



BGHP-Betriebsratsberater – Update Arbeitnehmerrecht (1/2019)

Neuregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz: Brückenteilzeit, Arbeit auf Abruf & Co. – Worauf müssen Betriebsräte jetzt achten?

Ein Beitrag von Rechtsanwältin Sirkka Schrader





Neuregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz:

Brückenteilzeit, Arbeit auf Abruf & Co. – Worauf müssen Betriebsräte jetzt achten?

Seit dem 01.01.2019 gilt in Deutschland die sog. Brückenteilzeit. Durch die neue Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer*innen, die ihre Arbeitszeit verringern und in Teilzeit arbeiten möchten, nicht unfreiwillig in Teilzeit verbleiben müssen. Nunmehr sollen sie nach Ablauf der vorher vereinbarten zeitlichen Begrenzung der Teilzeitarbeit verbindlich wieder zu ihrer ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren können.

Gleichzeitig sind weitere, in den Medien weniger prominent besprochene Änderungen des Teilzeitrechts in Kraft getreten: Der Gesetzgeber hat die gesetzlichen Regelungen zur Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angepasst. Zudem enthalten §§ 7 und 9 TzBfG Neuregelungen zu Gunsten der Arbeitnehmer*innen.

Brückenteilzeit: Was war bisher das Problem?

Nach § 8 TzBfG können Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, die Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer*innen ausschließlich der Personen in Berufsbildung beschäftigt. Dieser Anspruch ist nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe gebunden. Es ist also nicht entscheidend, warum Arbeitnehmer*innen ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringern möchten. Die Verringerung ist außerdem zeitlich nicht begrenzt.

Im Normalfall besteht das Bedürfnis nach Verringerung der Arbeitszeit allerdings nur vorübergehend – sei es wegen der Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen o. ä. Die betroffenen Arbeitnehmer*innen haben oft irgendwann den Wunsch, ihre Arbeitszeit wieder aufzustocken und entsprechend vergütet zu werden. Genau hier lag das Problem:

Arbeitnehmer*innen, die ihre Arbeitszeit gerne verlängern wollten und dies dem Arbeitgeber auch mitgeteilt hatten, sind nach § 9 TzBfG zwar bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung gegenüber anderen Bewerber*innen bevorzugt zu berücksichtigen – falls es denn einen solchen gibt. Außerdem ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer*innen entgegenstehen.



Ein verbindliches Recht zur Rückkehr zur vertraglichen Arbeitszeit besteht demnach nicht. Dies hat zur Folge, dass viele Arbeitnehmer*innen, die einmal ihre Arbeitszeit verringert haben, keine Möglichkeit haben, zu ihrer ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückzukehren. Mit anderen Worten: Willkommen in der Teilzeitfalle.

Wie sieht die gesetzliche Lösung aus?

Neben den Anspruch aus § 8 TzBfG tritt nun der neu eingefügte § 9 a TzBfG:

Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, können nunmehr verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum – also befristet - verringert wird. Dieser Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Der Anspruch ist wie der Anspruch aus § 8 TzBfG nicht vom Vorliegen bestimmter Gründe abhängig.

Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums kehren die Arbeitnehmer*innen automatisch und verbindlich zur ursprünglich vereinbarten „normalen“ Arbeitszeit zurück. Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit können Arbeitnehmer*innen weder eine weitere Verringerung noch eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit verlangen (§ 9 a Abs. 4 TzBfG).

Wer hat keinen Anspruch?

Einen durchsetzbaren Anspruch haben Arbeitnehmer*innen allerdings nur, wenn ihr Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Achtung: Entscheidend ist dabei die Unternehmens-, nicht die Betriebsgröße.

Der Arbeitgeber kann außerdem gemäß § 9 a Abs. 2 TzBfG das Verlangen auf zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit von Arbeitnehmer*innen ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen. Zudem enthält § 9 a Abs. 2 TzBfG eine nach Arbeitnehmer*innenanzahl gestaffelte Zumutbarkeitsgrenze für Arbeitgeber, die mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer*innen in ihren Unternehmen beschäftigen: So kann beispielsweise ein Arbeitgeber, der mehr als 45 bis 60 Arbeitnehmer*innen beschäftigt, das Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der verringerten Arbeitszeit bereits mindestens vier Arbeitnehmer*innen von der sog. Brückenteilzeit Gebrauch gemacht haben.



Wie ist die Neuregelung zu bewerten?

Die Einführung einer verbindlichen Möglichkeit, nach einer Verringerung der Arbeitszeit wieder zu der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückzukehren und den betroffenen Arbeitnehmer*innen somit einen Weg aus der „Teilzeitfalle“ zu ermöglichen, ist grundsätzlich zu begrüßen und sicher ein Schritt in die richtige Richtung. Es darf aber bezweifelt werden, dass dieses Ziel so, wie die Neuregelung am Ende gefasst wurde, erreicht werden kann:

▪ Gerade Frauen profitieren nicht

Der Anspruch aus § 9 a TzBfG ist davon abhängig, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Dieser Schwellenwert, der im Übrigen zu Beginn der Verhandlungen 15 betrug und in deren Verlauf erheblich heraufgesetzt worden ist, ist bereits deshalb verunglückt, da er im Arbeitsrecht einmalig ist und keine andere Norm auf diese Zahl Bezug nimmt. Vor allem aber wird die Anknüpfung an den Schwellenwert dazu führen, dass eine hohe Zahl an Arbeitnehmer*innen, die von der Einführung der Brückenteilzeit hätten profitieren können, nicht in deren Genuss kommen werden:

14 Millionen Menschen, d. h. ein Drittel aller abhängig Beschäftigten, arbeiteten nach Angaben aus dem Jahr 2016 in Teilzeit. Dabei sind vier von fünf der Teilzeitbeschäftigten Frauen.¹ Gleichzeitig arbeiten gerade Frauen häufig in kleineren und mittleren Unternehmen, die den Schwellenwert von 45 Beschäftigten nicht überschreiten. Daraus folgt, dass ein Großteil von Frauen, die ihre Arbeitszeiten nach wie vor häufiger reduzieren als Männer, die neu eingeführte Brückenteilzeit nicht in Anspruch nehmen werden können. Sie würden damit auf den Anspruch auf unbefristete Arbeitszeitreduzierung aus § 9 TzBfG verwiesen mit der Folge, dass die spätere Rückkehr zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit unsicher bleibt. Anders ausgedrückt: Sie bleiben weiterhin in der Teilzeitfalle.

▪ Hoher Abwehrschutz für Arbeitgeber

Problematisch an der gesetzlichen Regelung sind außerdem die in § 9 a Abs. 2 TzBfG vorgesehenen Zumutbarkeitsgrenzen:

¹ Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 27.09.2018, abrufbar unter: <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++ebd4780e-d071-11e8-aa16-52540088cada>.



- Arbeitgeber werden durch das neue Gesetz bereits insofern geschützt, als dass der Anspruch auf Brückenteilzeit erst besteht, wenn der Arbeitgeber mehr als 45 Arbeitnehmer*innen beschäftigt.
- Selbst wenn der Anspruch grundsätzlich besteht, hat der Arbeitgeber nach § 9 a Abs. 2 Satz 1 TzBfG das Recht, den Reduzierungswunsch abzulehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen.
- Liegen keine betrieblichen Gründe vor, können Arbeitgeber sich immer noch auf die in § 9 a Abs. 2 Satz 2 TzBfG vorgesehenen Quoten berufen.

Dadurch werden Arbeitgeber mehrfach geschützt, während es den Beschäftigten unnötig erschwert wird, ihre Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren.

▪ **Verringerungsdauer schwer planbar**

Eine weitere Schwäche der gesetzlichen Regelung ist zudem, dass der Zeitraum, für den die Arbeitszeit verringert werden soll, im Vorhinein verbindlich festgelegt werden muss. Wie bereits ausgeführt, können die Gründe dafür, die vereinbarte Arbeitszeit zu verringern, unterschiedlichster Natur sein. Dies bringt es mit sich, dass sich in vielen Fällen, beispielsweise der Pflege eines Angehörigen, im Vorhinein gar nicht absehen lässt, für welchen konkreten Zeitraum eine Verringerung der Arbeitszeit notwendig bzw. erwünscht ist.

Was hat sich bei der Arbeit auf Abruf geändert?

Nach § 12 TzBfG können Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in vereinbaren, dass der bzw. die Arbeitnehmer*in die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, sog. Arbeit auf Abruf. Die Vereinbarung muss dabei eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Ist die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, galt nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG bisher eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Nach der neuen Regelung wird diese Zahl heraufgesetzt: Versäumen es Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in, die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen, gilt künftig eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.



Eine weitere wichtige Neuregelung enthält der neue § 12 Abs. 2 TzBfG: Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber künftig nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen. Eine vergleichbare gesetzliche Regelung fehlte bisher.

Zudem wird in § 12 Abs. 4 und 5 TzBfG nunmehr geregelt, dass zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit ist. Für den bzw. die Arbeitnehmer*in günstigere Regelungen zur Berechnung sollen jedoch Vorrang haben.

Wie sind die Neuregelungen zur der Arbeit auf Abruf zu bewerten?

Durch die Neuregelungen hat der Gesetzgeber die Arbeit auf Abruf an die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts angepasst (BAG, Urteil vom 07.12.2005 – 5 AZR 535/04).

Diese Regelung ist vor allem für Arbeitnehmer*innen in Branchen mit einem hohen Anteil an Teilzeitkräften interessant. Hier war es in der Vergangenheit für die Arbeitgeber insbesondere im Einzelhandel attraktiv, diese mit geringen vertraglichen Mindeststundenvolumina, etwa 10 Stunden in der Woche, zu beschäftigen, um diese Stundenvolumina im Bedarfsfall bis auf das Niveau einer Vollzeitkraft heraufzusetzen. Für die betroffenen Beschäftigten war diese Vertragskonstellation mit einer erheblichen Arbeitszeit- und vor allem Verdienstunsicherheit verbunden: Sie konnten niemals sicher sein, auch in der Folgeweche oder im Folgemonat noch im gleichen Umfang eingesetzt zu werden. Das Betriebsrisiko einer wechselnden Umsatz- und Auftragslage konnten die Unternehmen so auf die Beschäftigten abwälzen. Zwar stand nach der einschlägigen BAG-Rechtsprechung den Betroffenen auch bislang der Klageweg offen - geklagt haben indes kaum Arbeitnehmer*innen.

Nunmehr sind die Arbeitgeber nach der neuen ausdrücklichen gesetzlichen Regelung gehalten, mit den Beschäftigten von Anfang an bereits mit dem Arbeitsvertrag höhere Stundenkontingente zu vereinbaren. Anderenfalls sind sie rechtlich nicht in der Lage, den Beschäftigten höhere Stunden zuzuweisen.



Es bleibt abzuwarten, ob sich diese Erwartung des Gesetzgebers in der Praxis dann auch tatsächlich realisiert. Denn auch heute bedarf es – wie nach früherer Rechtslage auch - noch immer einer klageweisen Durchsetzung der Arbeitsvertragsansprüche durch den bzw. die einzelne*n Arbeitnehmer*in. Umgehungen sind für die Arbeitgeber in der Praxis durch verstärkte Überstundenanordnungen oder Vereinbarung zeitlich befristeter Arbeitszeiterhöhungen für kurze Zeiträume weiter möglich.

Die Neuregelungen zum Schutz der Arbeitnehmer*innen sind daher zwar zu begrüßen. Sie können jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich bei der Arbeit auf Abruf um eine für die Arbeitnehmer*innen äußerst unsichere Beschäftigungsform handelt, die kaum Planungs- und Einkommenssicherheit schafft. Zudem wird das unternehmerische Risiko des Arbeitgebers auch weiterhin in nicht hinnehmbarer Weise auf die Beschäftigten verlagert. Es wäre daher wünschenswert gewesen, dass sich der Gesetzgeber zu einer Abschaffung dieser Beschäftigungsform hätte durchringen können.

Was können Betriebsräte tun?

Eine Schlüsselrolle kommt für die Praxis den Betriebsräten zu:

Bei der Dienstplaneinteilung der Teilzeitbeschäftigten auf Abruf haben sie nach § 80 Abs.1 Nr. 1 BetrVG die Einhaltung der Gesetze zu überwachen. Weicht die Dienstplaneinteilung von den gesetzlichen Vorgaben ab, können sie auch zukünftig ihre Zustimmung zur Dienstplaneinteilung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG verweigern und darauf beharren, dass die Arbeitgeber mit den Betroffenen entweder höhere Vertragsstunden vereinbaren oder von diesen eben weniger Stunden als bisher üblich abrufen.

Aus dem gleichen Grund und mit den gleichen Forderungen können Betriebsräte weiter – hier ändert sich im Vergleich zur bisher bestehenden Gesetzeslage nichts – Umgehungsversuche der Arbeitgeber, z. B. verstärkte Überstundenanordnungen oder für kurze Zeiträume befristete Arbeitszeitverlängerungen, unterbinden.

Aufgrund der jetzt eindeutigen Gesetzeslage können künftig im Konfliktfall angerufene Einigungsstellen über dieses Veto der Betriebsräte sehr viel schwieriger hinweggehen, als dies bislang der Fall war. Vor diesem Hintergrund haben es Betriebsräte in der Hand, der



neuen gesetzlichen Regelung tatsächlich im Sinne der Teilzeitbeschäftigten Geltung zu verschaffen.

Welche Neuregelungen gibt es bei § 7 TzBfG?

Weitere Neuregelungen betreffen § 7 TzBfG. In Abs. 2 TzBfG ist nun festgeschrieben, dass der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmer*innen deren Wunsch nach Veränderung von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern hat. Die Arbeitnehmer*innen können dabei ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen.

Dies ist grundsätzlich zu begrüßen, allerdings bleibt offen, was passiert, wenn der Arbeitgeber gegen seine Pflicht zur Erörterung verstößt und welche Rechte die Beschäftigten haben, wenn der Arbeitgeber die gewünschte neue Dauer und Lage der Arbeitszeit ohne überzeugenden Grund ablehnt. Eine gerichtliche Durchsetzung des Anspruchs ist oft langwierig und für die Arbeitnehmer*innen mit Risiken verbundenen. Daher ist auch hier zu empfehlen, dass die Betriebsräte sich der Wünsche der Betroffenen im Rahmen ihrer Mitbestimmung bei Ausgestaltung der Dienstpläne nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG annehmen. Sie sollten selbst Vorschläge für die Dienstplanung unter Einbeziehung der Wünsche der Arbeitnehmer*innen machen und diese ggfs. im Wege des Einigungsstellenverfahrens auch versuchen durchzusetzen.

Was ändert sich bei § 9 TzBfG?

Angepasst wird außerdem § 9 TzBfG: Früher mussten Beschäftigte, die ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verlängern wollten, darlegen und beweisen, dass es einen freien Arbeitsplatz gibt, auf dem sie beschäftigt werden könnten, und dass sie die für die Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechende Eignung mitbringen.

Künftig muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass es sich nicht um einen entsprechenden Arbeitsplatz handelt und dass der bzw. die Arbeitnehmer*in nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein*e vom Arbeitgeber bevorzugte Arbeitnehmer*in. Dies wird hoffentlich dazu führen, dass Arbeitnehmer*innen ihren Wunsch nach Aufstockung der Arbeitszeit in Zukunft einfacher durchsetzen können.



Worauf müssen Betriebsräte jetzt achten?

In Bezug auf sämtliche Neuregelungen gilt, dass der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen hat, dass diese vom Arbeitgeber auch beachtet und durchgeführt werden.

Besonders aufpassen sollten Betriebsräte bei der neugeregelten Arbeit auf Abruf. Der bisher relativ unbeschränkte flexible Einsatz von Arbeitnehmer*innen ist nur noch eingeschränkt möglich mit der Folge, dass bisherige Betriebsvereinbarungen, die dies nicht berücksichtigen, insoweit teilweise unwirksam und damit abzuändern sind.

Darüber hinaus könnte es sein, dass Arbeitgeber, die üblicherweise Arbeitsverträge mit einem sehr geringen Arbeitszeitvolumen ausgeben, die Mitarbeiter*innen regelmäßig aber weit mehr Stunden einsetzen, diese Verträge anpassen werden. Dabei ist zu beachten, dass die Verlängerung der Arbeitszeit als Einstellung angesehen wird, wenn sie in Anlehnung an § 95 Abs. 3 BetrVG für mehr als einen Monat vorgesehen ist und mindestens zehn Stunden pro Woche beträgt. Eine Anpassung eines bestehenden Arbeitsvertrages, die diese Grenze erreicht, würde demnach das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 99 BetrVG auslösen.

Mit der Einführung der Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG hat der Gesetzgeber zudem einen neuen Tatbestand geschaffen, mit dem die regelmäßige betriebsübliche Arbeitszeit i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG vorübergehend verkürzt wird. Hier stellt sich die Frage, ob aufgrund der gesetzlichen Regelung die Sperre des Eingangssatzes aus § 87 Abs. 1 BetrVG eingreift oder dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Satz 1 BetrVG noch ein Regelungsspielraum für die Wahrnehmung seiner Mitbestimmung verbleibt.

Soweit der Gesetzgeber für diesen Anspruch eine betriebliche Mindestgröße, eine Mindestunternehmenszugehörigkeit, eine Mindest- und Höchstdauer für die Dauer der Brückenteilzeit und bestimmte Höchstzahlgrenzen zur Begrenzung der Belastungen für die Arbeitgeber festgelegt hat, gibt es für die Betriebsparteien keinen Ermessenspielraum und damit kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

Anders ist es hingegen bei Regelungen, die dem Arbeitgeber einen Ermessenspielraum einräumen. Soweit der Gesetzgeber es ihm erlaubt, den Antrag auf Brückenteilzeit wegen entgegenstehender „betrieblicher Gründe“ abzulehnen, handelt es sich um einen solchen



Ermessensspielraum. Damit der Arbeitgeber ihn nicht einseitig zu Lasten des bzw. der Arbeitnehmer*in ausübt, ist dem Betriebsrat bei der Ausgestaltung von Grundsätzen zur angemessenen Berücksichtigung beider Interessenlagen ein Mitbestimmungsrecht einzuräumen.

Gleiches gilt für die Fälle, in denen es der Gesetzgeber dem Arbeitgeber erlaubt, bei Überschreitung bestimmter Zahlengrenzen Anträge einzelner „überschüssiger“ Arbeitnehmer*innen abzulehnen. Auch hier sind Auswahlgrundsätze dahingehend festzulegen, welche Arbeitnehmer*innen mit ihren Anträgen aus welchen Gründen zum Zuge kommen und welche das Nachsehen haben. Um hier das dem Arbeitgeber eingeräumte Auswahlermessen im Sinne der Beschäftigten einzuschränken, ist dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG einzuräumen.

Rechtsanwältin Sirkka Schrader

Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte

Danziger Straße 56

10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Telefon: 030-440 330-20

Telefax: 030-440 330-22

E-Mail: schrader@bg hp.de

www.bg hp.de

Die Autoren sind Rechtsanwälte der Berliner Kanzlei Berger Groß Höhmann & Partner. Wir vertreten im Arbeitsrecht ausschließlich Betriebsräte, Personalräte und Beschäftigte. Dabei legen wir Wert auf Individualität und den persönlichen, vertrauensvollen Kontakt. Unser Ziel ist es, lösungsorientiert gemeinsam mit unseren Betriebs- und Personalräten Strategien zu erarbeiten, um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer spürbar zu verbessern oder vor Verschlechterungen zu bewahren. Wir treten mit unserer Arbeit aktiv für einen sozialen, demokratischen Rechtsstaat ein, in dem Recht nicht nur das Recht des (Finanz-)Stärkeren ist. Unsere handlungsleitenden Grundsätze sind Solidarität, Stärkung von demokratischen (Teilhabe-)Rechten und wirtschaftlicher Mitbestimmung in Unternehmen.

Thomas Berger* Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Johannes Groß M.A.* Fachanwalt für Sozialrecht

Fachanwalt für Familienrecht

Sebastian Höhmann* Fachanwalt für Erbrecht

Thomas Ebinger, LL.M.* Fachanwalt für Arbeitsrecht



| | |
|-------------------------------|--|
| Uwe Nawrot* | Fachanwalt für Arbeitsrecht |
| Karin Büchling* | Fachanwältin für Arbeitsrecht |
| Katharina Behrens-v. Hobe | Fachanwältin für Sozialrecht Fachanwältin für Familienrecht |
| Stefanie Kirschner, LL.M.* | Fachanwältin für Arbeitsrecht |
| David-S. Schumann | Fachanwalt für Arbeitsrecht |
| Wolf Klimpe-Auerbach | Rechtsanwalt, Richter am Arbeitsgericht a. D. |
| Martin Fieseler | Rechtsanwalt (Arbeitsrecht) |
| Priyanthan Thilagaratnam | Rechtsanwalt (Arbeitsrecht) |
| Elisabeta Schidowezki | Fachanwältin für Erbrecht |
| Stephan Puhmann | Rechtsanwalt (Arbeitsrecht) |
| Christian Lunow | Rechtsanwalt (Arbeitsrecht) |
| Nele Kliemt | Rechtsanwältin (Erbrecht) |
| Dr. Katharina Wandscher | Fachanwältin für Arbeitsrecht |
| Benedikt Rüdeshheim, LL.M. | Rechtsanwalt (Arbeitsrecht) |
| Sirkka Schrader (*Partner) | Rechtsanwältin (Arbeitsrecht) |

Unsere Beratungsseiten im Internet:

www.betriebsratsberater-berlin.de

www.pflegerechtsberater.de

www.erbrechtsberater-berlin.de

www.scheidungsrechtsberater.de