

in Übereinstimmung mit den Erfordernissen des Betriebes realisieren kann. Hierbei handelt es sich nicht um eine zusätzliche Aufgabe des Betriebsleiters, die neben seinen eigentlichen Leitungsaufgaben einherläuft. Sie bildet vielmehr einen notwendigen und organischen Bestandteil seiner gesetzlichen Verpflichtung, unter Beachtung und Verwirklichung der Grundsätze und Normen des sozialistischen Arbeitsrechts die Arbeit der Werktätigen des Betriebes zu organisieren und zu leiten, damit die betrieblichen Aufgaben in Übereinstimmung mit den gesamtstaatlichen Aufgaben erfüllt werden (§§ 1 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3, 9 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 GBA). Darin eingeschlossen ist die Verpflichtung des Betriebsleiters, die Werktätigen zu einem verantwortungsbewußten, der Verwirklichung des Erholungszweckes dienenden und den betrieblichen Erfordernissen entsprechenden Verhalten bei der Realisierung ihres Urlaubsanspruchs anzuhalten (§ 9 Abs. 2 GBA).

Der Betriebsleiter darf sich deshalb gegenüber dem Grundrecht auf Urlaub und seiner Verwirklichung nicht gleichgültig verhalten. Er darf die Realisierung des Urlaubsanspruchs nicht fälschlich und unter Verletzung seiner Pflichten und Verantwortung als eine private Angelegenheit der Werktätigen ansehen, die ihn nur mittelbar angeht oder gar an der Erfüllung seiner Leitungsaufgaben hindert. Im Interesse der Erhaltung der Gesundheit und Arbeitskraft der Werktätigen ebenso wie der Erfüllung der Aufgaben des Betriebes hat er vielmehr durch geeignete Maßnahmen und Kontrollen zu gewährleisten, daß im Betrieb ein wirksames System der Urlaubsgewährung besteht und reibungslos funktioniert. Dazu gehört es auch, trotz der Urlaubsgewährung die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben zu sichern, zum Beispiel durch die Bestimmung von Urlaubsvertretern für die einzelnen Werktätigen. Es ist keineswegs die Aufgabe der Werktätigen, sich selbst einen Urlaubsvertreter zu beschaffen, damit sie in Urlaub gehen können. Ein wesentliches Mittel zur Erreichung dieses Zieles ist der Urlaubsplan, den der Betriebsleiter zu Beginn des Urlaubsjahres im Einvernehmen mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung aufzustellen hat. Darin ist der Erholungsurlaub so festzulegen und auf die Monate des Urlaubsjahres zu verteilen, daß die planmäßige Erfüllung der betrieblichen Aufgaben gesichert wird, die Wünsche der Werktätigen berücksichtigt werden und mindestens der Grundurlaub zusammenhängend gewährt wird (§ 85 GBA).

Die Aufstellung und Einhaltung des Urlaubsplanes ist eine wichtige Voraussetzung für die Erfüllung der Forderung des Gesetzes, den Erholungsurlaub innerhalb des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen (§ 84 Abs. 1 GBA). Diese Forderung geht von den Gegebenheiten des Betriebsplanes aus und dient zugleich seiner Erfüllung. Der Erholungsurlaub der Werktätigen wird sowohl hinsichtlich der Freizeit als auch der Vergütung im Betriebsplan berücksichtigt. Die Organisation der Urlaubsgewährung ist damit untrennbarer Bestandteil der Leitung der Arbeit der Werktätigen zur Erfüllung der im Betriebsplan für das jeweilige Planjahr festgelegten betrieblichen Aufgaben. Daraus ergibt sich notwendig, daß die Verwirklichung des fällig gewordenen Urlaubsanspruchs grundsätzlich nicht auf beliebige spätere Urlaubsjahre verlagert werden darf, weil dadurch die Erfüllung der planmäßigen Aufgaben des Betriebes in diesen Jahren beeinträchtigt werden würde. Das Gesetz läßt ausnahmsweise die Gewährung des Erholungsurlaubs bis zum 31. März des folgenden Jahres zu, wenn er im Urlaubsjahr aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, Wegen Krankheit des Werktätigen oder aus anderen in seiner Person liegenden Gründen nicht verwirklicht werden konnte (§ 84 Abs. 2 GBA). Es ver-

pflichtet den Betrieb, den Erholungsurlaub bei Vorliegen solcher Gründe so zu gewähren, daß ihn der Werktätige spätestens am 31. März des folgenden Jahres antreten kann. Damit spricht es zugleich den Grundsatz aus, daß der Urlaubsanspruch des Werktätigen ein befristetes Recht ist, das spätestens mit Ablauf des verlängerten Urlaubsjahres erlischt.

Dieser Grundsatz beruht auf der Voraussetzung, daß der Betrieb seinen gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber dem Werktätigen nachkommt, die in unserer sozialistischen Staats- und Gesellschaftsordnung den Regelfall bildet. Das Urlaubsrecht (§§ 79 ff. GBA) brauchte den theoretisch zwar nicht auszuschließenden, praktisch aber nur als seltene Ausnahme möglichen Fall nicht zu regeln, daß der Betrieb seine Rechtspflicht zur Urlaubsgewährung verletzt und dem Werktätigen den ihm zustehenden jährlichen Erholungsurlaub vorenthält. Die allgemeine Regel für derartige Fälle ist mit der Bestimmung des § 116 GBA gegeben. Danach hat der Betrieb den Schaden zu ersetzen, den ein Werktätiger durch schuldhaft pflichtverletzendes Verhalten eines Betriebsleiters oder leitender Mitarbeiter erleidet.

Schaden im Sinne dieser Bestimmung ist nicht allein ein Vermögensschaden, sondern auch der Rechtsverlust und die damit verbundene Einbuße an Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Arbeitskraft, die für einen Werktätigen durch die rechtswidrige Vorenthaltung seines jährlichen Erholungsurlaubs infolge Verletzung von Leitungspflichten eintreten. Der Ersatz dieses Schadens kann der Natur der Sache nach nur in der Verpflichtung des Betriebes bestehen, dem Werktätigen zum Zwecke der Erholung unter Anwendung der Bestimmungen des Urlaubsrechts vergütete Freistellung von der Arbeit zu gewähren.

Damit findet der Urlaubsanspruch gegebenenfalls unter den Voraussetzungen des § 116 GBA in verwandelter Form seine Fortsetzung in einem ihm inhaltlich entsprechenden Schadenersatzanspruch, für dessen Verwirklichung die zeitliche Begrenzung des § 84 GBA nicht gilt. Es ist jedoch unerlässlich, daß das Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Betrieb, gegen den sich dieser Schadenersatzanspruch richtet, zur Zeit seiner Verwirklichung noch besteht. Anders als beim Betriebswechsel eines Werktätigen im laufenden Urlaubsjahr ist in Fällen dieser Art ein Übergang der Verpflichtung zur nachträglichen Urlaubsgewährung als Schadenersatz auf einen anderen Betrieb nicht möglich. Anspruchsgegner ist und bleibt allein der Betrieb, der seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Urlaubsgewährung nicht nachgekommen ist und dem Werktätigen den ihm zustehenden Erholungsurlaub bis zum Ablauf des verlängerten Urlaubsjahres vorenthalten hat.

Derartige rechtliche Erwägungen hätte das Kreisgericht, ausgehend vom gegebenen Sachverhalt, bei der Prüfung der hierauf anzuwendenden rechtlichen Bestimmungen anstellen müssen. Dabei hätte es zu dem Ergebnis gelangen müssen, daß die Voraussetzungen für die Entstehung eines Schadenersatzanspruchs gem. § 116 GBA im gegebenen Fall erfüllt sind. Der Direktor und leitende Mitarbeiter des Betriebes haben ihre gesetzlichen Pflichten zur Organisation und Leitung der Arbeit der Werktätigen ihrer Bereiche gröblich verletzt, was auch die in der Kassationsverhandlung mitwirkenden Vertreter der Gewerkschaften zutreffend hervorgehoben haben. Die leitenden Funktionäre haben nicht nur unterlassen, im Jahre 1962 eine solche Urlaubsordnung in ihren Bereichen zu schaffen, die auch für den Verklagten die Verwirklichung seines Urlaubsanspruchs sicherstellte, sondern sie haben ihn sogar daran gehindert, seinen Urlaubsanspruch zu realisieren. Dabei ist dem Betrieb auch das Verhalten des Handelsbereichsleiters und der Referenten im Handelsbereich zuzurechnen. Das Kreisgericht hat zwar den Sachverhalt