



Lenz und Johlen
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Newsletter

Beamtenrecht

Dienstliche Beurteilung | Beamtenpension | Dienstpostenbündelung

Ankreuzverfahren bei dienstlichen Beurteilungen	Seite 2
Diebstahl von 50 Euro kann zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis führen	Seite 3
Zweijährige Wartefrist bei der Anrechnung des Beförderungsamtes bei der Beamtenpension	Seite 4
Betriebliches Eingliederungsmanagement und vorzeitige Versetzung in den Ruhestand	Seite 5
Dienstpostenbündelung („Topfwirtschaft“)	Seite 6
Anhebung der Höchstaltersgrenze für die Übernahme in das Beamtenverhältnis	Seite 7

Newsletter

Beamtenrecht

Ankreuzverfahren bei dienstlichen Beurteilungen

In den dienstlichen Beurteilungen sind die fachlichen Leistungen der Beamten nachvollziehbar darzustellen sowie Eignung und Befähigung einzuschätzen (§ 49 Abs. 1 BLV). Die Beurteilung schließt mit einem „Gesamturteil“ (§ 49 Abs. 3 Satz 1 BLV). Zunehmend durchgesetzt haben sich dienstliche Beurteilungen auf der Basis von Beurteilungsvordrucken, in welchen Bewertungsmerkmale nebst Notenskala vorgegeben sind und der Beurteiler im Ankreuzverfahren Einzelbewertungen markiert ohne zusätzliche individuelle textliche Begründungen. Mit Urteilen vom 17.09.2015 (Az. 2 C 13.14 u.a. – veröffentlicht im Januar 2016) hat das Bundesverwaltungsgericht das Ankreuzverfahren für grundsätzlich zulässig erklärt, sofern die Bewertungskriterien hinreichend differenziert und die Notenstufen textlich definiert sind. Die Einzelbewertungen bedürfen – auch weiterhin – keiner besonderen Einzelbegründung.

Das die Beurteilung abschließende „Gesamturteil“ bedarf aber – in der Regel – einer gesonderten Begründung, „um erkennbar zu machen, wie es aus den Einzelbewertungen hergeleitet“ worden ist. Damit macht das Bundesverwaltungsgericht eine Vorgabe, die vielfach so bisher nicht beachtet wurde. Dies hat zur Folge, dass aktuelle Beurteilungen ohne ausdrückliche, schriftliche Begründung des Gesamturteils auf Rechtsmittel der Beamten hin aufzuheben und diese neu zu beurteilen sind. Darin liegt die Brisanz der Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 17.09.2015.

Gänzlich entbehrlich ist – so das Bundesverwaltungsgericht – eine Begründung des Gesamturteils im konkreten Einzelfall nur dann, wenn eine andere als die vergebene Note nicht in Betracht kommt, „weil sich die vergebene Note – vergleichbar einer Ermessensreduzierung auf Null – geradezu aufdrängt“. Dies ist nicht schon dann anzunehmen, wenn das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen relativ einheitlich ist; in diesem Fall sind gemäß Bundesverwaltungsgericht lediglich die Anforderungen an die Begründung für das Gesamturteil entsprechend geringer.

Die Entbehrlichkeit einer Begründung für das Gesamturteil hat das OVG Rheinland-Pfalz in seinem – noch nicht rechtskräftigen – Urteil vom 11.03.2016 (Az. 10 A 11019/15.OVG) angenommen, weil – im konkreten Fall – eine andere Note nicht in Betracht komme, da aufgrund konkreter Vorgaben in den Beurteilungsrichtlinien die Vergabe der nächst höheren Gesamtnote definitiv ausscheide und eine schriftliche Begründung demgemäß an der Gesamtbewertung der Leistungen des Beamten nichts geändert hätte.

Die aktuelle Rechtsprechung der Verwaltungsgerichtsbarkeit verdeutlicht, dass aufgrund der jetzigen Vorgabe des Bundesverwaltungsgerichts dienstliche Beurteilungen ohne ausdrückliche, schriftliche Begründung des Gesamturteils durchweg keinen Bestand haben.

PRAXISHINWEIS

Sofern noch nicht erfolgt, sind die jeweiligen Beurteilungsrichtlinien zu ergänzen; die schriftliche Begründung des Gesamturteils ist vorzugeben. Entsprechend ist in den Beurteilungsvordrucken eine nicht zu knappe Spalte für die Aufnahme der schriftlichen Begründung vorzusehen. Je einheitlicher das Leistungsbild bei den Einzelbewertungen, umso geringer sind die Anforderungen an die Begründung des Gesamturteils und umgekehrt.

Das Gesamturteil ist nachvollziehbar und plausibel aus den Einzelbewertungen herzuleiten. Bei der Bildung des Gesamturteils ist die unterschiedliche Bedeutung der Einzelbewertungen durch eine entsprechende Gewichtung zu berücksichtigen. Allein schon diese Gewichtung bedarf einer begründenden Darstellung, weil nur so die Einhaltung gleicher Maßstäbe gewährleistet, das Gesamturteil nachvollzogen und einer – eventuellen – gerichtlichen Überprüfung zugeführt werden kann.



Diebstahl von 50 Euro kann zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis führen

In Disziplinarangelegenheiten besteht grundsätzlich ein Ermessen des Dienstherrn, welche Disziplinarmaßnahme dieser verhängt. Dies bemisst sich insbesondere nach der Schwere des Dienstvergehens. Der Katalog der Disziplinarmaßnahmen umfasst für aktive Beamte den Verweis, die Geldbuße, die Kürzung der Dienstbezüge, die Zurückstufung sowie die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis (vgl. § 5 Abs. 1 des Disziplinargesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen – LDG NRW). Dabei stellt die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis die schwerwiegendste Maßnahme dar.

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hatte kürzlich über einen Fall zu entscheiden, bei welchem ein Rettungsmitarbeiter einer bewusstlosen Patientin während des Transports zum Krankenhaus einen 50-Euro-Schein aus der Geldbörse gestohlen hatte. Im Strafverfahren wurde der Beamte zu einer Freiheitsstrafe von neun Monaten auf Bewährung verurteilt. Im Disziplinarverfahren hatten die Vorinstanzen (VG Düsseldorf und OVG NRW) auf die Entfernung des Beamten aus dem Beamtenverhältnis erkannt. Diese Entscheidung hat nun das BVerwG mit Urteil vom 10.12.2015 (Az. 2 C 6.14) bestätigt.



Aufgrund der innerdienstlichen Straftat unter Ausnutzung der Dienststellung lag hier ein besonders schwerer Fall des Diebstahls vor. Daher war der Orientierungsrahmen für die Bemessung der Disziplinarmaßnahme bis zur Höchstmaßnahme, mithin zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, eröffnet.

Unerheblich ist, dass es sich vorliegend nicht um ein Zugriffsdelikt zu Lasten des Dienstherrn oder ein gleichgestelltes Delikt gehandelt hat. Auch der Aspekt der Geringwertigkeit der Sache kam dem Beamten im Ergebnis nicht zugute. Dieser Milderungsgrund ist deswegen ausgeschlossen, weil der Beamte die Hilflosigkeit der Geschädigten zum Diebstahl ausgenutzt hatte. Darüber hinaus war der Beamte wegen Eigentums- und Vermögensdelikten vorbelastet und hat während des Disziplinarverfahrens einen weiteren Diebstahl begangen, welcher zu einer Freiheitsstrafe geführt hat, die nicht mehr zur Bewährung ausgesetzt worden ist. Andere Milderungsgründe kamen ebenfalls nicht in Betracht. Bei Abwägung aller be- und entlastenden Umstände war es nicht mehr zu verantworten, den Beamten im Beamtenverhältnis zu belassen.

PRAXISHINWEIS

Im Rahmen eines Disziplinarverfahrens sind sämtliche Umstände genau zu ermitteln und umfassend zu würdigen, damit die Disziplinarmaßnahme sachgerecht bemessen werden kann. Die Entscheidung des BVerwG zeigt, dass auch bei zunächst wenig schwerwiegend scheinenden Dienstvergehen die höchste Disziplinarmaßnahme angebracht sein kann, wenn entsprechende Begleitumstände vorliegen.

Damit die Entscheidung über die Disziplinarmaßnahme auch im gerichtlichen Verfahren Bestand hat, sollten daher sämtliche den Beamten be- und entlastende Umstände in der Abschlussverfügung aufgeführt werden. Zu beachten ist auch die Bindungswirkung von Straf- oder Bußgeldentscheidungen für das Disziplinarverfahren.

Newsletter

Beamtenrecht

Zweijährige Wartefrist bei der Anrechnung des Beförderungsamtes bei der Beamtenpension

Die Festsetzung der Versorgungsbezüge erfolgt entsprechend der gesetzlichen Regelungen auf Grundlage des zuletzt ausgeübten Amtes. Dies gilt jedoch mit der Einschränkung, dass dieses Amt mindestens zwei Jahre vor Eintritt in den Ruhestand ausgeübt wurde (vgl. auf Bundesebene § 5 Abs. 3 des Beamtenversorgungsgesetzes – BeamtVG).

Mit seinen Urteilen vom 17.03.2016 hat das Bundesverwaltungsgericht (Az. 2 C 2.15 und 2 C 8.15) zuletzt entschieden, es verstoße nicht gegen das Grundgesetz, dass sich die Höhe der Beamtenpension nur dann nach dem zuletzt ausgeübten Amt richtet, wenn der Beamte dieses Amt beim Eintritt in den Ruhestand mindestens zwei Jahre innehatte. Es sei nicht zu beanstanden, dass bei der Frist ggf. Zeiten unberücksichtigt blieben, in denen der Beamte die höherwertigen Aufgaben seines letzten Amtes schon vor der letzten Beförderung wahrgenommen hat.

In den den Urteilen zugrundeliegenden Verfahren hatten zwei Ruhestandsbeamte des Saarlandes und des Landes Rheinland-Pfalz gegen die Festsetzung ihrer Versorgungsbezüge geklagt. Sie wurden zuletzt ein halbes bzw. eineinhalb Jahre vor ihrem Eintritt in den Ruhestand befördert. Diese Beförderungen wurden jedoch bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge entsprechend der landesrechtlichen Regelungen nicht berücksichtigt. Die Versorgungsbezüge wurden auf Grundlage des vorletzten Amtes festgesetzt, weil die Beamten nicht volle zwei Jahre aus dem letzten Amt besoldet worden waren.

Die Kläger hatten geltend gemacht, dass die zweijährige Wartefrist gegen Art. 33 Abs. 5 GG, mithin gegen die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums, verstoße. Das Bundesverwaltungsgericht hat dagegen ausgeführt, dass aus Art. 33 Abs. 2 und Abs. 5 GG zwar der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation und der Leistungsgrundsatz verfassungsrechtlich geschützt seien. Die Wartefrist von zwei Jahren

verstoße hiergegen jedoch nicht. Die Anrechnungsmöglichkeit folge gerade nicht aus dem Grundsatz einer amtsangemessenen Alimentation und sei daher verfassungsrechtlich nicht zwingend vorgeschrieben. Etwaige Missstände bei der jahrelangen Trennung von Amt und Funktion müssten daher nicht durch eine Versorgungsanhebung kompensiert werden.



PRAXISHINWEIS

Bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge können die Pensionsbehörden daher weiterhin nur die Ämter berücksichtigen, welche mindestens zwei Jahre ausgeübt wurden. Sofern von dem jeweiligen Beamten bereits längere Zeit die höherwertigen Aufgaben ausgeübt wurden und der Dienstherr sicherstellen will, dass seine Beamten auch aus diesem Amt befördert werden, sollte die Beförderung mehr als zwei Jahre vor dem geplanten Eintritt in den Ruhestand stattfinden.



Betriebliches Eingliederungsmanagement und vorzeitige Versetzung in den Ruhestand

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der zuständigen Interessenvertretung und der Zustimmung und Beteiligung des Betroffenen die Möglichkeiten der betrieblichen Wiedereingliederung zu klären. Diese aus § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX folgende Pflicht zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) gilt auch gegenüber Beamten. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 05.06.2014 (Az. 2 C 22.13) noch einmal bestätigt.



Das BVerwG führt aus, das BEM-Verfahren stehe in den Fällen krankheitsbedingter Fehlzeiten in einem zeitlichen Stufenverhältnis zu dem sonstigen dienstrechtlichen Instrumentarium. Während das BEM der Wiederherstellung und dauerhaften Sicherung der Beschäftigungsmöglichkeit - und insofern der Vermeidung einer Dienstunfähigkeit - diene, zielt das dienstrechtliche Instrumentarium auf die Fälle einer gesundheitsbedingten Dienstunfähigkeit. Das BEM sei vom Freiwilligkeitsprinzip gekennzeichnet. Insbesondere müsse der Betroffene diesem Verfahren zustimmen. Hingegen setze das dienstrechtliche Verfahren gerade keine Einwilligung des Betroffenen voraus. Das betriebliche Eingliederungsmanagement könne daher als Ausdruck und Konkretisierung der Fürsorgepflicht verstanden werden.

In seiner Entscheidung stellte das BVerwG weiterhin klar, dass die Durchführung eines BEM keine Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine Verfügung sei, mit der ein Beamter wegen dauerhafter Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werde. Allerdings könne das BEM-Verfahren hier indirekten Einfluss haben. So setze bereits die – im Vorfeld der Zuruhesetzung erfolgende – Anordnung einer ärztlichen Untersuchung einen substantiellen Zweifel an der dauernden Dienstfähigkeit des Beamten voraus. Dieser könne nach ordnungsgemäßer und erfolgloser Durchführung des BEM regelmäßig angenommen werden. Unterlasse der Dienstherr die Durchführung eines BEM, so müsse er die Begründung einer Untersuchungsanordnung auf anderweitige ausreichende Tatsachen stützen. Das BVerwG wies auch auf die Notwendigkeit hin, vor der Zuruhesetzung eine anderweitige Verwendbarkeit des Beamten zu prüfen. Diese Voraussetzung einer Versetzung in den Ruhestand sei im Streitfall durch die Verwaltungsgerichte von Amts wegen zu prüfen. Hier könne die erfolglose Durchführung eines BEM-Verfahrens Indizwirkung haben.

PRAXISHINWEIS

Im Zweifel kann eine Zuruhesetzung auch ohne Durchführung eines BEM-Verfahrens erfolgen. Vor dem Hintergrund der durch das Bundesverwaltungsgericht angeführten Entlastungswirkung des BEM-Verfahrens empfiehlt es sich für den Dienstherrn aber, ein solches Verfahren durchzuführen, bevor die Zuruhesetzung des dauerhaft dienstunfähigen Beamten verfügt wird.

Newsletter

Beamtenrecht

Dienstpostenbündelung („Topfwirtschaft“)

In der Praxis kommt es vor, dass ein Dienstposten mehreren Ämtern im besoldungsrechtlichen Sinne zugeordnet wird. Hierbei handelt es sich um eine sogenannte Dienstpostenbündelung. Mit Blick auf die hiermit häufig verbundenen haushaltsrechtlichen Konsequenzen wird dieses Vorgehen „Topfwirtschaft“ genannt, wenn hierbei für Beförderungen die in einem einheitlichen Stellenplan zur Verfügung gestellten Planstellen ohne weitere Zuordnung zu bestimmten Dienstposten in Anspruch genommen werden. In der Vergangenheit war die Zulässigkeit der Dienstpostenbündelung rechtlich umstritten. Mit § 18 Satz 2 BBesG hat der Gesetzgeber 2013 eine gesetzliche Grundlage für die Dienstpostenbündelung geschaffen.

Nunmehr hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 16.12.2015 (Az. 2 BvR 1958/13) die Verfassungsmäßigkeit der neuen Regelung des § 18 Satz 2 BBesG bestätigt. Insbesondere stehe die dort vorgesehene Dienstpostenbündelung einer den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG genügenden Auswahlentscheidung nicht entgegen. Auch im Rahmen der Dienstpostenbündelung könne sich der Beurteiler einen Eindruck von dem Grad der Schwierigkeiten der mit den gebündelt bewerteten Dienstposten verbundenen Aufgabe verschaffen. Weiterhin sei die Regelung mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums vereinbar. So sei der Einsatz auf einem gebündelten Dienstposten regelmäßig für die Beamten in jedem der zugeordneten Statusämter amtsangemessen. Jedoch dürfe der Anspruch auf angemessene Beschäftigung nicht leerlaufen. Mache ein Beamter die Verletzung des Anspruchs auf amtsangemessene Beschäftigung geltend, so müssten auch ohne differenzierte Dienstpostenbewertung die tatsächlich anfallenden Aufgaben und der mit diesen einhergehende Schwierigkeitsgrad ermittelt werden. Im Übrigen würden auch das Alimentationsprinzip, das Laufbahnprinzip und das Lebenszeitprinzip durch die Dienstpostenbündelung nicht verletzt.

Ihre Grenze findet die auf Grundlage des § 18 Satz 2 BBesG vorgenommene Dienstpostenbündelung nach der Rechtsprechung des BVerfG in der Notwendigkeit eines sachlichen Grundes, der für sie vorliegen müsse. Dieser könne insbesondere dann anzunehmen sein, wenn der betroffene Bereich der Verwaltung Teil der sog. „Massenverwaltung“ sei, bei der ein Dienstposten regelmäßig mit ständig wechselnden Aufgaben einhergehe. Dem Dienstherrn müsse bewusst sein, welche Dienstposten durch die Bündelung erfasst werden und welche Aufgaben in dieser Spannweite anfallen. Sei dies nicht der Fall, so bestehe nicht die für die Zulässigkeit einer Dienstpostenbündelung erforderliche Möglichkeit einer amtsangemessenen Leistungsbewertung. Würden in die Bündelung höchstens drei Ämter derselben Laufbahngruppe einbezogen, so sei regelmäßig davon auszugehen, dass die Möglichkeit der angemessenen Leistungsbewertung bestehe. Bei Einbeziehung von mehr als drei Ämtern (also beispielsweise mehr als drei Besoldungsgruppen) sei eine Rechtfertigung nur in Ausnahmefällen denkbar. Eine Bündelung, die verschiedene Laufbahngruppen umgreife, sei mit Blick auf die unterschiedlichen Anforderungen an die Befähigung für diese Ämter regelmäßig unzulässig.

PRAXISHINWEIS

Die Möglichkeit der Dienstpostenbündelung steht nunmehr – in einfachgesetzlicher und verfassungsrechtlicher Hinsicht – auf sicheren Füßen. Zu beachten sind jedoch die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts für die Anwendung des § 18 Satz 2 BBesG. Der betroffene Bereich muss Teil der sog. „Massenverwaltung“ sein. Auch muss dem Dienstherrn bewusst sein, welche Dienstposten von der Bündelung betroffen sind und welche Aufgaben hier anfallen. Es muss stets die Möglichkeit einer angemessenen Leistungsbewertung bestehen. Es sollten – abgesehen von Ausnahmekonstellationen – höchstens drei Ämter derselben Laufbahngruppe in die Dienstpostenbündelung einbezogen werden.



Anhebung der Höchstaltersgrenze für die Übernahme in das Beamtenverhältnis

Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinen Beschlüssen vom 21.04.2015 (Az. 2 BvR 1322/12 und 2 BvR 1989/12) entschieden, dass die Höchstaltersgrenze für die Übernahme in das Beamtenverhältnis in Nordrhein-Westfalen nicht mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Die Höchstaltersgrenze für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis war in der Laufbahnverordnung Nordrhein-Westfalen festgesetzt auf 40 Jahre. Erhöhend konnten sich nach der bisherigen Rechtslage beispielsweise Kinderbetreuungszeiten oder Pflegezeiten auswirken. Diese mussten jedoch kausal sein für das Überschreiten der Altersgrenze.

Nach den Beschlüssen des Bundesverfassungsgerichts fehlte es in Nordrhein-Westfalen an einer hinreichend bestimmten Verordnungsermächtigung zur Festsetzung von Höchstaltersgrenzen. Die festgesetzte Höchstaltersgrenze sei daher mit Artikel 33 Abs. 2 GG nicht vereinbar. Aufgrund dessen hat der Landtag Nordrhein-Westfalen ein Gesetz zur Neuregelung der Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis im Land Nordrhein-Westfalen und zur Entfristung der Altersteilzeit verabschiedet. Das Gesetz ist seit 31.12.2015 in Kraft. Mit dem neuen § 15a LBG NRW wurde die Höchstaltersgrenze für Laufbahnbewerber für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe auf 42 Jahre angehoben. Diese kann sich nach § 15a Abs. 3 LBG NRW beispielsweise durch Kinderbetreuungszeiten oder Pflegezeiten um maximal sechs Jahre erhöhen. Eine Kausalität wird nicht mehr gefordert.

Durch den Wegfall des Kausalitätserfordernisses für beispielsweise Kinderbetreuungszeiten ist für Laufbahnbewerber, welche das 42. Lebensjahr bei Antragstellung vollendet haben, die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe erleichtert worden. In der Vergangenheit hatte das Problem der Nachweisbarkeit der Kausalität der Kinderbetreuungszeiten oftmals dazu geführt, dass Bewerber nicht in das Beamtenverhältnis übernommen wurden.

§ 15a

Höchstaltersgrenze für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis

(1) Als Laufbahnbewerberin oder Laufbahnbewerber darf in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt werden, wer das 42. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(...)

(3) Die Höchstaltersgrenze der Absätze 1 und 2 erhöht sich um Zeiten

- 1. der Ableistung einer Dienstpflicht (...),*
- 2. der Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des § 34 Absatz 2 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (...),*
- 3. der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes oder*
- 4. der tatsächlichen Pflege eines (...) pflegebedürftigen nahen Angehörigen, (...).*

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 und 4 erhöht sich die Höchstaltersgrenze um jeweils bis zu drei Jahre, bei mehreren Kindern oder Angehörigen um insgesamt bis zu sechs Jahre, sofern über einen dementsprechenden Zeitraum keine berufliche Tätigkeit im Umfang von in der Regel mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde.

(...)

Unser Team für Beamtenrecht



Dr. Klaus Schmiemann
Fachanwalt für Verwaltungsrecht
Telefon: 0221 - 97 30 02-84
k.schmiemann@lenz-johlen.de



Kristina Knauber
Rechtsanwältin
Telefon: 0221 - 97 30 02-31
k.knauber@lenz-johlen.de



Gerrit Krupp
Rechtsanwalt
Telefon: 0221 - 97 30 02-84
g.krupp@lenz-johlen.de



Lenz und Johlen

Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Prof. Dr. Heribert Johlen^{PV}
Dr. Klaus Schmiemann^{PV}
Dr. Franz-Josef Pauli^P
Dr. Rainer Voß^{PVM}
Dr. Michael Oerder^{PV}
Dr. Thomas Lüttgau^{PV}
Thomas Elsner^{PB}
Rainer Schmitz^{PV}
Dr. Alexander Beutling^{PVM}
Dr. Markus Johlen^{PV}
Eberhard Keunecke^{PB}
Dr. Inga Schwertner^{PV}
Dr. Philipp Libert^{PF}
Dr. Christian Giesecke, LL.M.^{PVL}
Dr. Felix Pauli^{PV}
Dr. Tanja Parthe^{PV}
Martin Hahn^P
Dr. Kai Petra Dreesen, LL.M.^{PVE}
Nick Kockler^V
Béla Gehrken^D
Gerrit Krupp
Markus Nettekoven
Kristina Knauber
Dr. Meike Kilian
Eva Strauss
Janine Mues, LL.M.

P Partner i. S. d. PartGG
V Fachanwalt für Verwaltungsrecht
B Fachanwalt für Bau- u. Architektenrecht
M Anwalt/Mediator DAA/FU Hagen
L LL.M. (McGill University, Montreal, Kanada)
F Maîtrise en droit (Université Paris X)
E Master of European Studies (LL.M. Eur)
D Dipl.-Verwaltungsbetriebswirt (FH)

Kaygasse 5 • 50676 Köln
Postfach 102365 • 50463 Köln

Telefon: +49 221 97 30 02-0
Telefax: +49 221 97 30 02-22



Bildnachweis:

S. 3: skverlag.de, S. 4: cicero.de, S. 5: tulpe-production.de