

## Moot Court des Bundesarbeitsgerichts 2017/2018

### Sachverhalt:

Armin Gips (A) ist angestellter Meister bei dem Installations- und Heizungsbaunternehmen Install GmbH (I). Auf ihren Schreiben im Geschäftsverkehr mit Kunden und Lieferanten gibt I die Festnetznummer des Büros und eine Notfallnummer an. Wird ein Gespräch im Büro nach achtmaligem Klingeln nicht beantwortet, meldet sich ein Anrufbeantworter. Bei der Notfallnummer handelt es sich um eine Mobilfunknummer. Die SIM-Karte ist in einem Handy, das abends und am Wochenende immer ein Monteur, der Notdienst hat, bei sich führt. Kann das Problem nicht am Telefon gelöst werden, fährt der Notdienst-Monteur direkt zum Kunden.

A hat einen privaten Mobilfunkvertrag mit einer Flatrate-Vereinbarung, nach der er unbegrenzt in das Festnetz und in alle Mobilfunknetze telefonieren kann und über ein unbegrenztes Datenvolumen verfügt. Er nutzt ein selbst gekauftes Smartphone, das er stets bei sich führt. Alle Mitarbeiter der I kennen diese Mobilfunknummer. A teilt seine Telefonnummer auch Kunden und Lieferanten mit, die ihn unmittelbar erreichen möchten. A hat auf seinem Telefon den Messengerdienst WhatsApp installiert und nutzt diesen gern. Julia Glückliche (J), die Geschäftsführerin der I, weiß das. Auch sie nutzt die Mobilfunknummer des A, um diesen dienstlich zu erreichen.

A schuldet nach seinem Arbeitsvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden an den Tagen von Montag bis einschließlich Freitag, jeweils von 7.00 bis 15.45 Uhr (tägliche Pause von 45 Minuten). Darüber hinausgehende Stunden werden mit 30 Euro brutto pro Stunde vergütet. Er erhält ein Monatsgehalt in Höhe von 4.330,00 Euro (basierend auf der Berechnung 25,00 Euro pro Stunde \* 40 Stunden pro Woche \* durchschnittlich 4,33 Wochen/Monat). Der Urlaubsanspruch beträgt nach dem Vertrag 25 Arbeitstage.

Das Erbringen von Notdiensten ist im Arbeitsvertrag von A nicht vereinbart. Er wird grundsätzlich auch nicht zu solchen Diensten eingeteilt. Seit Anfang März 2017 war jedoch ein Geselle, der sonst Notdienste erbringt, langfristig arbeitsunfähig erkrankt. Ein Vertreter konnte trotz intensiver Suche nicht eingestellt werden. Daher übernahm A es auf Bitten der J, jede zweite Woche am Samstag den Notdienst zu machen. Dabei fielen zusätzlich zur regulären Arbeitszeit wie folgt Arbeitsstunden an:

- 4. März: 2 Stunden
- 18. März: 6 Stunden
- 1. April: 4 Stunden
- 15. April: 3 Stunden
- 29. April: 8 Stunden
- 13. Mai: 5 Stunden
- 27. Mai: 2 Stunden
- 10. Juni: 6 Stunden

Diese Zeiten wurden als Überstunden mit je 30,00 Euro in den Lohnabrechnungen ausgewiesen und dem A zusätzlich zu seinem Monatsgehalt vergütet.

A hatte schon im Januar 2017 für die Zeit vom 19. Juni bis einschließlich 2. Juli Urlaub auf dem im Betrieb der I gebräuchlichen Formular beantragt und gewährt erhalten, indem die J ein Kreuz in dem Kästchen neben dem Satz „Der Urlaub wird antragsgemäß erteilt“ gemacht, das Formular unterschrieben und an A zurückgegeben hatte.

Am letzten Arbeitstag vor seinem Urlaub sagte J zu A, dass er doch hoffentlich in den nächsten zwei Wochen telefonisch erreichbar sei. A antwortete darauf: „Klar, wie immer.“ Während des Urlaubs, den A mit seiner Frau und seinen drei Kindern an der Ostsee verbrachte, führte A von montags bis einschließlich freitags pro Tag ca. 4 bis 5 Telefongespräche mit der Geschäftsführerin, Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten der I, die geschäftlichen Inhalt hatten. Zudem erhielt und beantwortete er über den ganzen Tag verteilt auf die Arbeit bezogene Anfragen per WhatsApp. Insgesamt nahm dies ca. 45 Minuten pro Tag in Anspruch. Insofern unterschied sich dieser Urlaub nicht von den letzten Urlauben des A. Für den Monat Juni erhielt A von I 4.510,00 Euro brutto. Ausweislich der erteilten Lohnabrechnung waren darin 180,00 Euro brutto für die sechs Überstunden am 10. Juni enthalten. Den sich aus der Lohnabrechnung ergebenden Nettobetrag erhielt A am 30. Juni 2017 auf seinem Girokonto gutgeschrieben.

Im Herbst 2017 kam es zu einem Streit zwischen A und J. Daraufhin sagte A, er müsse erst einmal richtig Urlaub machen und beantragte ab dem 9. Oktober 2017 25 Arbeitstage Urlaub. Er habe dieses Jahr noch gar keinen richtigen Urlaub gehabt. Außerdem schulde J ihm noch Geld für die Überstunden, die er im Juni gemacht hätte, wenn er nicht im Urlaub gewesen wäre. A meint, er hätte am 24. Juni wahrscheinlich genauso wie am 10. Juni im Rahmen des Notdienstes 6 Stunden arbeiten müssen und verlangt daher - erfolglos - die Zahlung weiterer 180,00 Euro brutto.

J wies A darauf hin, dass bis zum Jahresende so viele wichtige unaufschiebbare Aufträge abzuarbeiten seien, dass seine Abwesenheit für I nicht zu verkraften sei. Da dies tatsächlich so war, beantragte A, die 25 Arbeitstage Urlaub „aus 2017“ ab dem 5. Februar 2018 gewährt zu erhalten. A gewährte daraufhin nur für die Zeit vom 5. bis einschließlich 23. Februar 2018 Urlaub. Wenn A darüber hinaus Urlaub haben wolle, müsse er „neuen Urlaub aus 2018 einsetzen“. Damit ist A nicht einverstanden und beharrt darauf, dass er noch 25 Tage Urlaub aus 2017 habe.

A erhebt daraufhin Klage gegen I vor dem zuständigen Arbeitsgericht und beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

1. ihm in der Zeit vom 26. Februar 2018 bis einschließlich 9. März 2018 Erholungsurlaub aus dem Jahr 2017 zu gewähren;
2. an ihn 180,00 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2017 zu zahlen.

I beantragt,

die Klage abzuweisen.

Bearbeitungshinweis: Auf alle Einwendungen und möglichen Einwendungen der Beklagten ist schon in der Klageschrift einzugehen.