



ZAUNKÖNIG 2018/ 6

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dem Juni ist es - entgegen Rudi Carrell - mal wieder richtig Sommer geworden, und schuld daran ist nicht die SPD. Sie nimmt eher als Zuschauer an der wagnerianischen Aufführung "Kanzlerinnendämmerung" im politischen Berlin teil; ob sie dann vorzeitig als Walküre zu Odin nach Walhall reiten muss, wird sich wohl nicht vor den Landtagswahlen im Herbst klären. Bis dahin verhandeln wir dann "europäische Lösungen", die zwar in Brüssel verhandelt sind aber inhaltlich stark nach den Herren Orban, Kurz und Conte riechen. Merke: wenn man garstig wird, dann nicht dumpf national sondern ordentlich multilateral.

"Honni soit qui mal y pense!" (wobei der Hosenbandorden zugegebenermaßen gut zu Hosenanzügen passt)

Heute hier dabei:

BVerfG: kein Streikrecht für Beamte
EuGH: Haftung für "Fanseiten" auf Facebook
EuGH: Rechtsschutzgarantie bei Flüchtlingsrückführung
LAG München: Fraktionen kein "öffentlicher Arbeitgeber"
LAG Frankfurt: Wahlvorschlag auf mehreren Blättern
LAG München: Sitzungsschwänzen als Ausschlussgrund
BVerwG: Beteiligung bei begrenzter Dienstfähigkeit
BAG: Umdeutung unwirksamer Kollektivvereinbarungen
BVerwG: Erkundigungspflicht für Konkurrenten
BGH: Bewertungsreserven in Alt-Lebensversicherungen
LAG München: Kostenerstattungssperre nach § 12a ArbGG
BVerwG: Nichtigkeit und Anfechtung von Wahlen - VPA Heer
TDG Süd: Voraussetzungen einer VPV Kaserne
Aus dem (Fach-) Blätterwald
EuGH-Jahresbericht
In eigener Sache: Werbeblock SBG – Kommentar und Seminare

BVerfG: kein Streikrecht für Beamte

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat die Verfassungsbeschwerden beamteter Lehrer, die sich an Streiks von GEW und ver.di beteiligt hatten, zurückgewiesen. Die Beschwerdeführer waren darauf von ihren Dienstherren mit Disziplinarverfügungen belegt worden; die Verwaltungsgerichte hatten die dagegen gerichteten Klagen zurückgewiesen. Allerdings hatte das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) dabei gemeint, es bestehe wohl ein Widerspruch zwischen dem nationalen deutschen Beamtenrecht und den völkerrechtlichen Vorgaben des Art. 11 Abs. 2 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK).

Den Versuch, für „nicht-hoheitlich tätige“ Beamte das Streikrecht einzuklagen, wies das BVerfG als unzulässiges Rosinenpicken zurück. Das Streikverbot einerseits, die Lebenszeitstellung und Unkündbarkeit und der gerichtlich einklagbare Anspruch auf angemessenes Gehalt und Pension seien Teile eines Pakets, das nicht einseitig verändert werden könne.

Einen Widerspruch zu Art. 11 Abs. 2 EMRK sieht das BVerfG nicht. So stehe dem Verbot, den Besoldungsgesetzgeber zu bestreiken, der verfassungsrechtlich garantierte Alimentationsanspruch sowie die Beteiligungsrechte der Gewerkschaften im Gesetzgebungsverfahren gegenüber. Dies sei ein fairer Interessenausgleich auch im Sinne der EMRK.

Quelle: Urteil des BVerfG vom 12.6.2018 - 2 BvR 1738/12, 2 BvR 1395/13, 2 BvR 1068/14, 2 BvR 646/15 [PM 46/ 2018](#) des Gerichts

EuGH: Haftung für "Fanseiten" auf Facebook

Für viele Unternehmen und auch Behörden des öffentlichen Dienstes ist es üblich geworden, ihr Dienstleistungsangebot durch einen „Facebook-Auftritt“ in Form einer „Fanseite“ zu bewerben. Bei der Gelegenheit führt Facebook ungefragt und ohne die Möglichkeit, diesen „Service“ abzubestellen, „Besucherstatistiken“. Was Facebook mit den erhobenen persönlichen Daten anstellt (z.B. an Interessenten verscherbeln), wissen die Betreiber der Fanseiten meist selbst nicht.

Das kann gefährlich werden. So hatte die Datenschutzbehörde Schleswig-Holstein die „Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH“ 2011 in Haftung genommen für die Einhaltung des Datenschutzes auf der Facebook-Fanseite der Firma. Die Firma ging dagegen an mit dem Einwand, sie sei für die Handlungen von Facebook nicht verantwortlich. VG und OVG

Schleswig hoben die Verfügung der Datenschützer deshalb auf. In der Revision legte das BVerwG die Sache 2016 dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) vor zur Klärung, wer „Verantwortlicher“ für den Datenschutz ist. Die klare Antwort aus Luxemburg:

Wenn ein Unternehmen auf Facebook eine Fanseite einrichtet und betreibt, dann ist dieses Unternehmen „Verantwortlicher“ im Sinne des Datenschutzes. Betreiber von Fanseiten mit Sitz in Deutschland unterliegen daher in vollem Umfang dem Zugriff der deutschen Datenschutzbehörden, egal welcher Aufsicht Facebook unterliegt. Auch Untätigkeit der (irischen) Datenschutzaufsicht gegenüber Facebook selbst befreit die Fanseiten-Betreiber nicht von ihrer nationalen Haftung selbst für außerhalb Deutschlands begangene Datenschutz-Vergehen der Zuckerberg-Truppe.

Quelle: Urteil des EuGH vom 5.7.2018 – [C-210/16](#) „Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein“; Vorlagebeschluss des BVerwG vom 25.2.2016 – [1 C 28.14](#) (PM 11/2016 des Gerichts)

Die Rechtsprechung zeigt durchaus Wirkung. So hat der Autozulieferer [Continental](#) kurzerhand die Nutzung von Whatsapp und Snapchat auf dienstlichen Mobiltelefonen komplett verboten, weil man keine Lust hat, für die "Hintergrunddienste" der Facebook-Datenkrake zu haften. Andere Unternehmen dürften folgen.

EuGH: Rechtsschutzgarantie bei Flüchtlingsrückführung

Im Fall eines Togolesen, dessen Asylantrag in Belgien abgelehnt wurde, definiert der EuGH die Rechtsschutzgarantie der Richtlinie 2008/115/EG für abgelehnte Flüchtlinge. Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass die Richtlinie abgelehnten Flüchtlingen vor der Abschiebung Rechtsschutz zu gewährleisten hat im Umfang mindestens einer gerichtlichen Instanz, bis zu deren Entscheidung der Rechtsbehelf auch aufschiebende Wirkung haben müsse.

Das macht die Dinge im bundesdeutschen Rechtswege-Staat nicht einfacher. Und die gestiegenen Wartezeiten in allen anderen Verfahrensarten nicht kürzer.

Quelle: Urteil des EuGH vom 19.6.2018 - [C-181/16](#) "Gnandi" (PM 88/ 2018 des Gerichts mit Link auf den Volltext)

LAG München: Fraktionen kein "öffentlicher Arbeitgeber"

Das Landesarbeitsgericht (LAG) München musste im Rahmen einer Benachteiligungsklage eines Schwerbehinderten der Frage nachgehen, ob die "Fraktionen" der Parteien in Parlamenten Teil des öffentlichen Dienstes sind und damit als "öffentlicher Arbeitgeber" zu behandeln. Die Frage stellte sich anhand der Frage, ob die Fraktion durch § 165 SGB IX F. 2018 (§ 82 SGB IX a.F.) verpflichtet wird, schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, was hier unterblieben war. Das LAG stellte sich auf den Standpunkt, dass die Fraktion, obwohl aus öffentlichen Haushaltsmitteln finanziert, wie die Parteien selbst nicht-staatliche Organisationen sind. Sie unterliegen daher nicht den besonderen Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber aus § 165 SGB IX. Logische Folge wäre weiter, dass dort dann auch Betriebsräte mit den Rechten nach dem BetrVG, nicht Personalräte zu wählen sind.

Quelle: Urteil des LAG München vom 11.4.2018 – [10 Sa 820/17](#)

LAG Frankfurt: Wahlvorschlag auf mehreren Blättern

Das LAG Frankfurt/ Main bestätigte den Grundsatz, dass ein Wahlvorschlag eine einheitliche Urkunde zu sein hat, die den übereinstimmenden Willen aller Stützunterzeichner eindeutig dokumentieren muss. Aber das erfordert nicht notwendig, dass der Wahlvorschlag vor Ablieferung beim Wahlvorschlag mit Heftklammern getackert werden muss. Werden die Stützunterschriften auf mehreren getrennten Blättern gesammelt, so dass auf jedem Einzelblatt der vollständige Wahlvorschlag mit allen Angaben (Bewerber, Kennwort usw.) abgedruckt ist, so dass jeder Unterzeichner ihn kannte, dann sind diese Blätter auch dann eine einheitliche Urkunde, wenn sie vor Abgabe nicht körperlich fest miteinander verbunden werden. Der Wahlvorstand muss diesen Wahlvorschlag, falls ansonsten mängelfrei, unter Addition aller Stützunterschriften zur Wahl zulassen, und kann dazu im Streitfall auch durch einstweilige Verfügung verpflichtet werden.

Quelle: Beschluss des LAG Frankfurt/ M. vom 25.4.2018 – [16 TaBVGa 83/18](#)

LAG München: Sitzungsschwänzen als Ausschlussgrund

Das LAG München bekräftigt, dass die Wahl in einen Personal- oder Betriebsrat nicht nur Rechte erzeugt, sondern auch Pflichten. Neben der Verschwiegenheitspflicht ist die wichtigste

Pflicht der Mitglieder, an der Arbeit des Gremiums tatsächlich teilzunehmen. Kündigungs- und Versetzungsschutz abgreifen und Ersatzmitglieder die Arbeit machen lassen, reicht also nicht. Konkret erklärt das LAG, dass ein ordentliches Mitglied, das bei mehr als der Hälfte der Sitzungen fehlt, ohne dass dem zwingende Gründe zugrunde liegen, eine grobe Pflichtverletzung begeht und auf Antrag aus dem Gremium auszuschließen ist.

Quelle: Beschluss des LAG München vom 14.12.2017 – 2 TaBV 109/17, BeckRS 2017, 148070

BVerwG: Beteiligung bei begrenzter Dienstfähigkeit

In einer Entscheidung zum brandenburgischen Landesrecht stützt das BVerwG die Mitwirkung der dortigen Personalräte bei Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit von Beamten auf eine analoge Anwendung des Tatbestandes "vorzeitige Versetzung in den Ruhestand". Die dazu benötigte "planwidrige Lücke" im PersVG Bbg leitet das BVerwG daraus ab, dass diese Beamten vor der Einführung des § 27 BeamtStG mangels einer derartigen Regelung wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden, und dies der Mitwirkung des Personalrats unterliegt. Es sei nicht anzunehmen, dass der Gesetzgeber mit der Schaffung dieser beschränkten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit eine Einschränkung bestehender Rechte des Personalrats gewollt habe (als Ausnahme wird die 2007 - 2011 in NRW geltende Regelung genannt). Diese Argumentation dürfte dann auch für den Bund und alle Länder gelten, die die Beteiligung in Verfahren nach § 27 BeamtStG nicht ausdrücklich geregelt haben.

Quelle: Beschluss des BVerwG vom 27.3.2018 - [5 P 3.17](#)

BAG: Umdeutung unwirksamer Kollektivvereinbarungen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bekräftigte seine bekannte Rechtsprechung, dass eine aus formellen Gründen nichtige Kollektivregelung grundsätzlich nicht in eine verbindliche "Gesamtzusage" des Arbeitgebers umgedeutet werden kann; eine Ausnahme gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber sich erkennbar ohne Rücksicht auf die Wirksamkeit der Kollektivregelung auf alle Fälle seinen Arbeitnehmern verpflichten wollte. Hier geht es regelmäßig um Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die unzulässig tarifvertraglich zu regelnde Ansprüche festlegen. Die "Tarifsperr" schützt insoweit die Position der Gewerkschaften auch vor "übergriffigen"

Personal- und Betriebsräten und verbietet derartige Vereinbarungen (es sei denn, der Tarifvertrag sieht eine Ausfüllung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung ausdrücklich vor). Konkret ging es um Einmalzahlungen aufgrund einer Betriebsvereinbarung. Das BAG bestätigte die Tarifwidrigkeit der Betriebsvereinbarung und verneinte auch den notwendigen Bindungswillen für eine Gesamtzusage.

Quelle: Urteil des BAG vom 21.5.2018 – [1 AZR 65/17](#)

BVerwG: Erkundigungspflicht für Konkurrenten

Mehrere im Rahmen der Post-Privatisierung zur Telekom AG beurlaubte Beamte klagten auf Schadensersatz wegen unterbliebener Beförderung; sie rügten (zutreffend), dass der Dienstherr die Beförderungen nicht korrekt ausgeschrieben hatte. Das stimmt zwar, sagt nun das BVerwG. Aber die Kläger hätten durchaus gewusst, dass Beförderungen laufend vergeben würden. Daher hätten sie sich entsprechend erkundigen müssen. Dass sie dies nicht getan hätten, sei ein mitwirkendes Eigenverschulden, so dass ihr Schadensersatzanspruch entsprechend § 839 Abs. 3 BGB ausgeschlossen sei, weil sie mögliche und ihnen zumutbare Rechtsbehelfe nicht genutzt hätten. Dazu gehöre auch die informelle Erkundigung nach dem Sachstand.

Quelle: Urteile des BVerwG vom 15.6.2018 – [2 C 19.17 u.a.](#) (PM 40/ 2018 des Gerichts)

BGH: Bewertungsreserven in Alt-Lebensversicherungen

Seit Herr Draghi mit der EZB die europäischen Finanzmärkte mit buntem Papier ohne reale Wirtschaftsleistung flutet, ist das traditionelle Modell der deutschen Kapitallebensversicherung faktisch zusammen gebrochen. Exakt diese hatten aber gerade im öffentlichen Dienst viele Mitarbeiter für ihre private Altersvorsorge (oder Baufinanzierung) genutzt. Die Versicherer sitzen auf Alt-Verträgen mit (für heutige Verhältnisse) hohen Zinsgarantien von 3 % und mehr, die sie erfüllen müssen. Neue Anleihen werfen dies, wenn sie sicher sind, nicht mehr ab. Also stehen alte langlaufende Anleihen mit höheren Zinssätzen bei ihnen mit hohen "Bewertungsreserven" (sprich: Börsenkursen über 100) in den Büchern. In ihren Beispielsrechnungen hatten die Versicherer auch immer kräftig damit geworben. Der Gesetzgeber sprang den Konzernen Mitte 2014 bei, indem er § 153 Abs. 3 S. 3 VVG so änderte, dass sie

auch bereits zugesagte Guthaben aus Bewertungsreserven wieder streichen konnten. Nun landeten beim Bundesgerichtshof (BGH) die ersten Fälle, in denen Versicherer diese Möglichkeit zogen. Der BGH erklärte die Kürzungsmöglichkeit für rechtmäßig. Die Klagen wurden dennoch zur weiteren Verhandlung an das OLG zurückverwiesen, weil nicht geprüft worden war, ob ein "Sicherungsbedarf" für die Ansprüche künftig fällig werdender Versicherungen tatsächlich bestanden hatte. Im Prinzip heißt dies aber, dass sich Inhaber alter Kapitallebensversicherungen darauf einrichten sollten, dass sie nur unwesentlich mehr als die Garantiesummen erhalten und die Beispielsrechnungen aus dem Verkaufsgespräch nur geduldiges Papier sind.

Quelle: Urteil des BGH vom 27.6.2018 – [IV ZR 201/17](#)

LAG München: Kostenerstattungssperre nach § 12a ArbGG

§ 12a ArbGG schließt im arbeitsgerichtlichen Verfahren für die 1. Instanz die Kostenerstattung aus, so dass jede Partei ihre Kosten selbst zu tragen hat, auch wenn sie das Verfahren gewinnt. Erst bei den Rechtsmittelgerichten heißt es "wer verliert, zahlt alles". Ein Arbeitgeber hatte bereits vorgerichtlich einen Anwalt beauftragt, wollte dessen Kosten ersetzt haben, und stützte dies auf den Gesichtspunkt des Schadensersatzes wegen schuldhafter Vertragsverletzung. Dem trat das LAG München entgegen: Nach Sinn und Zweck beschränke sich § 12a ArbGG nicht auf eine rein prozessuale Regelung. Vielmehr schließe die Vorschrift die Kostenerstattung für die 1. Instanz und auch für den vorgerichtlichen Streit insgesamt aus, einschließlich aller "materiellen" Erstattungsansprüche.

Quelle: Urteil des LAG München vom 26.7.2017 - [8 Sa 34/17](#)

BVerwG: Nichtigkeit und Anfechtung von Wahlen - VPA Heer

Der in der letzten Ausgabe berichtete Beschluss vom 17.5.2018 liegt jetzt im Volltext vor (und ist zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Er enthält etliche wichtige Aussagen zur Wahlanfechtung in der Bundeswehr.

So erkennt das BVerwG die bisher nur in den Kommentaren diskutierte Figur der "Nichtigkeit" von Wahlen dann, wenn so grob gegen die Regeln verstoßen wird, dass nicht einmal der Anschein einer gesetzmäßigen Wahl besteht, ausdrücklich auch für Wahlen militärischer Ver-

trauenspersonen und Gremien nach dem SBG höchstrichterlich an.

Für diesen Antrag gelten weder die Anfechtungsfrist noch das Quorum von 3 Wahlberechtigten, so dass er auch von einzelnen Soldaten und nach Ablauf der Anfechtungsfrist gestellt werden kann.

Das BVerwG stellt weiter klar, dass in diesem Fall der Nichtigkeitsantrag der "weitergehende" Hauptantrag und die normale Wahlanfechtung auf "Ungültigerklärung" der Hilfsantrag ist. Daher dürfe dann das Truppendienstgericht (TDG) nicht - wie hier geschehen - nur über die Anfechtung entscheiden und den Nichtigkeitsantrag offen lassen.

Habe das TDG dies versäumt, dann könne über den nicht behandelten Hauptantrag nicht im Rahmen der Abhilfeprüfung auf die Nichtzulassungsbeschwerde entschieden werden.

Weiter verlangt das BVerwG, dass über die Nichtabhilfe bei Nichtzulassungsbeschwerde das TDG in der Gerichtsbesetzung zu entscheiden hat, in der es auch beschlossen hat (hier: abweichende Besetzung mit 1 Richter und 3 Beisitzern nach § 52 Abs. 2 SBG).

Schließlich noch eine prozessuale Klarstellung zu § 22b WBO: Im Verfahren der Nichtzulassungsbeschwerde entscheidet das BVerwG eigentlich zuerst nur über die Zulassung der Rechtsbeschwerde, nicht über diese selbst. Wird diese aber zugelassen aus Gründen, die zwingend zur Begründetheit der Rechtsbeschwerde führen, dann kann das BVerwG schon auf die Nichtzulassungsbeschwerde "durchentscheiden" und gleich der Rechtsbeschwerde stattgeben. Das tat es hier.

Quelle: Beschluss des BVerwG vom 17.5.2018 – 1 WNB 2.18

TDG Süd: Voraussetzungen einer VPV Kaserne

Auf Beschwerde einer Vertrauensperson, die sich an der Amtsführung der „Vertrauenspersonen-Versammlung“ (VPV) der Kaserne störte, entschied das Truppendienstgericht (TDG) Süd, dass es die fragliche VPV Kaserne nach § 33 Abs. 2 SBG gar nicht gebe, und daher die VPV Verband des dort befindlichen Regiments nach § 33 Abs. 1 SBG hätte beteiligt werden müssen. Dadurch seien die Beteiligungsrechte des Antragstellers als Mitglied dieser VPV Verband verletzt.

Zur Begründung führte das TDG den Wortlaut des § 33 Abs. 2 SBG an, weshalb eine VPV Kaserne nur zu bilden sei, wenn in der Kaserne mindestens 2 „Verbände“ (Bataillone oder Regimente) stationiert seien. Im konkreten Fall liegt dort aber nur 1 Verband (ein Sanitätsregiment), während die Soldaten aller anderen Dienststellen durch Personalräte vertreten wer-

den (darunter Fahrschulen, ein Ausbildungszentrum, sowie Logistik-Dienststellen).

Überraschend ist die weitere Ableitung: nach Auffassung des TDG Süd liegt das Beteiligungsrecht in Kasernenangelegenheiten damit bei der VPV Verband, die dabei aber nicht in ihrer eigentlichen Besetzung tätig werden müsse, sondern unter Hinzutreten der Vertreter der übrigen Dienststellen. Das wäre dann ein Stück weit Hornberger Schießen, da sich auf diese Weise wieder die Besetzung der vermeintlich illegalen VPV Kaserne ergibt.

Das TDG ließ die Rechtsbeschwerde zum BVerwG nicht zu.

Quelle: Beschlüsse des TDG Süd vom 18.4.2018 - S 2 SL 2/17, vom 24.4.2018 - S 2 SL 1/18 (Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt)

Aus dem (Fach-) Blätterwald

Heft 6/ 2018 des "Personalrat" bringt einen Themenschwerpunkt Digitalisierung mit Beiträgen von M. Thomsen (Erfolgsgeschichte e-Akte), S. Hinrichs (Digitalisierung - Chancen und Risiken), L. Altvater (Elektronischer Rechtsverkehr) und A. Boettcher (Führen in der digitalen Verwaltung). Ferner gibt es eine Einführung zum "Rechtsschutz für den Personalrat" (K. Fömpe) und die jährliche Übersicht "Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht 2017" (B. Burkholz).

Heft 6/2018 der "Personalvertretung" enthält einen Beitrag zu den - im Gesetz nicht ausdrücklich geregelten - "Rechtsfolgen verfahrensfehlerhafter Personalratsbeschlüsse" (T. Spitzlei), der eine klare gesetzliche Regelung befürwortet, und eine Analyse zur "Bestätigung der Ernennung als mitbestimmungspflichtiger Vorgang" (A. Reich).

EuGH-Jahresbericht

Es ist keine Fachzeitschrift, wirkt aber so ähnlich. Der EuGH stellt wie gehabt auf der Homepage seinen [Rechtsprechungsbericht 2017](#) zur Verfügung. Vorsicht bei langsamem Internet und bei der Taste "drucken". Das PDF umfasst sanfte 256 Seiten!

In eigener Sache: Werbeblock SBG – Kommentar und Seminare

Die Kommentierung zum SBG 2016 und zur SBGWV 2017 ist nun im Buchhandel und beim [Verlag](#) verfügbar.

Hinweis für VP und Personalräte: Wer die Rechnung beim Dienstherrn abladen möchte, muss eine Beschaffung über die Dienststelle eintüten. Nicht gesetzmäßige Ablehnung der Beschaffung ist beschwerdefähig nach § 17 SBG; der Anwalt Ihres Vertrauens freut sich.

Ausbildung für VP und Personalräte: Die ZDv A-1472/1 hängt immer noch in der Beteiligung fest und ist nicht auf das neue Recht umgestellt. Aber sind die Dienststellen nach § 20 Abs. 5, § 62 Abs. 3 SBG verpflichtet, ihre VP und Personalräte aus- und fortzubilden.

Wir kommen gerne auch zu Ihnen für eine „in-house-Ausbildung“. Es hilft, wenn Sie dem S1/G1 mit einem unterschrittsreifen Ausbildungsbefehl um die Ecke kommen (Sie dürfen gerne Muster-Pläne für 2 oder 3 Tage anfordern). Die Abwicklung liegt dann bei Ihrem BwDLZ. Wir beschallen Sie auch zu anderen Fragen der Beteiligung, der bringen Ihre „VPV Großverband“ Brig/ Div ans Laufen (samt Geschäftsordnung). Funken Sie uns einfach per mail an.

Vielen Dank für Ihr Interesse, für Lob, Kritik und Verbesserungsvorschläge. Wie stets danken wir gern für Hinweise auf nicht veröffentlichte Entscheidungen (und neue Leseratten).

Dr. Andreas Gronimus, Bonn,

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

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: <http://www.baden-kollegen.de>

