

nur ausnahmsweise gelten, nämlich dann, wenn der Arbeitgeber arglistig den Urlaubsanspruch hintertrieben, also den Gehilfen entlassen hat, um ihm den Urlaub zu nehmen, oder wenn er dem Arbeitnehmer Grund zur fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses gegeben hat. Im Falle der Kündigung oder Entlassung durch den Unternehmer muß der Arbeitnehmer den Nachweis dafür erbringen, daß sie gegen Treu und Glauben verstößt und von der unlauteren Absicht der Urlaubsdurchkreuzung eingegeben worden ist. Dieser Beweis ist nicht so schwer zu führen, wie es auf den ersten Blick erscheinen mag, denn eine solche Absicht wird unterstellt werden müssen, wenn andere persönliche Entlassungs- oder Kündigungsgründe, Mangel an Arbeit oder andere Umstände das Verhalten des Arbeitgebers nicht erklären können. Der Arbeitnehmer kann nicht nur nach den allgemeinen Gesetzesvorschriften Entschädigung fordern, sondern in Betrieben, die einen Betriebsrat haben, auch Einspruch nach § 84 Ziffer 4 des Betriebsrätegesetzes erheben, indem er geltend macht, daß seine Entlassung vor dem Urlaub eine unbillige Härte sei, und verlangt, daß er im Dienstverhältnis bis nach dem Genuß der Urlaubstage zu verbleiben habe. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Grund zum sofortigen Austritt oder zur Kündigung gegeben hat, so bleibt der Urlaubsanspruch bestehen, weil nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen der Vertragsbrüchige gegenüber dem Vertragstreuen nicht Vorteile aus der Vertragsverletzung ziehen darf. Hat aber für den Betriebsinhaber ein berechtigter Grund zur Kündigung oder Entlassung vorgelegen, so geht der Arbeitnehmer seines Urlaubsrechtes verlustig, auch wenn ihn gar kein Verschulden trifft, also z. B., wenn er wegen Mangel an Arbeit oder anderen nicht in seiner Person liegenden Gründen von seiner Arbeitsstelle scheiden muß.

Wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Beginn der Urlaubsperiode endet, so hat der Arbeitnehmer grundsätzlich den Urlaubsanspruch, und er verwirkt ihn nur, wenn er dem Arbeitgeber gerechtfertigten Grund zur fristlosen Entlassung gibt, denn damit verliert der Gehilfe alle Rechte aus dem Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung, mithin auch den Urlaubsanspruch. Das gleiche muß gelten, wenn der Arbeitnehmer willkürlich das Arbeitsverhältnis auflöst. Wer das tut, gibt damit zu erkennen, daß er das sofortige Scheiden von der Arbeitsstelle dem Verbleiben bis nach dem Genuß der Urlaubstage vorzieht. Weil der Urlaub den Arbeitnehmer für künftige Arbeitsleistung seelisch und leiblich kräftigen soll, so kann dem Arbeitgeber das Urlaubsoffer nicht zugemutet werden gegenüber einem Arbeitnehmer, der seinen Austritt bereits grundlos erklärt hat.

Die gleichen Grundsätze gelten, wenn der Arbeitnehmer ausscheidet, ehe das Arbeitsverhältnis solange gedauert hat, wie es Voraussetzung der Urlaubsgewährung ist. Auch hier hat also der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch nicht, wenn er vor Vollendung dieser Zeit abgeht, es sei denn, daß der Arbeitgeber arglistig, d. h. um den Urlaubsanspruch zu vereiteln, den Dienstvertrag vorher zum Erlöschen gebracht oder Grund zur Lösung des Vertrags gegeben hat.

Der Arbeitnehmer, dem während der Urlaubsperiode gekündigt wird, hat Anspruch auf Gewährung des Urlaubs vor Ablauf des Dienstverhältnisses, also innerhalb der Kündigungsfrist. Er braucht den Urlaub nicht nach dem Ausscheiden zu nehmen. Das Recht des Arbeitgebers, nach seinem Ermessen die Urlaubstage zu bestimmen, erfährt für ausscheidende Arbeitnehmer in diesem Sinne eine Beschränkung. Das folgt aus der Natur des Urlaubs als einer in die Arbeitszeit fallenden Freizeit. Dem Arbeitnehmer darf durch den Urlaub nicht eine Zeit unfreiwilliger Stelungslosigkeit aufgenötigt werden. Wenn die Urlaubszeit länger dauert als die Kündigungsfrist, so muß der Urlaub zunächst auf die noch laufenden Dienstage verlegt werden, mit dem Rest an den Ablauf des Arbeitsverhältnisses sich anschließen. Auch das erfordert das Interesse des Arbeit-

nehmers, weil er aus einem neuen Arbeitsverhältnis heraus für den Urlaub, den der frühere Arbeitgeber noch zu gewähren hat, sich nicht freimachen kann. Das wäre aber die einzig mögliche Lösung, denn der Arbeitnehmer darf bekanntlich nicht an Stelle der Urlaubsvergünstigung doppelte Bezahlung der nämlichen Arbeitstage annehmen; das würde dem Sinne des Urlaubsanspruches deshalb widerstreiten, weil der Urlaub nur der Erholung, nicht aber der Vermehrung der Einkünfte dienen soll.

Wenn im Tarif- bzw. Arbeitsvertrage keine Urlaubsperiode festgelegt ist, so muß der Urlaub in der geschäftsüblichen Zeit des Jahres, in den meisten Gewerbebezügen also in den Sommermonaten, genommen und gewährt werden, falls nicht der Arbeitnehmer mit der Verlegung des Urlaubs in eine andere Jahreszeit einverstanden ist. Auf alle Fälle müssen die Parteien sich über die Zeit verständigen, oder sie muß durch eine Entscheidung des Arbeitsgerichtes oder des Schlichtungsausschusses geregelt werden. Niemals darf der Arbeitnehmer eigenmächtig unter Berufung auf seinen Urlaubsanspruch der Arbeitsstätte fern bleiben; das wäre eine unberechtigte Dienstverweigerung und würde den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung nach § 123 Ziffer 3 G.O., § 626 B.G.B. oder § 72 Ziffer 2 H.G.B. berechtigen.

Der Arbeitgeber braucht dem Arbeitnehmer den Urlaub nicht anzubieten; er kann vielmehr abwarten, bis der Arbeitnehmer ihn fordert. Dieser Anspruch wird nicht wie die Lohnforderung an einem bestimmten Tage ohne Mahnung oder Aufforderung des Berechtigten fällig. Wird der Urlaub grundlos verweigert, so kann der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis fristlos auflösen, auch auf Gewährung der Ferien klagen oder, falls die Entscheidung zu spät kommt, Schadensersatz fordern. Die Entschädigung besteht in dem Lohn für die Arbeitstage und darüber hinaus in der Zahlung eines Betrages, der dem Vorteil entspricht, den der Arbeitgeber von der Nutzung der Arbeitskraft des Arbeitnehmers in den Urlaubstagen gehabt hat oder nach dem regelmäßigen Laufe der Dinge haben konnte.

Ein vorheriger Verzicht des Arbeitnehmers auf den Urlaub ist in der Regel nicht rechtsverbindlich, wohl aber kann der Arbeitnehmer nach Ablauf der Urlaubsperiode oder nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtswirksam seinem Urlaubsanspruch und der Entschädigung für den Urlaub entsagen.

Falls der Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Urlaub ausscheidet, so hat deswegen der Arbeitgeber keinerlei Anspruch an den Arbeitnehmer, wenn auch der Urlaub zur Kräftigung des Arbeitnehmers zu künftiger Arbeitsleistung gewährt wird, denn dieser Zweck ist keine Bedingung der Urlaubsgewährung im Rechtssinne zugunsten des die Urlaubstage bezahlenden Arbeitgebers. Die gesetzlichen Vorschriften über ungerechtfertigte Bereicherung und das Recht zur Rückforderung wegen Nichteintritts des mit einer Leistung bezweckten Erfolges (§ 815 B.G.B.) sind hier nicht anwendbar.

Wenn der Urlaub in die Zeit der Arbeits- und Lohnkürzung fällt, so kann der Arbeitnehmer nicht den vollen, sondern nur den verminderten Lohn fordern, sofern nicht der Vertrag etwas anderes, z. B. die Zahlung des vollen Lohnes, vorschreibt. Der Gedanke, aus dem heraus der Urlaub gewährt wird, ist der, daß der Arbeitnehmer sich einige Tage der Arbeitsfreiheit ohne Einbuße am Einkommen soll erfreuen dürfen. Daraus folgt nicht, daß er darüber hinaus noch besser gestellt sein soll als der während dieser Zeit im Betriebe tätige Kollege. Auch der Umstand, daß der Kurzarbeiter Teilerwerbslosenunterstützung bezieht, diese für die Urlaubstage aber entfällt, ist von keiner Bedeutung, denn die Erwerbslosenunterstützung ist eine besondere Leistung an die notgedrungen zum Feiern gezwungenen Arbeitnehmer. Dazu gehören nicht die Urlauber, die freiwillig von der Arbeit rasten; dem Unternehmer aber ist die Leistung in Höhe