

Verteiler:

Erweitertes Präsidium
Gesamtvorstand
Fachausschuss Sozial- und Tarifpolitik/Arbeitsrecht
Landesverbände

Rundschreiben

| | |
|-------------------|--------------------------------|
| Nummer | 067/2024/a |
| Autor | Michael Mackes |
| Telefon-Durchwahl | +49 30 4050228 21 |
| Telefax-Durchwahl | +49 30 4050228 88 |
| E-Mail | MMackes@ dslv.spediteure.de |
| Anlagen | keine |
| Datum | 3. Juni 2024 |

Rechtsprechungsübersicht Arbeitsrecht 05/2024

- **BAG: Quarantäne – kein Anspruch auf mehr Urlaubstage**
- **LAG Düsseldorf: Arbeitgeber darf Rot als Farbe der Arbeitsschutzhose vorschreiben**
- **LAG Köln: Keine Entscheidung der Einigungsstelle vor Rechtskraft der gerichtlichen Einsetzung**

Quarantäne – kein Anspruch auf mehr Urlaubstage

BAG, Urteil vom 28. Mai 2024 – 9 AZR 76/22

Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, die freien Tage nachholen zu dürfen, wenn er seinen Urlaub in Corona-Quarantäne verbringen musste.

Das BAG folgte mit dieser Entscheidung der Rechtsprechung des EuGH.

Konkret ging es vor dem BAG um die Gutschrift von acht Urlaubstagen während einer behördlich angeordneten Quarantäne. Ein Schlosser, der bei einem größeren Metall-Unternehmen angestellt ist, wurde während seines Urlaubs Ende 2020 unter Quarantäne gestellt, weil er mit einem bestätigten COVID-19-Fall in Kontakt gekommen war. Der Schlosser verlangte, ihm die Urlaubstage während der Quarantäne gut zu schreiben. Er war der Ansicht, die Quarantäneanordnungen hätten dem Erholungszweck seines Urlaubs entgegengestanden. Dabei ging es um die Rechtsfrage, ob es mit dem Unionsrecht vereinbar ist, dass der Urlaub als verbraucht gilt, wenn der Arbeitnehmer während eines genehmigten Urlaubs von einem unvorhersehbaren Ereignis (Quarantäne) betroffen ist.

Das BAG wies die Klage nach dem Urteil des EuGH ab. Dieser legte dar, dass es dem Arbeitnehmer mit dem bezahlten Jahresurlaub ermöglicht werden solle, sich von der Arbeit zu erholen und einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu haben. Anders als eine Krankheit stehe ein Quarantänezeitraum als solcher der Verwirklichung dieser Zwecke nicht entgegen. Etwaige Nachteile durch so ein unvorhergesehenes Ereignis seien daher nicht vom Arbeitgeber auszugleichen.

Hinweis: Allerdings gilt das nur für Fälle vor der gesetzlichen Neuregelung § 59 Abs. 1 IfSG n. F. mit Wirkung ab dem 17. September 2022. Auch Fälle, in denen der Arbeitnehmer während der Quarantäne selbst erkrankt war, sind von dieser Rechtsprechung nicht erfasst.

Arbeitgeber darf Rot als Farbe der Arbeitsschutzhose vorschreiben LAG Düsseldorf, Urteil vom 21.05.2024 – 3 SLa 224/24

Ein Arbeitgeber darf Mitarbeitern eine rote Hose als Schutzkleidung vorschreiben. Die beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, eine solche zu tragen, rechtfertigte seine Kündigung.

Der Arbeitnehmer war in einem Industriebetrieb, im Bereich der Produktion beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörten u. a. Arbeiten mit Kappsägen und Akkubohrern zum Zuschnitt bzw. der Montage von Profilen sowie knieende Arbeiten, vor allem bei der Montage. Bei dem Unternehmen gab es eine Kleiderordnung. Danach stellte der Arbeitgeber für alle betrieblichen Tätigkeiten in Montage, Produktion und Logistik funktionelle Arbeitskleidung zur Verfügung. Dazu gehörten u. a. rote Arbeitsschutzhosen, die in den genannten Bereichen zu tragen waren. Nachdem der Arbeitnehmer nach zwei Abmahnungen weiterhin nicht in der roten Arbeitshose erschien, sondern weiterhin eine schwarze Hose trug, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich fristgerecht.

Die gegen diese Kündigung vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage blieb erfolglos. Der Arbeitgeber sei aufgrund ihres Weisungsrechts berechtigt, Rot als Farbe für die Arbeitsschutzhosen vorzuschreiben. Da das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers nur in der Sozialsphäre betroffen sei, genügten sachliche Gründe. Sachliche Gründe lägen auch vor. Ein maßgeblicher berechtigter Aspekt war die Arbeitssicherheit. Der Arbeitgeber dürfe Rot als Signalfarbe wählen, weil der Kläger auch in Produktionsbereichen arbeitete, in denen Gabelstapler fahren. Aber auch im Übrigen Produktionsbereich erhöhe die Farbe Rot die Sichtbarkeit der Beschäftigten. Weiterer sachlicher Grund auf Arbeitgeberseite sei die Wahrung der Corporate Identity in den Werkshallen. Überwiegende Gründe hat der Arbeitnehmer, welcher die rote Arbeitshose zuvor langjährig getragen hatte, weder schriftsätzlich noch im Termin vorgebracht. Sein aktuelles ästhetisches Empfinden genüge nicht. Die Interessenabwägung fiel deshalb zu Lasten des Klägers aus.

Hinweis: Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen.

Keine Entscheidung der Einigungsstelle vor Rechtskraft der gerichtlichen Einsetzung LAG Köln, Beschluss vom 16.05.2024 - 9 TaBV 24/24

Eine im Verfahren nach § 100 Arbeitsgerichtsgesetz gerichtlich eingesetzte betriebliche Einigungsstelle ist erst mit der formellen Wirksamkeit des arbeitsgerichtlichen Beschlusses wirksam errichtet. Wird sie gleichwohl vorher tätig, kann der Spruch der Einigungsstelle die fehlende Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nicht durch einen Spruch ersetzen.

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall konnten sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die vom Betriebsrat mitzubestimmende Gestaltung von Dienstplänen nicht einigen. Eine Einigungsstelle sollte schlichten. Das ArbG bestellte am 3. Mai 2024 gemäß dem Antrag des Arbeitgebers einen Rechtsanwalt zum Vorsitzenden der Einigungsstelle und setzte die Zahl der Beisitzer auf jeweils zwei pro Seite fest. Noch vor der Zustellung des Beschlusses an den Betriebsrat lud der Einigungsstellenvorsitzende die Beteiligten und ihre Verfahrensbevollmächtigten zur Sitzung der Einigungsstelle am darauffolgenden Tag in seine Kanzleiräumlichkeiten. Der Anwalt des Betriebsrats teilte ihm und den Vertretern der Arbeitgeberseite mit, dass vom Betriebsrat niemand an der Sitzung teilnehmen könne. Außerdem lehne er den gerichtlich eingesetzten Einigungsstellenvorsitzenden ab und werde sogleich für den Betriebsrat Beschwerde einlegen. Die Einigungsstelle tagte dennoch und genehmigte die Dienstpläne im Spruchweg, ohne dass die Betriebsratsseite vertreten war.

Die Beschwerde des Betriebsrats hatte Erfolg. Das LAG hat den arbeitsgerichtlichen Einsetzungsbeschluss teilweise abgeändert und einen anderen Einigungsstellenvorsitzenden bestellt. Dem stehe nicht entgegen, dass die Einigungsstelle bereits entschieden habe. Denn bei der gerichtlichen Einsetzung einer Einigungsstelle handele es sich um eine Gestaltungsentscheidung, die erst mit Eintritt ihrer formellen Rechtskraft wirksam werden könne. Daher sei die Einigungsstelle bis zu diesem Zeitpunkt nicht befugt, die streitige Angelegenheit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber durch einen Spruch zu regeln. Dies gelte auch in eiligen Angelegenheiten.

Mit freundlichen Grüßen

DSLVL Bundesverband Spedition und Logistik e. V.

Michael Mackes

Leiter Arbeits-, Sozial- und Tarifpolitik