

A photograph showing a caregiver in a white uniform assisting an elderly person in a wheelchair. The caregiver is standing behind the wheelchair, holding the elderly person's arm. The elderly person is wearing a dark blue shirt. The background is a blurred indoor setting, likely a care home or hospital room, with a window and some furniture visible.

ARBEITSRECHT FÜR PFLEGEEINRICHTUNGEN



Arbeitsrecht von Spezialisten für Spezialisten



Die effektive Vertretung Ihrer Interessen erfordert ein hohes Maß an Spezialkenntnissen und Praxisnähe. Wir bieten Ihnen eine **arbeitsrechtliche Beratung auf höchstem Niveau**, bei der die Bedürfnisse und **Besonderheiten von Pflegeeinrichtungen** umfassend berücksichtigt werden.

Arbeitsrecht für Pflegeeinrichtungen

Sowohl beim Personalmanagement als auch bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen spielen häufig komplexe **pflegespezifische Fragestellungen** die entscheidende Rolle. Unsere **Fachanwälte für Arbeitsrecht** beraten fast ausschließlich ambulante und stationäre Träger – und das im gesamten Bundesgebiet. Diese doppelte Spezialisierung bringt Ihnen entscheidende Vorteile:

KOMPETENZ IM ARBEITSRECHT AUF NEUESTEM STAND

Wir beschäftigen uns ständig mit den aktuellsten obergerichtlichen Entscheidungen und Gesetzesänderungen. Da wir ausschließlich soziale Dienstleister beraten, können wir dabei unsere gesamte Aufmerksamkeit auf die für Sie relevanten Neuerungen und Lösungsansätze richten. Oft haben wir schon eine **Lösung für Ihr Problem** konzipiert, bevor Sie den Kontakt zu uns suchen.

PRAXISNAHE LÖSUNGEN

Unsere **umfassenden Branchenkenntnisse** ermöglichen es uns, Ihnen sowohl bei alltäglichen als auch bei komplexen Fragestellungen klare und vor allem praktikable Strategien zu präsentieren. Dabei haben wir nicht nur die arbeitsrechtlichen Besonderheiten, sondern Ihre **Einrichtung als Ganzes** im Fokus.

WENIGER ZEITAUFWAND FÜR SIE

Wir sprechen Ihre Sprache. Da wir den Alltag von Pflegeeinrichtungen kennen, müssen Sie uns nicht die pflegfachlichen Hintergründe Ihrer Frage erklären. Wir können uns sofort Ihnen und Ihrem konkreten Problem widmen.

BESTE ERREICHBARKEIT UND PERSÖNLICHE BERATUNG

Durch einen kurzen Anruf kann häufig viel Geld gespart werden. Bei uns steht Ihnen grundsätzlich ein **persönlicher Ansprechpartner** zur Verfügung, der Sie und Ihre Einrichtung kennt und Sie individuell betreut. Wir legen großen Wert darauf, für unsere Mandanten **telefonisch gut erreichbar** zu sein.



KEINE HÖHEREN KOSTEN

Eine transparente Kostenstruktur ist für Sie wichtig – für uns genauso. Die Anwaltsgebühren für Streitige Auseinandersetzungen berechnen wir grundsätzlich nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz, sodass Sie bei uns **nicht mehr bezahlen** als bei jedem anderen, nicht spezialisierten Rechtsanwalt.

Allgemeine Beratungen berechnen wir regelmäßig nach dem zeitlichen Aufwand. Sie bestimmen, wann und in welchem Umfang Sie unsere Dienstleistung in Anspruch nehmen. Da wir die Branche und ihre arbeitsrechtlichen Besonderheiten kennen, sind wir in der Lage, viele Ihrer Fragen direkt und ohne aufwendige Prüfungen zu beantworten. Das spart nicht nur Ihre Zeit, sondern auch Kosten.

Unser Kerngeschäft



Der entscheidende Erfolgsfaktor für soziale Dienstleister sind ihre Mitarbeiter. Sie müssen heute mehr denn je für gute Mitarbeiter attraktiv sein und bleiben. Sie stehen aber auch in der Verantwortung, das Unternehmen wirtschaftlich zu führen und sich von Mitarbeitern zu trennen, wenn es notwendig ist.

QUALIFIZIERTE MITARBEITER GEWINNEN UND LANGFRISTIG BINDEN

Wettbewerb in der Pflege bedeutet auch Wettbewerb um gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiter. Wir zeigen Ihnen, wie Sie für Fach- und Führungskräfte noch attraktiver werden und sie langfristig an Ihre Einrichtung binden können.

- Höhere Nettoverdienste bei gleichbleibenden Lohnkosten durch steuer- und sozialversicherungsoptimierte Leistungen
- Attraktive Fort- und Weiterbildungssysteme mit Bindungseffekt
- Leistungs- und erfolgsbezogene Vergütungsmodelle
- Urlaubsgratifikationen und unbezahlter Zusatzurlaub
- Betriebliche Altersvorsorge

BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN OHNE ABFINDUNG

Viele Kündigungsschutzprozesse enden mit mehr oder weniger hohen Abfindungen. Durch eine optimale Beratung im Vorfeld kann die Beendigung von Arbeitsverhältnissen so gestaltet werden, dass Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht **keinerlei Ansprüche auf Abfindungen** haben. Im Bereich der Pflege gibt es zahlreiche Präzedenzfälle, bei denen Träger Prozesse vor den Arbeitsgerichten ohne Wenn und Aber gewonnen haben.

VERTRETUNG VOR ALLEN ARBEITSGERICHTEN

Wir vertreten Sie bundesweit vor allen **Arbeits- und Landesarbeitsgerichten**, sofern erforderlich auch vor dem **Bundesarbeitsgericht** und dem **Europäischen Gerichtshof**.

Unser Kerngeschäft



GESTALTUNG UND OPTIMIERUNG VON ARBEITSVERTRÄGEN

Durch eine optimierte Arbeitsvertragsgestaltung können wir zeit- und kostenaufwendige **Rechtsstreitigkeiten bereits im Vorfeld verhindern** oder erheblich entschärfen. Wir zeigen Ihnen gerne, was in einem Arbeitsvertrag geregelt werden muss und was man dort besser nicht regeln sollte. Wofür dürfen Mitarbeiter eingesetzt werden und zu welchen Zeiten müssen sie arbeiten? Kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die Vergütung einseitig abgesenkt werden? Wie gestaltet man eine „zweijährige Probezeit“? Wir geben Ihnen dazu klare und praxisnahe Antworten.

TARIFVERTRAGSRECHT UND KIRCHLICHES ARBEITSRECHT

Wir arbeiten täglich mit den einschlägigen Tarifverträgen und AVR. Hierzu gehören beispielsweise der **TVöD-B**, der **TV-L**, der **DRK-Reformtarifvertrag** sowie die **AVR, AVO** insbesondere die **KDAVO**. Neben den alltäglichen Fragestellungen beraten wir Sie gerne zu den Bereichen **ZVK, VBL**, Tarifvertragsausstieg oder Tarifvertragswechsel.

BETRIEBSRAT UND MITARBEITERVERTRETUNG

Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat oder den Mitarbeitervertretungen sind zeit- und kostenaufwendig. Oberstes Ziel sollte es daher sein, Streitigkeiten von vornherein zu vermeiden und auf eine **konstruktive Zusammenarbeit** hinzuwirken. Wenn das nicht möglich ist, sind wir in der Lage, Ihre Interessen effektiv durchzusetzen. Dabei können wir auf unsere langjährigen Erfahrungen aus zahlreichen **Beschlussverfahren, Einigungsstellen-** sowie **Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen** zurückgreifen.

RECHTSSICHERE DIENSTPLANGESTALTUNG

Dürfen Mitarbeiter 60 Stunden in der Woche arbeiten? Unter welchen Voraussetzungen sind geteilte Dienste zulässig? Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber, wenn ein Mitarbeiter kurzfristig erkrankt und eine Vertretung gefunden werden muss? Welche Zeiten müssen Sie den Arbeitnehmern wirklich im Falle von **Krankheit, Urlaub** oder an **Feiertagen** gutschreiben?



ENTGELTFLEXIBILISIERUNG UND VARIABLE VERGÜTUNGSSYSTEME

Mitarbeiter können durch gerechte und **leistungsbezogene Vergütungsbestandteile** motiviert werden, ohne dass die Personalkosten insgesamt steigen. Durch juristisch abgesicherte, kapazitätsorientierte Arbeitszeitsysteme besteht außerdem die Möglichkeit, die Personalkosten an die jeweilige Bewohner- bzw. Kundenzahl anzupassen.



UM- UND RESTRUKTURIERUNG

Der immer schärfer werdende Wettbewerb und Kostendruck in der Pflege machen es erforderlich, Einrichtungs- und Organisationsstrukturen laufend neu zu hinterfragen. Außerdem zwingen die Marktbedingungen oft zu strategischen Allianzen und Zusammenschlüssen.

- Out- und Insourcing
- Heben von internen Synergieeffekten durch Einrichtung und Verschlankung zentraler Dienste
- Schaffung von Gemeinschaftsunternehmen und Dienstleistungsverbänden
- Fusionen, Veräußerungen oder Übernahmen von Betriebsteilen
- Arbeitnehmerüberlassung
- Personalabbau

Solche Maßnahmen sind immer mit wichtigen arbeitsrechtlichen Fragestellungen verbunden:

- Betriebsübergang nach § 613 a BGB
- Erlaubnispflicht nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Kollidierende Entgeltsysteme und Tarife
- Interessenausgleich und Sozialplan
- Betriebliche Altersvorsorge, ZVK und VBL

Profitieren Sie dabei von unserer Expertise, Erfahrung und Branchenkenntnis.

Wir bieten Ihnen konkrete und praxisnahe Lösungen.



Wann haben Sie den letzten Arbeitsgerichtsprozess gewonnen?