

# Deutsche Uhrmacher-Zeitung



## Bezugspreis

für Deutschland bei Bestellung bei der Geschäftsstelle monatlich 1,50 Goldmark, unter Streifband 1,85 Goldmark; bei direkter Bestellung bei der Post monatlich 15,— Goldmark. Für das Ausland (unter Streifband) Jahresbezugspreis 25,— Goldmark in Landeswährung (6 U. S. A. \$, 30 Schweizer Franken usw.)

Die Deutsche Uhrmacher-Zeitung erscheint regelmäßig an jedem Sonnabend.

## Preise der Anzeigen

Raum von 1 mm Höhe und 47 mm Breite für Geschäfts- und vermischte Anzeigen 0,24 Goldmark, für Stellen-Angebote u. -Gesuche 0,15 Goldmark. Die ganze Seite wird mit 225,— Goldmark berechnet. (Die vorstehenden Preise ergeben sich aus: Grundpreis  $\times$  Multiplikator 1,5 Goldmark).

Postscheck-Konto 2581 Berlin  
Telegramm-Adresse: Uhrzeit Berlin  
Fernsprecher: Merkur 4660, 4661, 7684, 733.

## Uhren-Edelmetall- und Schmuckwaren-Markt

L. Jahrgang

Berlin, 22. Mai 1926

Nummer 21

Alle Rechte für sämtliche Artikel und Abbildungen vorbehalten / Nachdruck verboten

### Über den Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer im Uhrmacher- und Juweliergewerbe

Von Justizrat Dr. L. Boerne

Ein Urlaub der Arbeitnehmer ist in den Gesetzen nicht vorgesehen. Weder das Bürgerliche Gesetzbuch noch die Sondergesetze, die arbeitsrechtliche Verhältnisse regeln, die Gewerbeordnung, das Handelsgesetzbuch und die Gesindeordnung legen dem Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Urlaubsgewährung auf. Angestellten und Dienstboten wurde schon in früherer Zeit in der Regel jährlich einmal Urlaub bewilligt unter Weiterzahlung des Gehalts. Den gewerblichen Arbeitnehmern haben wohl erst die nach der Revolution zum Abschluß gekommenen Tarifverträge in beträchtlichem Umfange Urlaub bei Fortbezug des Lohnes gebracht. Wo ein Tarifvertrag, der Urlaub gewährt, nicht besteht, hängt es danach vom Arbeitgeber ab, ob er Urlaub geben will oder nicht und unter welchen Bedingungen. Wenn in einem Arbeitsvertrage der Urlaubsanspruch festgelegt ist, so entscheiden dessen Vorschriften über die Voraussetzungen, die Bedingungen und den Inhalt und Umfang des Anspruches. Solche Vereinbarungen sind gültig. Insoweit sie unvollständig sind und einer Ergänzung bedürfen, sind die nämlichen Grundsätze anzuwenden wie bei der Auslegung der Tarifverträge. Dies ist von ganz besonderer Bedeutung, da bekanntlich Tarifverträge im Uhrmacher- und Juweliergewerbe nur eine untergeordnete Bedeutung haben.

Frühere Tarifverträge behalten oft noch Bedeutung über die Vertragszeit hinaus und zwar aus zwei Gründen: einmal dringen für längere Zeit in Kraft gewesene Tarifverträge so allgemein und tief in das Rechtsbewußtsein der beteiligten Berufskreise ein, daß ihre Vorschriften ohne weiteres als vereinbart und als Handelsbrauch zu gelten haben; sodann dauern die Vorschriften der Tarifverträge, die Bestandteile der Einzelarbeitsverträge werden, wie die Bestimmungen über Höhe des Lohnes, Akkord- oder Zeitlohn, Arbeitszeit und Arbeitsdauer, Kündigung und Entlassung, Urlaub und anderes, die sogenannten normativen Vorschriften der Tarifverträge, nach deren Ab-

lauf als Bestandteile der einzelnen, unter der Herrschaft des Tarifvertrages geschlossenen Arbeitsverträge fort bis zu der Auflösung der Einzelarbeitsverhältnisse, die unter der Herrschaft des Tarifvertrages getätigt worden sind. Dies ist die viel umstrittene Lehre von der Nachwirkung des Tarifvertrages, die aber mehr und mehr im Schrifttum und in der Rechtsprechung sich durchsetzt. So ist die Urlaubsfrage auch für solche Gewerbe bedeutungsvoll, die einen diese Frage regelnden Tarifvertrag nicht mehr besitzen.

Soweit der Vertrag keine oder keine klare und erschöpfende Vorschrift enthält, müssen Streitfragen in erster Linie aus der Natur, dem Zweck und dem Wesen des Urlaubsanspruches unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Interessen beider Teile, der Billigkeit und der Verkehrsüblichkeit entschieden werden. Durch sinngemäße Anwendung des sonstigen bürgerlichen Rechts wird man bei der Neuheit und Eigenart des Urlaubsanspruches nur ausnahmsweise zu einer sachgemäßen Entscheidung kommen können.

Fast alle Tarifverträge schreiben vor, daß der Urlaub in die Sommermonate fallen soll. Wenn der Arbeitnehmer außerhalb dieser Zeit ausscheidet, so hat er einen Urlaubsanspruch, falls der Tarifvertrag auch für diesen Fall Urlaub zugesteht. Mangels einer solchen Klausel im Tarifvertrage hat der Arbeitnehmer keinen Urlaubsanspruch, wenn das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Urlaubsperiode geendet hat, denn der Urlaubsanspruch ist eine aufschiebend bedingte Forderung, d. h. er hat zur Voraussetzung, daß das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Urlaubsperiode noch besteht. Die tarifvertragliche Abmachung über den Urlaub ist dahin auszulegen, daß erst nach Eintritt des Anfangstermins aus der Aussicht und der Anwartschaft auf künftigen Urlaub ein Anspruch auf dessen Gewährung wird. Beginnt die Urlaubsperiode am 1. Mai, so hat also, wer vorher aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, keinen Urlaub zu fordern. Etwas anderes kann