

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine konsequente Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts mitsamt einer Formel zur Berechnung des Urlaubsanspruchs bei ungleicher Verteilung der Arbeitszeit sowie ein Urteil des Arbeitsgericht Berlin zu den Voraussetzungen eines auf Geldleistung gerichteten Anspruchs bei "Mobbing" vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Kein Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase bei Altersteilzeit im Blockmodell

BAG, Urteil vom 24.09.2019 (9 AZR 481/18), Pressemitteilung Nr. 30/19

Wenn selbst für Zeiten von unbezahlttem Sonderurlaub ein Urlaubsanspruch erworben werden soll, wie das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2014 noch festgestellt hatte (s. PA 05/2014, Entscheidung 1), dann konnte man im Jahr 2018 schon noch auf den Gedanken kommen, dass auch für Zeiten der bezahlten Freistellung bei Altersteilzeit im Blockmodell Anspruch auf Erholungsurlaub besteht:

*"... Der Kläger war bei der Beklagten im Rahmen eines Vollzeitarbeitsverhältnisses beschäftigt. Ab dem 1. Dezember 2014 setzten die Parteien das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit fort. Nach dem vereinbarten Blockmodell war der Kläger bis zum 31. März 2016 im bisherigen Umfang zur Arbeitsleistung verpflichtet und anschließend bis zum 31. Juli 2017 von der Arbeitsleistung freigestellt. Während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses erhielt er sein auf der Grundlage der reduzierten Arbeitszeit berechnetes Gehalt zuzüglich der Aufstockungsbeträge. Dem Kläger stand nach dem Arbeitsvertrag jährlich an 30 Arbeitstagen Urlaub zu. Im Jahr 2016 gewährte ihm die Beklagte an acht Arbeitstagen Erholungsurlaub. Der Kläger hat den Standpunkt eingenommen, für die Freistellungsphase der Altersteilzeit habe er Anspruch auf*

*insgesamt 52 Arbeitstage Urlaub gehabt, den die Beklagte abzugelten habe. ..."*

Das BAG hat dies allerdings im Hinblick auf seine Rechtsprechungsänderung vom 19. März 2019 (s. PA 04/2019, Entscheidung 1) anders gesehen und liefert gleich noch eine Formel zur Berechnung des Urlaubs mit:

*"Nach Beendigung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell besteht kein Anspruch auf Abgeltung von Urlaub für die sog. Freistellungsphase.*

...

*Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten (24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage, vgl. BAG 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 -). Einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase*

*eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befindet und im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden ist, steht mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Die Freistellungsphase ist mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- in die Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, muss der Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werden.*

*Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell sind Arbeitnehmer in der Freistellungsphase weder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen noch nach Maßgabe des Unionsrechts Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben. Diese Grundsätze gelten auch für den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für die Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Altersteilzeit keine von § 3 Abs. 1 BUrlG abweichende Vereinbarung getroffen haben."*

Diese Formel (**24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht [im Jahr!]** geteilt durch **312 Werktage**) sollte man sich unbedingt merken, denn bislang hat man zur Berechnung in der Regel nur auf eine Arbeitswoche abgestellt.

## 2 "Mobbing" wegen ostdeutscher Herkunft

ArbG Berlin, Urteil vom 15.08.2019 (44 Ca 8580/18), Pressemitteilung Nr. 22/19 vom 02.10.2019 – nicht rechtskräftig

Ein Mitarbeiter eines Zeitungsverlages machte Entschädigung nach dem AGG sowie Schadensersatz und Schmerzensgeld geltend, weil zwei Vorgesetzte ihn wegen seiner ostdeutschen Herkunft herabgewürdigt hätten.

Das Arbeitsgericht Berlin hat zu der Frage der Entschädigung nach dem AGG klargestellt:

*"Die Herabwürdigung eines Mitarbeiters wegen seiner ostdeutschen Herkunft stellt keine Benachteiligung im Sinne des § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen der ethnischen Herkunft oder Weltanschauung dar. ... Dem Kläger stehe eine Entschädigung nach dem AGG nicht zu, weil eine Benachteiligung*

*wegen seiner ethnischen Herkunft oder Weltanschauung nicht erfolgt sei. Menschen ostdeutscher Herkunft seien nicht Mitglieder einer ethnischen Gruppe oder Träger einer einheitlichen Weltanschauung. ..."*

Interessant ist aber vor allem die Begründung des Arbeitsgericht Berlin, mit dem es die Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche wegen "Mobbing" abgewiesen hat:

*"... Einen Schadensersatzanspruch wegen einer Persönlichkeits- oder Gesundheitsverletzung hat das Arbeitsgericht abgelehnt, weil der Kläger den Arbeitgeber nicht rechtzeitig auf das Verhalten seiner Vorgesetzten und die Gefahr eines ungewöhnlich hohen Schadens – es waren ca.*

*800.000,00 EUR im Streit – aufmerksam gemacht hatte. Das Mitverschulden des Klägers an dem – einmal angenommenen – Schaden wiege derart schwer, dass eine Ersatzpflicht des Arbeitgebers entfallt. ..."*

Zum einen bedeutet das, dass man mit seiner Forderung am Boden bleiben sollte. Zum anderen muss man aber auch dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, gegen Mobbing im Betrieb einzuschreiten und den Mitarbeiter zu schützen, bevor man Ansprüche geltend machen kann.

IMPRESSUM  
Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de