

Ausgabe 15/2024 vom 24. Mai 2024

**„Urlaub vertieft“ – der Sommer steht vor der Tür!
Unser beliebtes Diginar im letzten Durchlauf vor
den großen Ferien am 06.06.24, 14h – 16h. Gleich
anmelden!**

**Arbeitshilfe zum Umgang mit Cannabis und
anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz**

**BDA-Broschüre: „STAND BY ME“ - Wie
Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels
ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden
können**

**LAG Düsseldorf: Arbeitgeber dürfen ihren
Beschäftigten Arbeitskleidung vorschreiben**



**„Urlaub vertieft“ – der Sommer steht vor
der Tür! Unser beliebtes Diginar im
letzten Durchlauf vor den großen Ferien
am 06.06.24, 14h – 16h. Gleich anmelden!**

In **zwei Stunden** vermitteln wir rechtssichere Kenntnisse zu diesem komplexen Thema unter besonderer Berücksichtigung des Anspruchs auf Mehrurlaub nach der 6. PflegeArbbV.

Die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung findet selbstverständlich Berücksichtigung.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und Unsicherheiten - entscheiden Sie künftig souverän in folgenden Fragestellungen:

- Berechnung des Urlaubsanspruchs für Mitarbeiter in Pflege, Betreuung oder Verwaltung
- Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Teilzeit / Minijob
- Berechnung des Urlaubsanspruchs bei unterjähriger Veränderung der Arbeitszeit
- Urlaubsentgelt, auch bei Veränderung der Vergütung
- Urlaubsabgeltung (neue BAG-Rechtsprechung!)
- Urlaubskürzungen
- Urlaubsverfall (aktuelle Rechtsprechung BAG!)

Wie immer wird es neben einem aussagekräftigen Skript zum Nachlesen **Gelegenheit für Ihre Fragen** geben.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Donnerstag, den 6. Juni 2024 von 14.00h – 16.00h für nur 39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

info@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung Ihre **Mitgliedsnummer beim bpa Arbeitgeberverband sowie die Namen der teilnehmenden Personen** an.

Wir freuen uns auf Sie!

Arbeitshilfe zum Umgang mit Cannabis und anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz

Das am 1. April 2024 in Kraft getretene Konsumcannabisgesetz (KCanG) sorgt für Diskussionen bei der Umsetzung im Arbeitsalltag. Mitgliedsunternehmen sehen sich mit der Frage konfrontiert, ob und ggf. wie sie den Konsum oder das Mitführen von Cannabis und anderen berauschenden Mitteln vor oder während der Arbeitszeit untersagen oder unter Berücksichtigung von berechtigten Belangen der Einrichtung, der Bewohner bzw. Klienten und der Beschäftigten erlauben sollen oder nicht.

Die vom bpa Arbeitgeberverband nunmehr zur Verfügung gestellte Arbeitshilfe zum Umgang mit Cannabis und anderen berauschenden Mitteln am Arbeitsplatz bietet eine rechtliche Einordnung der Problematik an, zeigt die potentiellen Risiken von Rauschmitteln im Zusammenhang mit der Ausübung des Pflegeberufes auf und beinhaltet Vorschläge zur Lösung der aufgeworfenen Fragen. Indes bleibt abzuwarten, welchen tatsächlichen Einfluss auf das Arbeitsleben die von dem Gesetzgeber eingeführten neuen Regeln betreffend den Konsum und den Besitz von Cannabis haben.

Die neue Arbeitshilfe kann im Mitgliederbereich des bpa Arbeitgeberverbandes abgerufen werden.

BDA-Broschüre: „STAND BY ME“ - Wie Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden können

Mit Arbeits- und Fachkräftemangel sind Unternehmen in der Pflege schon seit längerer Zeit konfrontiert. Die Besetzung vakanter Stellen wird immer schwieriger. Daher rückt neben der Personalgewinnung die Mitarbeiterbindung zunehmend in den Fokus. Dies spart Einarbeitungsaufwand und hält Know-how im Unternehmen.

Die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) hat eine Broschüre mit dem Titel "Stand by me" erstellt, die insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen einen kompakten Einstieg in das Thema bieten soll. Sie erläutert Maßnahmen zur



Mitarbeiterbindung und diskutiert einige aktuelle Entwicklungen.

Klar ist: Nicht jedes Unternehmen kann das gesamte Spektrum an Bindungsmaßnahmen anbieten. Wichtig ist, die Maßnahmen auszuwählen, die zum Unternehmensziel, den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten des Unternehmens passen.

Die Broschüre finden Sie [hier](#).



LAG Düsseldorf: Arbeitgeber dürfen ihren Beschäftigten Arbeitskleidung vorschreiben

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat in einem Urteil vom 21.05.2024 – 3 SLa 224/24 entschieden, dass die Weigerung, eine nach betrieblicher Kleiderordnung vorgeschriebene Arbeitskleidung zu tragen, eine ordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

Im entschiedenen Fall war der Arbeitnehmer bei einem Industriebetrieb im Produktionsbereich tätig. Die betriebliche Kleiderordnung sah vor, dass für alle Tätigkeiten in Montage, Produktion und Logistik funktionelle Arbeitskleidung, die vom Betrieb gestellt wird, getragen werden muss. Dazu gehörten rote Arbeitsschutzhosen, die der gekündigte Arbeitnehmer aber nicht tragen wollte.

Nachdem der Arbeitnehmer trotz Abmahnungen weiterhin nicht in der roten Arbeitsschutzhose erschien, sondern weiterhin eine herkömmliche schwarze Hose trug, wurde ihm ordentlich fristgerecht gekündigt. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage – aber ohne Erfolg.

Wie bereits die Vorinstanz, entschied auch die 3. Kammer des LAG Düsseldorf, dass die Kündigung rechtmäßig war. Der Arbeitgeber durfte aufgrund seines Weisungsrechts Rot als Farbe für die Arbeitsschutzhosen vorschreiben. Da hier das Persönlichkeitsrecht des Klägers nur in der weniger bedeutenden Sozialsphäre betroffen war, genügte für die Weisung jegliche sachlichen Gründe, die das LAG hier als gegeben ansah.

Der Arbeitgeber konnte mit zwei Gründen überzeugen: Zunächst sei die Arbeitssicherheit ein maßgeblicher Aspekt. Der Arbeitgeber habe demnach Rot als Signalfarbe wählen dürfen, weil der Kläger auch in Produktionsbereichen arbeitete, in denen Gabelstapler fahren. Im Übrigen erhöhe rote Kleidung die Sichtbarkeit der Beschäftigten. Aber auch die Wahrung der "Corporate Identity" in den Werkshallen sei ein weiterer sachlicher Grund auf Arbeitgeberseite, befand das LAG.

Der Arbeitnehmer konnte hingegen keine wichtigen Gründe vorbringen. Sein ästhetisches Empfinden in Bezug auf die Hosenfarbe war dem Gericht zu wenig. Nach zwei Abmahnungen und der beharrlichen Weigerung, der Weisung des Arbeitgebers nachzukommen, überwog - trotz der langen beanstandungsfreien Beschäftigungsdauer - das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Dieses Urteil lässt sich auf andere Branchen – so auch auf die Pflege – übertragen, jedenfalls soweit einer vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Arbeitskleidung eine Arbeitsschutzfunktion zukommt und sie der Wahrung einer „Corporate Identity“ dient. Um Konflikte im Vorhinein zu vermeiden, empfiehlt sich eine entsprechende schriftliche arbeitsvertragliche Vereinbarung.

Foto: HHS_web / Pixelio.de

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2024 bpa Arbeitgeberverband e.V.