

Norbert H. Müller

Never ending story?

TV-Ärzte für Chefärzte



Die Lücke besteht seit Ende 2005/Anfang 2006. Der BAT lief aus und wurde im Folgenden durch den TVöD und den TV-Ärzte ersetzt. Seitdem haben sich zahlreiche erst- und zweitinstanzliche Gerichte in der Bundesrepublik mit der Frage befasst, ob nicht nur für sämtliche ärztliche Mitarbeiter, sondern auch für Chefärzte, die eine Grundvergütung nach dem BAT I erhalten haben, nun ebenfalls der TV-Ärzte/VkA zur Anwendung gelangen muss. Nach jahrelanger divergierender Rechtsprechung zu dieser Problematik steht nun die Klärung dieser Rechtsfrage durch das Bundesarbeitsgericht Mitte des Jahres an. Zumindest für den kommunalen Bereich (TV-Ärzte/VkA) ist die „Story“ somit in absehbarer Zeit beendet.

Die Kündigung des Bundesangestelltentarifs (BAT) gegenüber der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) im Jahre 2005 und die im Laufe des Kalenderjahres 2006 als Nachfolgeregelungen in Kraft getretenen Verträge, Tarifvertrag für

den öffentlichen Dienst (TVöD) sowie Tarifvertrag für Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte), beschäftigen bereits seit einigen Jahren die Gerichte in der Bundesrepublik. Neben den entstandenen Problemen einer – richtigen – Eingruppierung bisheriger Ober-

ärzte in die Entgeltgruppe II oder III des TV-Ärzte/VKA, was zu erheblichen Unzufriedenheiten im oberärztlichen/fachärztlichen Bereich geführt hat, ist für Chefärzte das Problem entstanden, dass der in zahlreichen Arbeitsverträgen in Bezug genommene BAT als Maß-

stab für die Festvergütung nicht mehr dynamisiert wurde. Vereinzelt haben sich Krankenhausträger auf den Standpunkt gestellt, dass sich nun die gewollte und jahrelang gelebte Dynamisierung der Grundvergütung nach BAT schlicht in eine statische Regelung verwandelt und damit bis zum Eintritt des vertraglichen/gesetzlichen Rentenalters die letzte BAT-Vergütung unverändert bleibt. Ebenso haben sich einzelne Krankenhausträger auf den Standpunkt gestellt, dass zwar eine solche Statik wohl kaum vertrags- und gesetzeskonform sein kann, jedoch eine Überleitung vom BAT nicht in den TV-Ärzte, sondern allenfalls in den TVöD erfolgen müsse. Selbst in den Bereichen, in denen die übrigen ärztlichen Mitarbeiter in vollem Umfange in den TV-Ärzte übergeleitet wurden, wurde diese Auffassung vereinzelt vertreten.

Gleichwohl soll auch an dieser Stelle nicht unterschlagen werden, dass selbstverständlich auch zahlreiche Krankenhausträger nicht nur die nachgeordneten Ärzte, sondern auch ihre Chefärzte, die bisher nach BAT I oder BAT in kirchlicher Fassung I (BAT-KF I) vergütet wurden, freiwillig – und auch richtigerweise – zumindest in die Entgeltgruppe IV des TV-Ärzte/TV-Ärzte-KF übergeleitet haben.

Im Hinblick auf die Arbeitsverhältnisse, bei denen eine derartige Überleitung unterblieb oder aber eine Überleitung „nur“ zum TVöD erfolgte, kam es bereits ab Ende 2006 und auch in den Folgejahren in der gesamten Bundesrepublik zu zahlreichen prozessualen Auseinandersetzungen über die Frage einer Überleitung der bisher nach BAT I vergüteten Chefärzte in die höchste Entgeltgruppe IV des TV-Ärzte.

Hierüber wurde auch in den zurückliegenden Jahren in der Verbandszeitschrift umfassend unter

Mitteilung der verschiedenen erst- als auch zweitinstanzlichen Urteile berichtet.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts steht noch aus

Zwischenzeitlich hat sich sowohl die erstinstanzliche als auch zweitinstanzliche Rechtsprechung verfestigt, wonach die weit überwiegende Anzahl aller Gerichte in der Bundesrepublik davon ausgeht, dass durch das Auseinanderfallen der tarifvertragschließenden Parteien auf Arbeitnehmerseite nach „Beendigung“ des BAT und die Schaffung zweier möglicher Nachfolgeregelungen der TV-Ärzte die „richtige“ Nachfolgeregelung auch für Chefärzte ist. Letztlich steht jedoch bis zum heutigen Tage eine höchstrichterliche Klärung dieser Rechtsfrage aus. Verschiedene Verfahren, bei denen auch in der zweiten Instanz einem solchen Anspruch der Chefärzte entsprochen wurde – so unter anderem Landesarbeitsgericht (LAG) Frankfurt, LAG Niedersachsen, LAG Düsseldorf, LAG Hamm –, liegen mittlerweile zur Entscheidung beim Bundesarbeitsgericht. Wie diesseits bereits mehrmals in den zurückliegenden Jahren avisiert, ist mit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im ersten Halbjahr des Kalenderjahres 2010 zu rechnen. Zwischenzeitlich liegen hier auch bereits Termine vor, wonach – so nicht noch Verlegungen erfolgen – diese Rechtsfrage zumindest für den Bereich der kommunalen Arbeitgeber (TV-Ärzte/VKA) am 9. Juni 2010 vom Bundesarbeitsgericht in Erfurt entschieden wird.

Auch LAG Berlin-Brandenburg für höchste Entgeltgruppe

Zuletzt hat sich auch das LAG Berlin-Brandenburg mit der vorstehend skizzierten Problematik beschäftigen müssen und sich als eines der letzten bisher noch nicht

berufenen Landesarbeitsgerichte zu der beschriebenen Problematik äußern dürfen.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat sich mit Urteil vom 19. Januar 2010 der überwiegenden Anzahl der Landesarbeitsgerichte in der Bundesrepublik angeschlossen und ebenfalls einen Anspruch des klagenden Chefarztes auf eine Vergütung nach der höchsten Entgeltgruppe IV des TV-Ärzte/VKA bestätigt.

Dies ist insbesondere von Bedeutung, da dieses LAG sich mit den verschiedenen bisherigen Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte in der Bundesrepublik und deren Entscheidungsgründen im Detail auseinandergesetzt hat und damit auch solche Entscheidungen bei seiner eigenen Entscheidungsfindung berücksichtigen konnte und auch berücksichtigt hat, die vereinzelt einen Anspruch auf eine Vergütung nach dem TV-Ärzte/VKA als nicht gegeben betrachtet haben.

Im Zweifel gilt das Günstigkeitsprinzip

Besonders bedeutsam ist in diesem Kontext, dass das LAG Berlin-Brandenburg sich der Entscheidung des LAG Hessen vom 22. Mai 2009 auch insoweit angeschlossen hat, dass selbst bei noch verbleibenden Zweifeln, ob der TVöD oder der TV-Ärzte die „richtige“ Nachfolgeregelung zum beendeten BAT darstellt, auf die Vorschrift des § 305 c Abs. 2 BGB zurückzugreifen ist.

Selbst wenn folglich im Rahmen der Vertragsauslegung, was die Parteien bei Abschluss des Dienstvertrags vereinbart hätten (nur auf diesen Zeitpunkt kommt es zunächst an), wenn sie das Jahre oder Jahrzehnte spätere Auseinanderfallen der tarifvertragschließenden Parteien auf Arbeitnehmerseite vorhergesehen hätten, nicht schon deutlich gewichtigere Argumente

für die Anwendung des TV-Ärzte sprächen, käme bei Zweifeln dann das sogenannte „Günstigkeitsprinzip“ zur Anwendung, nach dem die für den Kläger günstigste Auslegung vorgenommen werden muss.

Das LAG Berlin-Brandenburg bestätigt insoweit:

„Die Regelung in §4 Absatz 1 des Vertrags ist als vom Beklagten vorformulierte, einseitig verwendete allgemeine Geschäftsbedingung nach Auslegung entsprechend den rechtsgeschäftlichen Regelungen und Anwendungen der Grundsätze der ergänzenden Vertragsauslegung objektiv unklar und daher gemäß §305c Absatz 2 BGB durch die für den Kläger günstige Auslegung, nämlich die Festlegung seiner Vergütung nach Vergütungsgruppe IV des TV-Ärzte/VKA, zu ersetzen.

Die Regelung im Dienstvertrag der Parteien zu §4 Absatz 1 ist eine allgemeine Geschäftsbedingung gemäß §305c Absatz 1 BGB, weil sie vom Beklagten als Arbeitgeber einseitig vorformuliert, dem Kläger gestellt und nicht einvernehmlich und im Einzelnen ausgehandelt worden ist. Dies hat der Kläger mehrfach dargelegt und ist vom Beklagten nicht in Abrede gestellt worden. Im Übrigen findet sich eine solche Klausel offenbar in einer Vielzahl von Chefarztverträgen, wie vergleichbare Entscheidungen anderer Arbeitsgerichte belegen (vergleiche nur LAG Niedersachsen vom 12. November 2008 – 16 Sa 901/08 E, juris; LAG Hessen vom 22. Mai 2009 – 3 Sa 812/08, juris; LAG Düsseldorf vom 13. August 2009 – 13 Sa 1673/08, juris).“

Verweis auf eine Vergütung nach BAT I reicht aus

Auch bestätigt das LAG gerade bei der hier maßgeblichen Vergütungsabrede, die keine ausdrückliche sogenannte „Ersetzungsklausel“ beinhaltet, dass allein der Verweis

auf eine Vergütung nach BAT I in der jeweils gültigen Fassung ausreichend ist, um eine gewollte und auch jahrelang gelebte Dynamisierungsintention abzuleiten, der nur dadurch Rechnung getragen werden kann, wenn an die Stelle des beendeten BAT eine der beiden Nachfolgeregelungen tritt:

„Mit der Regelung in §4 Absatz 1 ihres Arbeitsvertrages haben die Parteien nach den hier anwendbaren Auslegungsregeln eine zeitdynamische Vergütungsklausel zur Vergütung des Klägers nach Vergütungsgruppe I BAT-W der Anlage 1 a vereinbart. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nämlich nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vergleiche nur Bundesarbeitsgericht [BAG] vom 9. November 2005, a.a.O). Schon nach dem Wortlaut der gewählten vertraglichen Regelung ist die Vergütung nach der jeweiligen Fassung der Vergütungsgruppe zu zahlen. Dem entspricht im Übrigen die unstreitige Vergütungspraxis der zurückliegenden Jahre des Arbeitsverhältnisses. Im Übrigen entspricht es ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das Berufungsgericht sich anschließt, wonach Bezugnahmen im Arbeitsvertrag auf anderweitige normative Regelungen in der Regel dynamisch zu verstehen sind, und zwar auch dann, wenn, wie hier, nur ein Teil des Tarifvertrages in Bezug genommen worden ist (vergleiche dazu BAG vom 13. November 2001 – 4 AZR 351/01, AP Nr. 24 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag mit weiteren Nachweisen) ...

Die Vergütungsregelung in §4 Absatz 1 des Arbeitsvertrags ist seit 2006, dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVöD und des TV-Ärzte/VKA sowie der entsprechenden Übergangstarifverträge, gegenstandslos und daher unanwendbar für das Arbeitsverhältnis geworden. Dies ergibt sich daraus, dass die Arbeitsvertragsparteien vereinbart haben, die Vergütung des Klägers nach der jeweils gültigen Fassung der Vergütungsgruppe I des BAT-West (BAT-W) der Anlage 1 a vorzunehmen. Jeweils gültig war die Vergütungsgruppenregelung im BAT-W nur bis Mitte des Jahres 2006.

Nach diesem Zeitpunkt konnte die Regelung in §4 Absatz 1 nach ihrem objektiven Sinn und Zweck nicht mehr angewendet werden. Ergebnis ihrer weiteren Anwendung, wie auch die jetzige Vergütungspraxis des Beklagten zeigt, wäre nämlich ein Einfrieren der dort dynamisch vereinbarten Vergütung des Klägers auf dem Stand der Vergütungshöhe aus der Mitte des Jahres 2006. Dies haben die Parteien jedoch ersichtlich nicht vereinbart.

Vertragstext weist maßgebliche Regelungslücke auf

Dabei kommt es nicht darauf an, ob die genannten neuen Tarifverträge den BAT-W tarifrechtlich abgelöst haben oder anderweitig an seine Stelle getreten sind. Denn die jeweiligen Tarifverträge galten genauso wenig wie der BAT-W kraft normativer Rechtsgeltung im vorliegenden Arbeitsverhältnis. Ebenso wenig kommt es darauf an, ob einer der neueren Tarifverträge als sachnähere, ‚tarifgerechtere‘ Regelung an die Stelle des kraft Bezugnahme geltenden BAT-W getreten ist.“

Dass im Vertragstext keinerlei ausdrückliche Regelung vorhanden ist, welche von möglichen zwei Nachfolgeregelungen zur Anwen-

derung gelangen soll, stellt gerade die maßgebliche Regelungslücke dar, die im Wege der Auslegung dann zu schließen ist. Insoweit begründet das LAG Berlin-Brandenburg nachvollziehbar, auch unter Berufung auf die frühere Rechtsprechung des BAG:

„Insofern ist entgegen der Ansicht des Beklagten auch nicht im Umkehrschluss aus der fehlenden Vereinbarung eines den BAT-W ersetzenden Tarifvertrags in § 4 Absatz 1 des Arbeitsvertrags zu entnehmen, dass die Vergütung nach wie vor aus der seit 2006 eingefrorenen Vergütungsregelung der Vergütungsgruppe I des BAT-W zu erfolgen hat. Zwar haben die Vertragsparteien anders als in vergleichbaren Fällen nicht geregelt, dass die Vergütungsregelung des BAT-W durch die Vergütungsregelung eines anderen Tarifvertrags abgelöst wird, wenn der BAT-W durch einen anderen Tarifvertrag ersetzt wird (vergleiche zu dieser Fallgestaltung etwa LAG Frankfurt vom 22. Mai 2009 – 3 Sa 812/08, juris). Denn durch ihre vertragliche Vereinbarung, die Vergütungsregeln des BAT-W hinsichtlich der Grundvergütung und anderer Vergütungsbestandteile des Klägers anzuwenden, soweit und solange die Vergütungsregelung des BAT-W gültig ist, haben die Parteien nach dem objektiven Sinn dieser Regel deutlich zum Ausdruck gebracht, dass nach dieser Vereinbarung eine dynamisierte Vergütung nach BAT-W seit Mitte 2006 nicht mehr aktuell, weil der Tarifvertrag in seiner letzten Fassung nicht mehr ‚gültig‘ ist. Ersichtlich haben die Vertragsparteien mit der Inbezugnahme des Wortes ‚gültig‘ die tarifrechtliche Bedeutung eines für die tarifrechtlich regelbaren Arbeitsverhältnisse ‚geltenden‘ Tarifvertrags übernehmen wollen. Seit Mitte 2006 gilt der BAT nach den tarifvertraglichen Grundsätzen jedoch nicht mehr. Die von ihm geregelten Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer

des öffentlichen Dienstes werden tarifrechtlich im hier infrage kommenden Bereich aktuell durch den TVöD beziehungsweise den TV-Ärzte/VKA geregelt. Mithin ist die Vergütungsregelung im vorliegenden Arbeitsverhältnis lückenhaft geworden.“

Besonders bedeutsam sind diese Ausführungen auch vor dem Hintergrund der Tatsache, dass in zahlreichen Chefarztverträgen oft „nur“ eine Regelung zur Vergütung nach BAT I in der jeweils gültigen Fassung vorhanden ist und die sogenannte „Ersetzungsklausel/Nachfolgeklausel“, wonach bei

gelten, die keine Ersetzungsklausel aufweisen. Es ist insoweit sicherlich auch argumentativ zutreffend und nachvollziehbar, aus dem Fehlen einer solchen Ersetzungsklausel eben nicht den Rückschluss zu ziehen, dass bei Wegfall des BAT dann die Parteien bei Vertragsschluss, so sie dies jemals vorhergesehen hätten, eine statische Regelung gewollt haben könnten.

Es gilt die günstigste Entgeltgruppe

Die Bestätigung der Entscheidung des LAG Frankfurt durch das LAG Berlin-Brandenburg hinsichtlich



Norbert H. Müller:
„Das Bundesarbeitsgericht ist berufen, nicht nur ein Urteil zu sprechen, sondern den berechtigten Interessen der Kläger gerecht zu werden.“

Wegfall des BAT an die Stelle desselben der ändernde, ergänzende oder ersetzende Tarifvertrag treten soll, fehlt.

TV-Ärzte ist auch ohne Ersetzungsklausel anzuwenden

Im Ergebnis käme es damit folglich für die Frage der Anwendbarkeit des TV-Ärzte/VKA als maßgebliche Nachfolgeregelung zum bisherigen BAT nicht mehr darauf an, ob in den jeweiligen Chefarztverträgen eine sogenannte Ersetzungsklausel enthalten ist oder nicht. Wenn das BAG bestätigt, dass der TV-Ärzte insoweit zur Anwendung gelangen muss, so dürfte dies vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung auch für die Verträge

der Anwendung der Auslegungsregel des § 305c Absatz 2 BGB ist als äußerst erfreulich zu qualifizieren.

Obwohl zahlreiche Landesarbeitsgerichte mehrmals bestätigt haben, dass sie ausreichende Anhaltspunkte zur Beantwortung der Auslegungsfrage haben, was die Parteien wohl vereinbart hätten, so sie zwei mögliche Nachfolgetarifverträge als zur Auswahl vorausgesehen hätten, so käme man selbst bei nicht ausreichenden Anhaltspunkten dann via § 305c Absatz 2 BGB zur günstigsten Auslegungsvariante, mithin ebenfalls zur Anwendbarkeit des TV-Ärzte/VKA.

Soweit ferner vereinzelt in der Literatur eingewandt wurde, dass § 305c Abs. 2 vorliegend nicht zur

Anwendung gelangen könnte, weil es bei der Vergütung um vertraglich geregelte Hauptleistungspflichten ginge, hat das LAG Berlin-Brandenburg in dankenswerter Klarheit sich auch mit dieser Problematik auseinandergesetzt und ausdrücklich darauf verwiesen:

„§305 c Absatz 2 BGB gilt auch, soweit auf den Teil eines Tarifvertrages Bezug genommen wird, der eine vertraglich vereinbarte Hauptleistungspflicht regelt (vergleiche BAG vom 14. März 2007 – 5 AZR 360/06, AP Nr. 45 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Sie gilt gerade auch für den Fall, dass die Tragweite einer Verweisung auf Tarifnormen zweifelhaft ist (BAG vom 9. November 2005 – 5 AZR 125/05, AP Nr. 4 zu § 305 c BGB).

Die Bezugnahmeklausel in §4 Absatz 1 des Arbeitsvertrags läuft auch nicht ins Leere (dazu BAG vom 14. März 2007, a. a. O., Rn. 22). Denn ausweislich der Vereinbarung haben die Parteien eine Dynamisierung ihrer Vergütung entsprechend Vergütungsgruppe I des BAT-W vereinbart. Eine solche Dynamisierung kann, da der BAT-W nicht mehr gilt, nur durch eine Dynamisierung in Anlehnung an eine andere Vergütungsregelung eines anderen Tarifvertrags vorgenommen werden. Infrage kommen für eine solche Inbezugnahme, dies ist auch zwischen den Parteien unstreitig, lediglich drei unterschiedliche tarifliche Vergütungsregelungen (vergleiche dazu im Einzelnen auch LAG Frankfurt vom 22. Mai 2009, a. a. O.).

Für die Bezugnahme in §4 Absatz 1 des Arbeitsvertrages kommt infrage die Entgeltgruppe 15 Ü nach Anlage 1 zum TVÜ-VKA gemäß §4 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-VKA (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber) im Bereich des TVöD. Ebenfalls in Betracht kommt eine Bezugnahme auf Entgeltgruppe II gemäß §51 Absatz 1 TVöD-BT-K gemäß §4 Absatz 1 Satz 2 TVÜ-VKA. Schließlich bleibt eine Bezug-

nahme möglich auf Entgeltgruppe IV gemäß §16 d TV-Ärzte/VKA gemäß §2 Absatz 2 TVÜ-Ärzte/VKA.

Gemäß der Unklarheitenregel gemäß §305 c Absatz 2 BGB gehen die nicht behebbaren Zweifel zulasten des Verwenders, hier des Beklagten. Es gilt die für den Kläger günstigste Entgeltgruppe IV des TV-Ärzte/VKA hinsichtlich seiner Grundvergütung im streitgegenständlichen Zeitraum.“

Es bleibt zu hoffen, dass das BAG sich der bisher weit überwiegenen Meinung der Rechtsprechung in der ersten und zweiten Instanz anschließen wird.

Bei aller „Juristerei“ muss im Hinblick auf die hier maßgebliche Frage der Auslegung, was die Parteien bei Vertragsschluss, so sie das spätere Auseinanderfallen der tarifvertragsschließenden Parteien auf Arbeitnehmerseite vorhergesehen hätten, wohl vereinbart hätten, immer auch der „gesunde Menschenverstand“ für die Akzeptanz derartiger Entscheidungen eine ganz wesentliche Rolle spielen.

Entscheidung des BAG mit Spannung erwartet

Sicherlich mag manches juristisch zu begründen sein; ein Auslegungsergebnis, welches – wie auch immer entstanden – jedoch dazu führt, dass eine zweifelsfrei bei Vertragsschluss gewollte und jahrzehntelang gelebte Dynamisierung nach der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe sich in eine statische Regelung verwandelt, kann sicherlich nicht überzeugen.

Ähnliches gilt auch für ein Auslegungsergebnis, welches dem Chefarzt als einzigem ärztlichen Mitarbeiter keine Vergütung nach dem Ärzttarifvertrag zubilligt, sondern ihn auf die Bestimmungen des in erster Linie für Nichtärzte (trotz des besonderen Teils Krankenhäuser) geschlossenen TVöD verweist. Letzteres erst recht, wenn

dies dann dazu führt, dass der bisher mindestens genauso viel wie seine ihm nachgeordneten Oberärzte und ständigen Vertreter verdienende Chefarzt dann plötzlich hierdurch eine geringere Grundvergütung erhalte.

Das ebenfalls vereinzelt vertretene Ergebnis, Chefarzte könnten diese entstandene Regelungslücke dadurch schließen, dass sie in Verhandlungen mit ihrem Arbeitgeber treten und aufgrund ihrer hohen Qualifikation und exponierten Position eine adäquate neue Vergütung zur Schließung der Regelungslücke mit ihrem Arbeitgeber aushandeln, muss ohnehin als lebensfremd qualifiziert werden. Auch in Zeiten von Ärzteknappeheit (hier mag vielleicht sogar ein gewisser Zusammenhang bestehen) tritt der auch noch so hoch qualifizierte Chefarzt, verheiratet, Kindern unterhaltsverpflichtet und räumlich daher oft nur bedingt flexibel wie jeder andere Arbeitnehmer, oft älter als 50 Jahre, und sei er noch so hoch qualifiziert, bei der Forderung nach einer Gehaltserhöhung letztlich doch als „Bittsteller“ auf. Die vermeintliche Drohung, sich ansonsten anderweitig zu orientieren, ist in Anbetracht der vorstehend wiedergegebenen Rahmenbedingungen aus Arbeitgebersicht sicherlich nur äußerst selten als glaubhaft und überzeugend einzustufen.

Das Bundesarbeitsgericht ist nun berufen, nicht nur ein Urteil zu sprechen, sondern den berechtigten Interessen der Kläger gerecht zu werden.

Anschrift des Verfassers:

Rechtsanwalt Norbert H. Müller
Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Steuerrecht
c/o Kanzlei Klostermann, Dr. Schmidt,
Monstadt, Dr. Eisbrecher
Kortumstraße 100
44787 Bochum
E-Mail: mueller@klostermann-rae.de