121-123, 53177 Bonn
Telefon 0228/ 957 20 - 0
Telefax 0228/ 957 20 - 99
Homepage: <http://www.heinle-partner.de>
E-Mail: kanzlei@heinle-partner.de

Ab 1.1.2017:

Dr. Baden & Kollegen Rechtsanwälte GbR
Koblenzer Straße 96, 53177 Bonn
Telefon 0228/ 935 996 - 0
Telefon 0228/ 935 996 - 99
E-Mail: kanzlei@baden-kollegen.de
Homepage: www.baden-kollegen.de
(in Vorbereitung)

