

# SPEZIAL

In Kooperation mit:  
**statista**

Okt. | Nov. 2015

FOCUS SPEZIAL Anwälte

**MARKENWÄCHTER: Wie sich Facebook und Co. gegen Produktpiraten wehren**

**42 SEITEN  
IHR  
RECHT!**

JURISTEN  
BEANTWORTEN  
IHNEN DIE  
WICHTIGSTEN  
FRAGEN

**VERKEHRS-  
RECHT**

Rechtsirrtümer,  
Polizeikontrolle,  
Bußgelder,  
Autokauf & Leasing

**ARBEITS-  
RECHT**

Abmahnung,  
Kündigung,  
Arbeitszeugnis,  
Überstunden

**MIETRECHT**

Maklerprovision,  
Nebenkosten,  
Sanierung

**FAMILIEN-  
RECHT**

Scheidung, Unter-  
halt, Sorgerecht

Mitarbeiter der  
Wirtschaftskanzlei  
**Lutz und Abel,**  
München

**800  
EXPERTEN**

HIER FINDEN SIE DEN  
RICHTIGEN  
ANWALT IN HRER  
NÄHE



DEUTSCHLANDS

# TOP- ANWÄLTE

**DIE FÜHRENDEN JURISTEN & WIRTSCHAFTSKANZLEIEN**  
WER SIE SIND UND WAS SIE BIETEN

## RECHT § IRRTÜMER

### **Bewerbungsgespräch**

#### **Der Arbeitgeber darf mir jede beliebige Frage stellen.**

Nein. Dem Arbeitgeber steht kein generelles und umfassendes Fragerecht zu. Zulässig sind nur Fragen nach der fachlichen Qualifikation und dem beruflichen Werdegang. Fragen nach Vorstrafen müssen hingegen beantwortet werden, wenn die Strafe im Bundeszentralregister noch nicht getilgt ist und die Tat für die angestrebte Tätigkeit bedeutsam ist. Auch die Frage nach Schwerbehinderung kann unter Umständen zulässig sein, wenn sie die Tätigkeit beeinflusst. Gänzlich

unwirksam ist die Frage nach der Schwangerschaft einer Bewerberin. Die unzulässigen Fragen darf der Arbeitnehmer unwahr beantworten, ohne Konsequenzen zu fürchten.

### **Arbeitsvertrag**

#### **Ohne schriftlichen Vertrag besteht kein Arbeitsverhältnis.**

Falsch. Arbeitsverträge bedürfen nicht zwingend der Schriftform. Sie können grundsätzlich auch mündlich geschlossen werden. Bei

befristeten Arbeitsverträgen muss zwar die Befristung schriftlich erfolgen, nicht aber der gesamte Arbeitsvertrag. Die Schriftform ist allerdings aus Beweisgründen für die Praxis dennoch dringend empfohlen.

### **Probezeit I**

#### **In der Probezeit kann mir von heute auf morgen gekündigt werden.**

Das ist nicht korrekt. Zwar kann in der Probezeit ohne Grund gekündigt werden. Eine Kündigungsfrist gibt es aber trotzdem – sie beträgt

im Regelfall zwei Wochen. Diese Frist darf arbeits- und tarifvertraglich verlängert werden, verkürzte Kündigungsfristen sind dagegen grundsätzlich nur durch den Tarifvertrag möglich.

### **Probezeit II**

#### **Ich habe die Probezeit rausverhandelt – nun kann ich nicht mehr gekündigt werden.**

Falsch, der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz

greift grundsätzlich erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Ob vorher eine Probezeit besteht oder nicht, ist irrelevant. Eine Probezeit gibt nur das Recht zu einer relativ kurzen Kündigungsfrist von zwei Wochen. Deshalb kann mit dem „Rausverhandeln der Probezeit“ lediglich eine längere Kündigungsfrist erreicht werden, nicht jedoch ein Freifahrtsschein. In den ersten sechs Monaten ist man nahezu vogelfrei und jederzeit kündbar, auch ohne Probezeit.

### **Mini-Jobs**

#### **Ein Mini-Job ist kein vollwertiges Arbeitsverhältnis.**

Irrtum. Mini-Jobs sind geringfügige Beschäftigungen, bei denen die monatliche Verdienstgrenze von derzeit 450 Euro nicht über-



schritten wird. Dennoch sind sie vollwertige Arbeitsverhältnisse mit allen arbeitsrechtlichen Pflichten. Die Besonderheiten liegen allein im sozialversicherungsrechtlichen Bereich. So hat der Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Ansonsten gelten die gleichen Regeln wie für Vollzeitbeschäftigte.

### Rauchen

#### Rauchen am Arbeitsplatz ist ein Gewohnheitsrecht.

Nein. Rauchen ist ein Privatvergnügen und in der regulären Pause zu erledigen. Der Arbeitgeber ist sogar gesetzlich verpflichtet, Nichtraucher zu schützen. Der Arbeitgeber muss darüber hinausgehende Arbeitsunterbrechungen außerhalb der Pausenzeiten weder dulden noch bezahlen. Eine zusätzliche, den Rauchern zustehende Raucherpause gibt es nicht.

### Widrige Wetterbedingungen

#### Bei Straßenglatte, Stau oder Streik im Nahverkehr darf ich zu Hause bleiben.

Falsch. Wer auf Grund höherer Gewalt wie Glatteis, Verkehrsstörungen oder Bahnstreik zu spät zur Arbeit kommt oder ganz fehlt, riskiert eine anteilige Kürzung seines Gehalts. Eine Abmahnung oder Kündigung droht bei fehlendem eigenem Verschulden nicht. Bei unentschuldigtem Fehlen kann dem Arbeitnehmer allerdings unter Umständen eine Abmahnung oder gar Kündigung drohen. Es empfiehlt sich daher immer, den Arbeitgeber rechtzeitig zu informieren und die fehlenden Stunden nachzuarbeiten.

### Versetzung

#### Ich kann einer Versetzung jederzeit widersprechen.

Nicht richtig. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich ein Weisungsrecht. Widerspruch ist somit erst einmal zwecklos. Wenn man den Weisungen nicht folgt, riskiert man eine



## Es gibt keinen generellen Anspruch auf eine Abfindung nach einer Kündigung



FOCUS SPEZIAL  
EXPERTE

Rechtsanwalt **Peter Groll** aus Frankfurt hat für dieses Heft Rechtsirrtümer sowie Tipps zu den Themen Kündigung und Arbeitszeugnis zusammengestellt



Abmahnung und im schlimmsten Fall die fristlose Kündigung. Enthält der Arbeits- oder Tarifvertrag eine Versetzungsklausel, die eine andere zumutbare, gleichwertige Tätigkeit oder auch einen anderen Arbeitsort ausdrücklich beinhaltet, darf der Arbeitgeber den Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Zumutbarkeit versetzen. Sollte der Mitarbeiter sich weigern, kann dies arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen. Ohne Versetzungsklausel im Arbeits- oder Tarifvertrag kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mittels einer Änderungskündigung versetzen.

### Abmahnung

#### Nach Erhalt der zweiten Abmahnung folgt automatisch eine Kündigung.

Nicht immer. Abmahnungen sind Warnschüsse des Arbeitgebers. Bei einigen Sachverhalten reicht bereits eine Abmahnung aus, und der nächste Vorfall führt zur Kündigung. Bei anderen Sachverhalten reichen selbst zehn Abmahnungen für eine Kündigung nicht aus. Eng wird es immer dann, wenn gleichartige Pflichtverletzungen vorliegen und in diesem Zusammenhang bereits Abmahnungen erfolgt sind, beispielsweise bei wiederholtem Zuspätkommen.

### Betriebsrat

#### Ich bin Betriebsratsmitglied, schwerbehindert bzw. schwanger – ich kann nicht gekündigt werden.

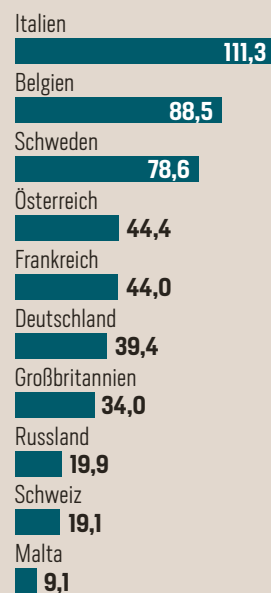
Irrtum. Als Betriebsrat kann man durchaus gekündigt werden. Dazu müssen Tatsachen vorliegen, die eine Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist rechtfertigen. Zudem muss der Betriebsrat der Kündigung zugestimmt haben. Auch als Schwerbehinderter oder Schwangere kann man grundsätzlich gekündigt werden. Die Voraussetzungen sind in diesen Fällen allerdings erschwert.

### Abfindung

#### Ich habe eine Kündigung bekommen, jetzt steht mir eine Abfindung zu.

Nein, es gibt keinen generellen Anspruch auf eine Abfindung nach einer Kündigung. Nach dem Gesetz gibt es nur einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung im bisherigen Job, wenn man ein Gerichtsverfahren gegen eine Kündigung gewonnen hat. Abfindungen werden freiwillig vereinbart, weil beide Parteien meistens kein Interesse mehr haben, noch einmal zusammenzuarbeiten, und Arbeitgeber sich von dem Risiko einer Weiterbeschäftigung „freikaufen“ möchten. Eine Ausnahme ist eine Kündigung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz. Dabei wird mit der Kündigung eine Abfindung in Höhe eines halben Monatsgehalts pro Beschäftigungsjahr angeboten, sofern keine Klage erhoben wird. Auch bei bestehenden Sozialplänen werden Abfindungsansprüche festgeschrieben.

## Italiener freuen sich am meisten Abfindungssummen im Vergleich (in Tausend Euro)



# Arbeitsrecht

WIE MAN SICH IM FALL EINER **KÜNDIGUNG** VERHÄLT – UND EIN **ARBEITSZEUGNIS** RICHTIG DECHIFFRIERT

## Wenn die Kündigung ansteht: nichts sagen!

Hören Sie im Trennungsgespräch zu, und geben Sie keine Erklärungen ab. Im ersten Schock macht man meist die größten Fehler. Man legt Ziele offen – und verschlechtert damit seine Position. Fragen Sie auch nicht nach einer Freistellung. Sie zeigen, dass Sie der Situation nicht gewachsen sind.

## Bleiben Sie cool – auch vor Ihren Kollegen

Wichtig nach Rückkehr in Ihre Abteilung: Zeigen Sie nicht Ihre Emotionen, auch wenn es schwerfällt. Sagen Sie, dass Sie gesundheitlich angeschlagen sind und daher die Besprechung kurz war. Erzählen Sie niemandem von finanziellen Rahmenbedingungen einer Trennung. Sie wissen nicht, wem Sie trauen können.

## Niemals übereilt aus dem Büro flüchten

Wenn Sie aufgefordert werden, den Arbeitsplatz sofort zu verlassen, sollten Sie folgen. Aber lassen Sie Ihre persönlichen Sachen liegen. Man sollte nicht dokumentieren,



dass man mit dem Job schon abgeschlossen hat. Wichtig: Kundenlisten und andere Unterlagen sind Eigentum der Firma. Diese mitzunehmen ist Diebstahl.

## Krankschreibung nur im größten Notfall

Wenn es wirklich nicht mehr geht, sollten Sie sich von einem Arzt krankschreiben lassen. In allen anderen Fällen können Sie sich

eine kurze Auszeit gönnen, sollten danach jedoch wieder an Ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren. Je länger Sie zu Hause bleiben, desto geringer ist die Chance, dass Sie wieder zurückkommen. Gerade Ihre drohende Rückkehr an den Arbeitsplatz ist allerdings das, was am Ende der Verhandlungen Geld bringt – vor allem wenn das Unternehmen bereits überall mitgeteilt hat, dass Sie nicht mehr für das Unternehmen tätig sein werden.

# Schön gewählte Worte

**Die Sätze klingen wohlwollend, man könnte durchaus meinen, der Arbeitgeber wäre mit seinem Mitarbeiter sehr zufrieden. Doch weit gefehlt. Arbeitsrechtler Peter Groll dechiffriert ein schlechtes Arbeitszeugnis:**

- 1 Die reine Feststellung, dass ein Mitarbeiter etwas getan hat, ist grundsätzlich schlecht. Für ein gutes Zeugnis wäre eine Ergänzung wichtig, wie er die Arbeit erledigt hat. Z. B.: „Er hat sich seiner Aufgaben erfolgreich und verantwortungsvoll angenommen.“
- 2 Das Wort „genau“ ist im hier vorliegenden Zeugnis insgesamt dreimal zu finden – damit drückt der Arbeitgeber aus, dass der Mitarbeiter eben nicht genau gearbeitet hat.

Illustration: Borja Bonaque für FOCUS-Spezial

Arbeitsrecht. Erstklassig. Weltweit.

[www.kliemt.de](http://www.kliemt.de)





# ARBEITSZEUGNIS

Herr Daniel Mustermann, geboren am 19. Oktober 1985, war in der Zeit vom 01. August 2006 bis zum 31. Juli 2015 bei uns tätig.

Herr Mustermann hat das Team von Beginn seiner Tätigkeit an sehr bereichert. Er verfügt über ein fundiertes Fachwissen, insbesondere im Bereich der Abrechnungen nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz und der Korrespondenz mit Rechtsschutzversicherungen, das er einzusetzen verstand. Er hat sich schnell in die bestehenden Strukturen eingefunden und sich seiner Aufgaben angenommen (1).

Bereits nach der Einarbeitungsphase betreute er selbstständig und genau (2) die ihm übertragenen Aufgaben. Herr Mustermann war stets in der Lage, Probleme schnell und gründlich zu lösen. Es gelang ihm auch, sich mit komplizierten Sachverhalten auseinanderzusetzen (3).

Sein Durchsetzungsvermögen und sein Einsatz innerhalb der normalen Arbeitszeiten (4) ermöglichten es Herrn Mustermann, gute (5) Ergebnisse zu erarbeiten. Er war flexibel, genau und trieb insbesondere die eigene Weiterentwicklung (6) fortlaufend voran. Es gelang ihm, sich schnell und genau in neue Aufgabengebiete einzuarbeiten und diese anschließend zu bearbeiten.

Herr Mustermann versuchte (7) auch unter großem Zeitdruck und bei starkem Arbeitsaufkommen, seine Aufgaben zu unserer Zufriedenheit (8) zu erledigen.

Vom ersten Tag an war er ein von allen Mitarbeitern geschätztes Mitglied unseres Teams und trug zu einem sehr guten Betriebsklima (9) bei. Er verstand es, durch seine freundliche und offene Art schnell Brücken zu bauen und Vertrauen zu schaffen. Das Verhalten gegenüber den Mandanten, Kollegen und insbesondere den Partnern (10) war gut. Durch seine verbindliche und zuvorkommende Art war Herr Mustermann allseits sehr geschätzt.

Herr Mustermann hat sich entschieden, sich beruflich zu verändern und andere Aufgaben zu versuchen (11).

Das Arbeitsverhältnis endete daher auf Wunsch von Herrn Mustermann zum 31. Juli 2015. Wir (12) wünschen ihm für seine berufliche und private Zukunft viel Glück und viel Erfolg (13).

Frankfurt am Main, den 31. August 2015

Peter Groll, Fachanwalt für Arbeitsrecht

fachliche Weiterentwicklung“ erwähnt wird – das ist positiv, man signalisiert Lernbereitschaft.

**7** Der Mitarbeiter „versuchte“ etwas – aber es gelang ihm nicht. Damit wird bestätigt, dass der Mitarbeiter nicht viel auf die Reihe bekommen hat.

**8** Die Leistungsbewertung „zu unserer Zufriedenheit“ ist ein „ausreichend“. Nach der Rechtsprechung ist die Bewertung „sehr gut“ mit den Worten „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ umschrieben. Bei Zeugnissen von großen Unternehmen rate ich von dieser Bewertung allerdings ab. Viele Unternehmen weigern sich, diese Bewertung in das Zeugnis aufzunehmen, da es aus ihrer Sicht voller als voll nicht gibt. Besteht man auf dem „vollsten“, wird das Zeugnis entwertet.

**9** Die Erläuterung signalisiert, dass der Mitarbeiter wenig Sinn für die Arbeit, aber umso mehr für den Spaß mit den Kollegen hatte. Ein Lob sieht anders aus.

**10** Durch die Reihenfolge wird bestätigt, dass es Probleme mit den Chefs gab. Richtig wäre: „Partner, Kollegen und Mandanten“.

**11** „Versucht“ hat er es bei uns auch – eine schlechte Aussage über seine Fähigkeiten.

**12** In einem guten Zeugnis wird das Bedauern des Ausscheidens geäußert sowie für die Mitarbeit gedankt. Fehlt beides, so ist man froh, dass der Mitarbeiter geht.

**13** Jemandem „Glück“ zu wünschen ist ein Code. Es bedeutet, dass der Mitarbeiter für seinen neuen Job Glück benötigt, da er den bisherigen schlecht gemacht hat. Richtig wäre es, „alles Gute“ zu wünschen. Nur „viel Erfolg“ zu wünschen sagt aus, dass der Mitarbeiter bisher nicht erfolgreich war. Besser: „weiterhin viel Erfolg“.

**3** „Es gelang ihm auch, sich mit komplizierten Sachverhalten auseinanderzusetzen“ ist erneut eine reine Feststellung. Notwendig wäre hier eine Beurteilung, die die Art und Weise beurteilt – zum Beispiel: „Es gelang ihm, komplizierte Sachverhalte schnell zu durchdringen und sie einer stringenten Lösung zuzuführen.“

**4** Die Formulierung „innerhalb der normalen Arbeitszeiten“ mag auf den ersten Blick harmlos erscheinen. Tatsächlich bedeutet sie, dass der Mitarbeiter nie mehr als notwendig gearbeitet hat – und dieses auch nicht auf Anforderung getan hat. Gute Zeugnisse enthalten Sätze wie: „Sein Einsatz ging weit über die normale Arbeitszeit hinaus...“

**5** Die Erläuterung „gute Ergebnisse“ ist mäßig – besser wäre „sehr gute Ergebnisse“.

**6** Die Formulierung „trieb die eigene Weiterentwicklung voran“ bedeutet, dass der Mitarbeiter nur seine Interessen im Auge hatte. Kollegen und Chefs interessierten ihn nicht. Anders sieht es aus, wenn „die eigene

# Die Experten für Ihr Recht

Ein fachkundiger Anwalt ist bei juristischen Streitigkeiten empfehlenswert. Auf den folgenden Seiten stellt FOCUS **mehr als 500 Top-Rechtsanwälte** vor – unterteilt nach Rechtsgebieten und Regionen

**S**pezialisten sind gefragt – mehr denn je gilt das auch für private Rechtsstreitigkeiten. Entsprechend viele Juristen qualifizieren sich weiter und unterstreichen ihr Know-how mittels eines Fachanwaltstitels. Über 50 000 der insgesamt rund 164 000 deutschen Rechtsanwälte sind derart ausgewiesene Experten.

## Die Befragung

Für FOCUS hat das Statistikerunternehmen Statista eine Liste der Top-Rechtsanwälte zusammengestellt. Diese Übersicht für Privatmandanten basiert auf einer Kollegenbefragung. Dazu waren in diesem Jahr 18 168 Fachanwälte eingeladen. Aus den regionalen Rechtsanwaltskammern wurden hierfür Fachanwälte der Rechtsgebiete Arbeits-, Familien-, Erb-, Verkehrs-, Miet- und Wohnungseigentumsrecht sowie Strafrecht in die Einladungsliste aufgenommen.

Sofern die regionale Rechtsanwaltskammer keinen Auszug des Registers ermöglichte, wurden die Fachanwälte der entsprechenden Region im Anwaltsverzeichnis des Deutschen Anwaltsverbands identifiziert. Auch veröffentlichte Neuzulassungen und Löschungen der Rechtsanwaltskammern fanden Beachtung. Weitere Anwälte, die aus der Vorjahresbefragung be-



kannt waren, wurden ebenfalls in die Stichprobe aufgenommen. Die Befragung selbst fand online zwischen dem 23. März und dem 12. April 2015 statt. Zu allen Arbeitsbereichen konnten die Teilnehmer Empfehlungen von Kollegen außerhalb der eigenen Kanzlei geben.

Statista registrierte die Empfehlungen in jedem Arbeitsbereich. Bei Nennung einer Kanzlei wurden Personen mit einem Schwerpunkt im jeweiligen

Rechtsgebiet recherchiert und die Empfehlung für diese Person gezählt. Auch Rechtsanwälte (mit und ohne Fachanwaltstitel, in einer Wirtschaftskanzlei tätig oder nicht), die nicht zur Stichprobe gehören, konnten genannt werden und fanden Beachtung. Zusätzlich gingen die Empfehlungen aus der Vorjahresbefragung mit einer geringen Gewichtung mit ein, um der kontinuierlich hohen Reputation einer anwaltlichen Tätigkeit gerecht zu werden.

Eigenempfehlungen und Empfehlungen innerhalb der eigenen Kanzlei fanden keine Berücksichtigung. Insgesamt gaben die Teilnehmer der Befragung über 12 500 relevante Empfehlungen ab.

## Die Top-Listen

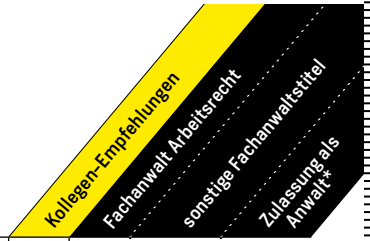
Die Anzahl an Empfehlungen ist die Basis der Top-Listen. Ausgewiesen werden die Empfehlungen in den Kategorien „häufig von Kollegen empfohlen“ und „von Kollegen empfohlen“. Die Bewertung „häufig von Kollegen empfohlen“ erhalten Anwälte, deren Anzahl an Empfehlungen innerhalb der Liste im oberen Quartil liegen.

Die FOCUS-Anwaltsliste wurde in einem aufwendigen Verfahren erstellt – eine Qualitätsbeurteilung mit Objektivitätsanspruch ist damit nicht verbunden. ■



# Arbeitsrecht

Exklusiv für FOCUS hat das Hamburger Statistikunternehmen Statista die Top-Anwälte im Fachbereich Arbeitsrecht ermittelt.



Rechtsanwalt	Kanzlei	Anschrift					
<b>Norden</b>							
Wenzel Jerke	Jürgen Maly und Wenzel Jerke	Bremerhavener Str. 44	Bremen	●	✓		24
Jürgen Maly	Jürgen Maly und Wenzel Jerke	Bremerhavener Str. 44	Bremen	●	✓		32
Dr. Pelin Ögüt	Sieling Winter Dette Nacken	Am Wall 190	Bremen	●	✓		13
Jan H. Kern	Behrens & Partner	Jungfernstieg 41	Hamburg	●	✓		28
Dr. Klaus Bertelsmann	Dr. Bertelsmann und Gabert	Osterbekstr. 90c	Hamburg	●	✓		37
Dr. Nicola Gragert	Gragert Stamer	Colonnaden 3	Hamburg	●	✓		19
Jens Peter Hjort	Müller-Knapp, Hjort, Wulff	Kaemmererufer 20	Hamburg	●	✓		34
Dr. Ferdinand Brüggehagen	Brüggehagen + Kramer	Georgsplatz 19	Hannover	●	✓		29
Detlef Fricke	Detlef Fricke & Joachim Klug	Goseriede 12	Hannover	●			41
Dr. Peter Schrader	Laborius	Podbielskistr. 33	Hannover	●	✓		22
Rolf Schaefer	Rolf Schaefer	Ludwig-Barnay-Str. 1	Hannover	●	✓		27
Sylke Hasche	Oberberg, Hasche, Dudda	Wall 42	Kiel	●	✓		23
Max Oberberg	Oberberg, Hasche, Dudda	Wall 42	Kiel	●	✓		34
Hajo A. Köhler	Schwegler	Am Festungsgraben 45	Oldenburg	●	✓	SoR	21
<b>Osten</b>							
Edeltraut Baumgart	Betz Rakete Dombek	Bayerischer Platz 1	Berlin	●●	✓		21
Wolfgang Betz	Betz Rakete Dombek	Bayerischer Platz 1	Berlin	●●			35
Nils Kummert	dka	Immanuelkirchstr. 3-4	Berlin	●●	✓		18
Jutta Gerstner	Schindele, Eisele, Gerstner & Kollegen	Maxstr. 8	Dresden	●	✓		23
Dr. Hermann Gloistein	Dr. Gloistein & Partner	Leipziger Straße 17/18	Halle (Saale)	●	✓		16
Thomas Becker	Becker Rechtsanwälte	Kurfürstenstr. 22	Potsdam	●●	✓		20
<b>Süden</b>							
Hans-Günther Eisele	Schindele, Eisele, Gerstner & Kollegen	Diesenbach 1	Altusried	●	✓		24
Thomas Winkelmeyr	Aumüller Kessler & Kollegen	Hainstraße 11	Bamberg	●	✓		17
Jörg Müller	Cavada Lüth & Partner	Stuttgarter Str. 56	Bietigheim-Biss.	●	✓		24
Dr. Peter Rambach	Dr. Fettweis & Sozien	Schreiberstr. 10	Freiburg	●●	✓		21
Kurt Höllwarth	Gnann, Thauer & Kollegen	Bertoldstr. 48	Freiburg	●●	✓		22
Martin Lamster	Lamster Kanzlei	Kaiser-Joseph-Str. 269	Freiburg	●	✓	VsR	22
Michael Schubert	Rechtsanwaltsbüro im Hagarhaus	Wilhelmstr. 10	Freiburg	●●	✓		39
Michael Eckert	EDK Eckert, Klette & Kollegen	Sofienstr. 17	Heidelberg	●	✓		26
Wolfgang Große-Wächter	Große-Wächter und Watter	Richard-Wagner-Str. 109	Kehl	●	✓		31
Dr. Dietrich Growe	Dr. Growe & Kollegen	P 7, 6 - 7, ÖVA-Passage	Mannheim	●	✓		32
Dr. Georg Jaeger	SZA Schilling, Zutt & Anschutz	Otto-Beck-Straße 11	Mannheim	●	✓		32
Fritz Maier	Fritz Maier	Jakob-Klar-Str. 14	München	●	✓		26
Stefan G. Klein	Klein & Partner	Nymphenburger Str. 113	München	●●	✓		31
Gerhard Rieger	Rieger & Endres	Briener Str. 55	München	●●	✓		26

Quelle: Statista

**Kürzel für Fachbereiche**  
 SoR = Sozialrecht  
 VsR = Versicherungsrecht

von Kollegen empfohlen = ● \* = in Jahren  
 häufig von Kollegen empfohlen = ●● ✓ = ja

ARBEITSRECHT



Rechtsanwalt	Kanzlei	Anschrift					
Krikor R. Seebacher	Seebacher Fleischmann Müller	Seidlstr. 30	München	•			23
Stefanie Merz	Stefanie Merz	Nymphenburger Str. 20 a	München	•	✓		18
Dr. Andreas Wolff	Wolff Schultze Kieferle	Nikolaistr. 4	München	•	✓		14
Dirk Clausen	Clausen, Doll & Partner	Kaiserstr. 31-35	Nürnberg	••	✓	MWR	37
Theodor Pleyer	Dr. Endress & Partner	Prinzregentenufer 7	Nürnberg	••	✓	BAR	22
Jürgen Markowski	Manske & Partner	Bärenschanzstr. 4	Nürnberg	•	✓		19
Ulrich Zirnbauer	Zirnbauer, Dr. Hoevels & Partner	Spitalgasse 3	Nürnberg	•	✓		50
Ralf Weinmann	Ralf Weinmann & Barbara Götz	Prüfeninger Str. 20	Regensburg	•	✓	SoR	24
Dr. Rainer Held	Anwaltskanzlei Dr. Held & Marx	Lederstr. 128	Reutlingen	••	✓		36
Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer	Gleiss Lutz	Lautenschlager Str. 21	Stuttgart	••	✓		40
Dr. Jörg Richardi	Haver & Mailänder	Lenzhalde 83-85	Stuttgart	•	✓		25
Hans-Dieter Wohlfarth	Wohlfarth Dr. Gutmann Pitterle Zeller	Olgastr. 1 b	Stuttgart	•	✓		39
Matthias Heese	Matthias Heese & Werner Nied	Julius-Echter-Str. 8	Würzburg	••	✓		29
Angela Leschnig	Rechtsanwaltskanzlei Leschnig & Coll.	Schweinfurter Str. 9	Würzburg	•	✓		32

Westen

Andreas Weyand	Rewisto Friedhoff, Mauer & Partner	Viktoriastr. 73-75	Aachen	•	✓	SteR	18
Rolf Oetter	Rolf Oetter	Vom-Rath-Str. 10	Duisburg	•			40
Harald Kaiser	Färber	Heinz-Schmöle-Str. 12	Düsseldorf	•	✓		20
Jan Brückmann	Franzmann Geilen Brückmann	Scheffelstr. 11	Frankfurt/Main	•	✓		10
Armin Franzmann	Franzmann Geilen Brückmann	Scheffelstr. 11	Frankfurt/Main	•	✓		22
<b>Peter Groll</b>	<b>Groll &amp; Partner</b>	<b>Neue Mainzer Str. 20</b>	<b>Frankfurt/Main</b>	•	✓		<b>22</b>
Dr. Norbert Pflüger	Pflüger Rechtsanwälte	Kaiserstr. 44	Frankfurt/Main	•	✓		32
Silvia Mittländer	Steiner Mittländer Fischer	Berliner Str. 44	Frankfurt/Main	•	✓		18
Regina Steiner	Steiner Mittländer Fischer	Berliner Str. 44	Frankfurt/Main	•	✓		21

Kürzel für Fachbereiche

- FR = Familienrecht
- MWR = Miet- und Wohneigentumsrecht
- SteR = Steuerrecht
- SoR = Sozialrecht
- BAR = Bau- und Architektenrecht

- von Kollegen empfohlen = •
- häufig von Kollegen empfohlen = ••
- \* = in Jahren
- ✓ = ja

Quelle: Statista

ANZEIGE



Stefan Klein, seit über 25 Jahren  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



## Der Spezialist für Trennungen

Nach 2013 und 2014 zählt Rechtsanwalt Klein lt. FOCUS auch 2015 wieder zu den Besten seines Fachs.

Management und Führungskräfte schätzen seit vielen Jahren seinen Rat und seine erfolgreiche Vertretung ihrer Interessen im arbeitsrechtlichen Alltag. Dies insbesondere dann, wenn

es um die Trennung vom Unternehmen geht und damit um Entscheidungen von größter wirtschaftlicher und persönlicher Tragweite.

Basis für optimale Ergebnisse sind hohe Spezialisierung und jahrelange Erfahrung, verbunden mit wirtschaftlichem Verständnis und Verhandlungskompetenz. Tugenden, die Rechtsanwalt Klein in seiner Person vereint.

Fachanwälte für Arbeitsrecht  
Nymphenburgerstraße 113  
80636 München  
089 / 12 15 26-0  
info@klein-partner-muc.de



[www.klein-partner-muc.de](http://www.klein-partner-muc.de)



Rechtsanwalt	Kanzlei	Anschrift					
				Kollegen-Empfehlungen	Fachanwalt Arbeitsrecht	sonstige Fachanwalts-titel	Zulassung als Anwalt*
Horst-Walter Bodenbach	Dr. Caspers, Mock & Partner	Rudolf-Virchow-Str. 11	Koblenz	•	✓		24
Alfred Börsch	Koch & Börsch	Domstr. 55-73	Köln	•	✓		37
Dr. Nathalie Oberthür	RPO Ruttkamp Portz Oberthür	Im Mediapark 6	Köln	•	✓	SoR	16
Irma Vormbaum-Heinemann	Uhlenbruch	Venloer Str. 44	Köln	•	✓		32
Stefan Weufen	Weufen & Achterberg	Hohenzollernstr. 44	Mönchengladbach	•	✓	FR, SoR	23
Horst Thon	Anwaltskanzlei Thon	Rathenastr. 33	Offenbach (Main)	••	✓		37
Dr. Markus Dönneweg	Abel und Kollegen	Kaiserstraße 77	St. Ingbert	•	✓		22
Reinhard Schütte	Schütte & Kollegen	Adolfsallee 22	Wiesbaden	••	✓		39



## Erbrecht

Exklusiv für FOCUS hat das Hamburger Statistikerunternehmen Statista die Top-Anwälte im Fachbereich Erbrecht ermittelt.

Rechtsanwalt	Kanzlei	Anschrift					
				Kollegen-Empfehlungen	Fachanwalt Erbrecht	sonstige Fachanwalts-titel	Zulassung als Anwalt*
<b>Norden</b>							
Dr. Dieter Riemer	Dr. Dieter Riemer	Kurfürstenstr. 16	Bremerhaven	•			32
Wolfgang Langmack	Wolfgang Langmack	Weender Landstr. 6	Göttingen	•	✓		38

Quelle: Statista



Judith Briegel  
Fachanwältin  
für Arbeitsrecht

Georg Sendelbeck  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht

Axel Angerer  
Rechtsanwalt  
und Europajurist

Jürgen Markowski  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht

Ute Baumann-Stadler  
Fachanwältin  
für Arbeitsrecht

Andreas Bartelmeß  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht

Dr. Sandra B. Carlson  
LL.M., Fachanwältin  
für Arbeitsrecht

Beate Schoknecht  
Fachanwältin  
für Arbeitsrecht

Thomas Müller  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht

Sabine Feichtinger  
Fachanwältin  
für Arbeitsrecht

Wir sind Experten im Arbeitsrecht

Arbeitsrecht nur für Arbeitnehmer und Betriebsräte praktizieren wir aus Überzeugung seit mehr als 30 Jahren. Deshalb können wir schon immer die rechtlichen Interessen unserer Mandanten ohne „wenn und aber“ und ohne Argumentationswidersprüche vertreten.

Derzeit 12 Anwälte beraten Arbeitnehmer vom Auszubildenden bis zum leitenden Angestellten und Betriebsräte sowohl in Klein- und mittelständischen Unternehmen als auch in internationalen Großkonzernen. Mit unserem hochspezialisierten juristischen Team und unserer umfassenden Erfahrung finden wir auch für Ihr arbeitsrechtliches Problem eine Lösung.

**Manske  
& Partner**  
Kanzlei für Arbeitsrecht

Bärenschanzstr. 4  
D-90429 Nürnberg  
Telefon: 0911 307310  
[www.manske-partner.de](http://www.manske-partner.de)