

Zeitschrift „Arbeit und Sozialfürsorge“ war eine kritische Auseinandersetzung des Gerichts mit der durch sie begründeten „herrschenden Meinung“ unumgänglich. Denn anders können die in „Arbeit und Sozialfürsorge“ veröffentlichten Ausführungen über Fragen des Urlaubsrechts nicht bezeichnet werden. Keineswegs haben sie den Wert „offizieller Meinungsäußerungen des Gesetzgebers“ und damit „verbindlicher Rechtsauslegungen“. Nur der „Gesetzgeber“ kann den „Gesetzgeber“ authentisch interpretieren, und zwar in Rechtsform. Demgegenüber stellen die Aufsätze in „Arbeit und Sozialfürsorge“, auch solche von Mitarbeitern des Ministeriums, Diskussionsbeiträge dar, die zwar wertvolle Hinweise geben, aber keinerlei Verbindlichkeit beanspruchen können. Daran ändert auch die Berufung auf den „Willen“ oder den „Standpunkt“ des Gesetzgebers nichts.

Die „herrschende Meinung“ läuft darauf hinaus, § 15 der Verordnung über Erholungsurlaub „verteile das Urlaubsrisiko“ (so Scheel in A. u. S. 1951 S. 544) auf die Weise, daß sowohl der Vorgängerbetrieb als auch der Werk tätige zwingend verpflichtet seien, bei Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses während des Urlaubsjahres durch fristgemäße Kündigung oder Zeitablauf den Anteilurlaub zu verwirklichen. Nach dieser Auffassung kann daher ein Nachfolgebetrieb grundsätzlich gar nicht in die Lage kommen, einem von ihm während des Urlaubsjahres eingestellten Werk tätigen den vollen Jahresurlaub zu gewähren; er ist aber der „herrschenden Meinung“ zufolge dazu auch nur verpflichtet, wenn die Gewährung des Anteilurlaubs durch den Vorgängerbetrieb aus „triftigen Gründen“ unterblieben ist (so Käpernick in A. u. S. 1952 S. 273). Da hiernach Fälle der Gewährung des vollen Jahresurlaubs durch den Nachfolgebetrieb absolute Ausnahmen darstellen, kommen die Vertreter der „herrschenden Meinung“ zu der Schlußfolgerung, es werde „im Laufe der Zeit“ ein Ausgleich dadurch ein treten, daß „der Nachfolgebetrieb, der in diesem Fall den vollen Jahresurlaub geben muß, in einem anderen Falle einem ausscheidenden Kollegen den Anteilurlaub ebenfalls nicht gewähren kann“ (so Käpernick, a. a. O.). Diesen Standpunkt unterstellt die „herrschende Meinung“ als den des Gesetzgebers und begründet damit gewissermaßen autoritativ die These, daß es keinen gesetzlich festgelegten Anspruch des Nachfolgebetriebes gegen den Vorgängerbetrieb auf anteilmäßige Urlaubsvergütung gebe (Käpernick a. a. O.; vgl. auch Schlegel, A. u. S. 1952 S. 477; bö., A. u. S. 1953 S. 26).

Die Vertreter der „herrschenden Meinung“ gehen jedoch von unrichtigen Voraussetzungen aus. Sie betrachten nämlich § 15 der Verordnung über Erholungsurlaub völlig losgelöst von den übrigen Normen und insbesondere losgelöst von den leitenden Grundsätzen unseres Urlaubsrechts, die in der Verfassung und im Gesetz der Arbeit (Verordnung des Magistrats von Groß-Berlin zur Förderung und Pflege der Arbeitskräfte) verbindlich festgelegt sind. Die leitenden Grundsätze bringen die Sorge unseres Staates der Arbeiter und Bauern um die werk tätigen Menschen zum Ausdruck und bestimmen nicht nur den demokratischen Charakter unseres Urlaubsrechts, sondern auch den grundsätzlichen Inhalt jeder einzelnen seiner Rechtsnormen. Sie dürfen daher bei der Ermittlung des Inhalts auslegungsbedürftiger Rechtsnormen auf keinen Fall außer acht gelassen werden.

Art. 16 Abs. 1 der Verfassung garantiert den Werk tätigen „jährlichen Urlaub gegen Entgelt“. „Jährlicher Urlaub“ ist aber der eindeutigen sprachlichen Fassung nach „einmal Urlaub im Kalenderjahr“, wie das in § 34 Gesetz der Arbeit im Zusammenhang mit der Konkretisierung des verfassungsmäßigen Rechts der Werk tätigen auf Erholung ausdrücklich bestimmt wird. Es kann also kein Zweifel daran bestehen, daß die Verfassung und das Gesetz der Arbeit als grundlegende und der Verordnung über Erholungsurlaub gegenüber höherrangige Rechtsquellen den Werk tätigen grundsätzlich zusammenhängenden Urlaub gewährleisten. Allein der zusammenhängende Urlaub entspricht ja auch dem in § 36 Gesetz der Arbeit eindeutig formulierten Urlaubszweck, der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge zu dienen. § 4 Abs. 2 der Verordnung über Erholungsurlaub wiederholt demnach nur mit anderen Worten den bereits in Art. 16 Abs. 1 der Verfassung

und in § 34 Gesetz der Arbeit ausgesprochenen verbindlichen Rechtsgrundsatz.

Das in Art. 16 Abs. 1 der Verfassung und in § 34 Gesetz der Arbeit dem Werk tätigen garantierte Recht auf zusammenhängenden Urlaub schließt es aus, daß dem Werk tätigen in Rechtsquellen geringeren Ranges aus beliebigen Gründen die zwingende Verpflichtung auferlegt werden kann, gegen ihren Willen den Erholungsurlaub zu teilen. Eine Ausnahme hiervon ist nur unter dem Gesichtspunkt zulässig, die individuellen Interessen mit den gesellschaftlichen Interessen in Übereinstimmung zu bringen. Der Ausnahmefall ist dann gegeben, wenn durch die Verwirklichung des zusammenhängenden Urlaubs die Erfüllung des Betriebsplans und damit des Volkswirtschaftsplans ernstlich in Frage gestellt würde, da in diesem Fall die „betrieblichen Belange“ ersichtlich mit den gesellschaftlichen Interessen identisch sind. Den Werk tätigen kann folglich ausnahmsweise die zwingende Verpflichtung auferlegt werden, gegen ihren Willen den Erholungsurlaub zu teilen, wenn die Gewährung des zusammenhängenden Urlaubs zu einer „Gefährdung der plan-gesetzlichen Aufgaben des Betriebes“ führen würde (vgl. § 2 Abs. 2 der Verordnung über Erholungsurlaub) . . >

Die genannte Voraussetzung liegt bei Betriebswechsel des Werk tätigen während des Urlaubsjahres im allgemeinen nicht vor, insbesondere dann nicht, wenn die fristgemäße Kündigung vom Betrieb ausgegangen ist. Gesellschaftlich gesehen, macht es zudem keinen Unterschied, in welchem Betrieb der Werk tätige Arbeit leistet: Das vom Volkswirtschaftsplan festgelegte Verhältnis zwischen Produktionsstunden und Urlaubsstunden wird durch den Betriebswechsel des Werk tätigen während des Urlaubsjahres grundsätzlich nicht berührt. Es gibt daher, gesellschaftlich gesehen, auch kein „Urlaubsrisiko“, das eine generelle Durchbrechung des in Art. 16 Abs. 1 der Verfassung und in § 34 Gesetz der Arbeit ausgesprochenen Grundsatzes in Fällen des Betriebswechsels des Werk tätigen während des Urlaubsjahres rechtfertigte oder gar notwendig machte. Die Vertreter der „herrschenden Meinung“ legen folglich § 15 der Verordnung über Erholungsurlaub unrichtig aus, wenn sie der Bestimmung die generelle zwingende Verpflichtung des Vorgängerbetriebes und des Werk tätigen entnehmen, bei Betriebswechsel des Werk tätigen während des Urlaubsjahres den Anteilurlaub als solchen zu verwirklichen. Unter dem Gesichtspunkt des Grundsatzes aus Art. 16 Abs. 1 der Verfassung und § 34 Gesetz der Arbeit kann ihr Inhalt vielmehr lediglich darin bestehen, dem Vorgängerbetrieb und dem Werk tätigen zu gestatten, auf Grund einer entsprechenden Vereinbarung den vom Werk tätigen erworbenen Urlaubsteilanspruch (vgl. Wortlaut des Abs. 1!) zu verwirklichen. Das muß dann allerdings gemäß Abs. 2 durch Freizeitgewährung vor Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses geschehen, damit nicht das Verbot der Urlaubsabgeltung aus § 14 umgangen wird. Für den „Nachfolgebetrieb“ wiederum besteht gemäß Art. 16 Abs. 1 der Verfassung, § 34 Gesetz der Arbeit, § 1 der Verordnung über Erholungsurlaub die Verpflichtung, dem während des Urlaubsjahres eingestellten Werk tätigen, der keinen Anteilurlaub hatte, den vollen Jahresurlaub zu gewähren. Dabei ist es für die Erfüllung dieser Verpflichtung völlig unerheblich, aus welchem Grunde der gemäß § 15 Abs. 1 der Verordnung über Erholungsurlaub statthafte Anteilurlaub nicht gewährt oder nicht genommen wurde (vgl. Entscheidung des Stadtgerichts Groß-Berlin I Sa 49/53 vom 20. November 1953*).

Die „herrschende Meinung“ ist bisher theoretisch allgemein akzeptiert worden; sie blieb jedenfalls unwidersprochen. Die Praxis verteilt jedoch das „Urlaubsrisiko“ auf ihre Weise. Die Fälle, in denen während des Urlaubsjahres aus dem Vorgängerbetrieb ausscheidenden Werk tätigen entgegen der „herrschenden Meinung“ ohne Vorliegen „triftiger Gründe“ oder unter allerlei vorgeschobenen Gründen kein Anteilurlaub gewährt wird, sind nämlich so zahlreich, daß sie als Regel angesehen werden müssen. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand: Der Betriebswechsel des Werk tätigen während des Urlaubsjahres ohne Gewährung des Anteilurlaubs bietet dem Vorgängerbetrieb die Möglichkeit,

*) s. S. 249 dieses Heftes.